

ELVÁRÁSOK ÉS REALITÁSOK A MUNKA VILÁGÁBAN

EXPECTATIONS AND REALITIES IN THE WORKING WORLD

CSEHNÉ PAPP IMOLA habil. egyetemi docens

Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar

ABSTRACT

On the basis on survey experiences, it seems that the young people have unrealistic conception about the labour market, when they finish the school. The optimal situation would be if schools knew up-to-date, current requirements of the labour market and what professionals to train. The aim of the study is to research of employability, careerplanning and employees' attitudes. Another purpose of the study is to explore and introduce the students expectation towards their future job finding. According to the hypothesis, the structural unemployment determines the job expectations, in which probably we can find the regional differences. The survey shows the respondents labour market expectation, regarding the job finding time, the payment, and position, are too optimistic. We found that low mobility willingness is also characteristic.

1. Elméleti háttér

A kilencvenes évek közepén Powell (1995) kifejti a karriertervezés négy alappillérét. Az első pillér a személy önértékelése. Lényege, hogy a személy arra a kérdésre keresi a választ, hogy „Ki vagyok én?” (Pl. mire vagyok képes, milyenek az adottságaim, képességeim, mi érdekel, stb...). A második pillér a karrier lehetőségeinek felkutatása. Ennél a pontnál a személy áttekinti a lehetőségeket, amelyeket a környezet kínál (pl. munkaerőpiac, foglalkozások, kilátások, fizetések, stb...). A karriertervezés harmadik pillére a célok meghatározása, vagyis annak tisztázása, hogy hogyan fog választani (pl. célok, életcélok tisztázása, karrier előnyök, hátrányok elemzése, stb...). Végül a negyedik pillér maga a cselekvés (tanulás, elhelyezkedés), amely szoros kölcsönhatásban áll az egyén életcéljaival, kompromisszumkésztségével, létező karriercéljaival és ezek elemzésével. Mindezek mozgatórugója pedig nem más, mint a döntés. Powell alapvetésében a tudatosság mind a négy alappillér esetében tetten érhető.

A karriertervezés szorosan összefügg a foglalkoztathatósággal. Watts (2006) a foglalkoztathatóságot az idő szerepén keresztül vizsgálta, és három csoportba rendezte: azonnali foglalkoztatás; azonnali foglalkoztathatóság; fenntartható fog-

lalkoztathatóság. Az azonnali foglalkoztatást úgy értelmezi, hogy hat hónappal a végzés után hányan állnak alkalmazásban. Az azonnali foglalkoztathatóság azt vizsgálja, hogy a végzett hallgató rendelkezik-e a diplomás álláshoz szükséges tulajdonságokkal és képességekkel további tanulás nélkül is. A fenntartható foglalkoztathatóság azt magyarázza, hogy nemcsak megszerezni fontos az első diplomás állást, hanem folyamatosan foglalkoztatottnak maradni is, amihez folyamatos megújulás szükséges.

A munkaerőpiacra frissen kikerülő generáció munkához való hozzáállásáról megoszlanak a szakmai vélemények: ügyes, gyakorlatias, megosztott figyelmű, erősen anyagias, türelmetlen. Ugyanakkor: túlzott önbizalommal és magabiztossággal rendelkeznek. Óriási elvárásaik vannak a munkaadóval szemben is, azonnali sikerre, eredményességre törekcszenek lehetőleg a legkevesebb energia befektetéssel. A „nekem ez alapvetően jár” érzést egyértelműen érvényesíteni akarják a munkaerőpiacon is. Juhász és Terjék (2013) egy Y generációnál végzett vizsgálatából kiderült, hogy a mintájukban a nők karrieristábbaknak tűnnek férfi kollégáiktól. Türelmetlenségük abban mutatkozik meg, hogy amennyiben irreális elképzeléseik nem valósulnak meg rövid idő alatt, gondolkodás nélkül elhagyják a munkahelyet, és máshol próbálnak érvényesülni. Ha már 3-4 évet egy munkahelyen töltenek, az meglepő. Minden negyedik fiatal munkahelyének elhagyására készül egy éven belül (Martin – Schmidt, 2010). A múltban a munkahelyek akár élethossziglani biztonságot nyújtottak a munkavállalóknak, ma azonban akár 5-7 szakmaváltásra is szükség lehet (Mohácsi, 2013). Ezekből a tényekből is fakadhat, hogy a friss diplomás fiatalok csoportja munkaerőpiaci szempontból a hátrányos helyzetűnek tekinthető, akiknek a munkába állásuk szempontjából kiemelkedő szereppel bírnak a civil szervezetek (Pierog et al., 2014).

Számos hazai kutatás foglalkozik a fiatal munkavállalók munkaerőpiaci beilleszkedésével (Cseh Papp, 2010; Cseh Papp – Hajós, 2014; Cseh Papp – Hajós, 2014). Czeglédi és Juhász (2013) kutatásaiból kiderül, hogy a pályakezdők a végzés után elsősorban dolgozni szeretnének, ám a munkavállalást nem feltétlenül a hazai munkaerőpiacon képzelik el. A Diplomás Pályakövetési Rendszer adatain végzett elemzést Kiss (2014), melyben a frissdiplomások az elhelyezkedési idejének befolyásoló tényezőit vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy jelentős mértékben javítja az elhelyezkedést a jó tanulmányi eredmény és a jó nyelvismeret. A képzés részét képező szakai gyakorlat szerepe ugyanakkor nem igazolódott. Magyarországon a diplomát nem igénylő munkakörökben a legnagyobb arányban az alapidiplomás bölcsészek és a sporttudományi végzettségűek helyezkednek el, náluk az illeszkedési ráta csak 60%-os. A legmagasabb, 90% fölötti az illeszkedési ráta a jogászoknál, az orvosoknál és a mester diplomával rendelkező tanároknál (Keczer, 2014/ a-b).

2. A vizsgálat paraméterei

A foglalkoztatás szűkülése miatt természetesen adódik a kérdés, hogy a változások hogyan érintették, illetve a közeljövőben hogyan fogják érinteni a fiatalok, pályakezdők lehetőségeit, esélyeit a munkaerőpiacon. Kutatások és vizsgálatok eredményei, szakdolgozatok felmérései, de a mindennapos tapasztalat is azt mutatja, hogy ifjúságunk meglehetősen tájékozatlan a pályák világában. Kevésbé ismerik a munkaerő-piaci folyamatokat, a munkaerő-piaci helyzetet, jövőbeli lehetőségeiket.

A munkaerőpiac oldaláról megvalósuló foglalkoztathatóság, az egyén karriertervezése, és az új generáció munkavállalói attitűdjének együttes vizsgálata alakította ki a kutatási feladatot. Célul tűztem ki a főiskolai hallgatók jövőbeli elhelyezkedésével kapcsolatos elvárásainak feltárását.

A magyar munkaerőpiacot jellemző strukturális (földrajzi és szakmai) munkanélküliség miatt feltételezem, hogy az elhelyezkedéssel kapcsolatos elvárásokban lesznek regionális különbségek. Feltételezem továbbá, hogy a főiskolai hallgatók jövőre vonatkozó munkaerőpiaci elképzelései reálisak.

A vizsgálat módszere országos kérdőíves felmérés volt, mely 198 fős, nemek és területi elhelyezkedés (Kelet-Magyarország, Közép-Magyarország, Nyugat-Magyarország) szempontjából reprezentatív minta esetében.

Az alkalmazott módszer a keresztábra és az egyutas varianciaanalízis volt. A felmérés elvégzését az indokolta, hogy az eredmények alapján megoldási javaslatok szülessenek a jövődől diplomás munkavállalók munkaerő-piaci beilleszkedését segítőként.

3. Eredmények

Fontos volt a kutatás szempontjából, hogy a hallgatók mennyire érzik magukat szakmailag felkészültnek arra, hogy kilépjenek a munkaerőpiacra. A válaszadók 59%-a a diploma megszerzése után szeretne elhelyezkedni, de ezzel párhuzamosan továbbtanulni is. Ettől lényegesen kevesebb azon hallgatók aránya, azaz 16%, akik csupán dolgozni szeretnének. A megkérdezettek 13%-a a vizsgálat időpontjában még nem tudta milyen döntést fog hozni, s végül csupán 12%-uk tervezte a továbbtanulást.

A megkérdezett hallgatók közel kétharmada a szakterületén szeretne elhelyezkedni, bizonyítva ezzel elkötelezettségét is. Ugyanakkor érzékelhető egyfajta rugalmasság is részükről, hiszen bejelölték azt a választ is, hogy bármilyen munkakörben elhelyezkednének, ahol lehetőség adódik számukra. Regionális különbségeket tekintve elmondható, hogy szignifikáns eltérések a csoport válaszok között a „szakterületemen”, illetve az „ahol kapok munkát” lehetőségek esetében figyelhető meg. A kelet-magyarországi válaszadók bárhol elhelyezkednének, ahol kapnak munkát, függetlenül attól, hogy az szakterületükre esik-e vagy nem. Ezzel

szemben a közép-magyarországi válaszadók leginkább a tudományterületükön szeretnének dolgozni.

A regionális elhelyezkedéstől függetlenül leginkább multinacionális cégnél szeretnének legtöbben elhelyezkedni a megkérdezett hallgatók közül, majd a 2. helyen az állami szektor áll. Szignifikáns különbség egy válaszlehetőség esetében volt fellelhető, mert a nyugat-magyarországiak szeretnének legkevésbé kisvállalatnál dolgozni. Nem meglepő, hogy legkevesebben a családi vállalkozást és a nonprofit szervezeteket jelölték be elképzelt munkahelyüknek.

A megkérdezettek többsége középvezetői beosztásban szeretne a jövőben dolgozni, ezt követi a beosztottként, illetve a felsővezetőként történő munkavállalás. Szignifikáns eltérés a csoportok válaszai között egy esetben, a középvezető válaszlehetőségnél található. A kelet-magyarországi válaszadók remélik leginkább, hogy diplomával a kezükben középvezetői szinten helyezkedhetnek majd el. Felsővezetői munkakört legtöbben a közép-magyarországi hallgatók remélnék.

A válaszadók leginkább jelenlegi lakhelyük körül szeretnének munkát találni, de mind a kelet-magyarországi, mind a nyugat-magyarországi válaszadók esetében Budapest jelenik meg 2. helyként, illetve sokan külföldi lehetőséggel is számolnak. Szignifikáns eltérés a csoportok válaszai között a „fővárosban”, „felsőoktatási intézményem közelében”, illetve „bárhová elmennék országon belül” válaszlehetőségek esetében volt. Az eltérések a közép-magyarországi, illetve vidéki válaszadók között (függetlenül, hogy kelet vagy nyugat) vannak a post hoc teszt adatai alapján. Legkisebb mintaátlagot a „bárhová elköltöznék országon belül” válasz kapta. Ez az elutasítás, főként a közép-magyarországi megkérdezettekre jellemző.

A válaszadók igen optimisták a várható elhelyezkedés idejét tekintve, hiszen legtöbben az 1-3 hónapos időintervallumot jelölték be. Ezt követi a 3-6 hónapos várt munkahelykeresés, de a megkérdezettek közel egyötöde az azonnali elhelyezkedés reményében él. A mintában résztvevő hallgatók 15-20%-a már a megkérdezés időpontjában rendelkezett ígérettel, hogy végzés után tovább fogják alkalmazni a mostani gyakorlati helyén. Félévtől hosszabb elhelyezkedésre kevesen számítanak. A Chi2 próba eredménye szignifikáns eltérést mutat a csoportok válaszai között. A közép-magyarországi válaszadók bíznak abban leginkább, hogy a szak elvégzése után rögtön munkába állhatnak, legkevésbé pedig a kelet-magyarországiak, mert ők 3-6 hónapos munkakeresési időre számítanak.

A megkérdezett hallgatók fizetési igényei igen magasak. Legtöbbjük a diplomás minimálbér kétszeresét szeretné megkapni kezdő fizetésként, és csupán egynegyedük elégedne meg annak összegével. Ugyanakkor a mintában szereplők egyötödének az az elképzelése, hogy a minimálbér háromszorosát is eléri majd a fizetése. A hallgatók fizetési igényeit regionális bontásban vizsgálva Chi2 próba eredménye nem jelez szignifikáns különbséget a vizsgált területek között.

A munkakeresés módjai közül a hallgatók jelentős része egyidejűleg több csatornát is igénybe venne. Nagyon elterjedt az ismerősökön és az interneten keresztül történő munkahelykeresés szándéka. Regionális összehasonításban nincs szignifi-

káns különbség a csoportok válaszai között. Legnépszerűbb lehetőségnek mind a három esetben a közvetlen megkeresés „több helyre elküldöm az önéletrajzomat” lehetőség bizonyult, ezen kívül nagy arányban jelölték meg az internetes munkakeresést, illetve bíznak az ismerősök kapcsolataiban.

A hallgatók véleménye szerint a sikeres elhelyezkedéshez elsősorban jó kapcsolatok, jó kommunikációs készség, és magabiztosság kell, de a nyelvismeret és a problémamegoldó képesség megléte is sokat segít. A munkaerőpiac kínálati oldalának szereplői a diploma minősítését tartják legelhanyagolhatóbb tényezőnek egy jó állás megtalálásakor. Regionális összehasonlításban szignifikáns eltérés egy esetben látható, méghozzá a jó gyakorlati hely tekintetében (legnagyobb jelentőséget a közép-magyarországi válaszadók tulajdonítanak ennek a szempontnak). A post hoc teszt eredménye szerint eltérés Közép-Magyarország és vidék között van (függetlenül attól, hogy keleti vagy nyugati országrészről van-e szó).

Mivel a feltételezés szerint elkötelezettek a hallgatók a választott szakmájuk iránt, érdekes volt, hogy mennyire tartják piacképesnek a választott diplomájukat. Meglepő, hogy a minta átlaga csupán gyenge jónak mondható, a 3,36-os értékkel. Regionális viszonylatban a közép-magyarországi a legmagabiztosabbak, és a keleti országrészben tartják legkevésbé piacképesnek a diplomájukat a megkérdezettek, de a különbség nem szignifikáns.

4. Következtetések

Az első hipotézis, részben beigazolódott, hiszen a jövőbeli elhelyezkedéssel kapcsolatos elvárásokban többnyire voltak regionális különbségek. Nem volt kimutatható szignifikáns különbség a csoportok válaszai között az elhelyezkedési esélyeik megítélésében, a hallgatók fizetési igényeiben, és a jövőbeli munkakeresési csatornák igénybevételét tekintve.

A második hipotézis csak részben igazolódott be, mert míg a munkahely típusát, a várható beosztást, a jövőbeli munkahely területi elhelyezkedését és típusát reálisan ítélik meg a vizsgált hallgatók, addig a munkakeresés várható idejét, igen leértékelik, és a remélt munkabért eltúlozzák a hallgatók. A válaszadók optimisták a várható elhelyezkedés hosszát tekintve, hiszen legtöbbször az 1-3 hónapos időintervallumot jelölték be az átlagos elhelyezkedési idő pedig 3-6 hónap. A megkérdezett hallgatók fizetési igényei igen magasak. Legtöbbjük a diplomás minimálbér kétszeresét vagy háromszorosát szeretné megkapni kezdő fizetésként, míg a diplomás minimálbér 1,5-szerese az átlagos érték.

Ez utóbbi Kotsis és Kun (2012) 2007-es, a Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Karán en készült felmérésnek eredményéhez képest jelentős emelkedés, hiszen akkor a hagyományos képzésben tanulók bérelvárása 1,45-szöröse, az alapképzésen tanulóké 1,50-szerese volt az OÉT felsőfokú végzettségűekre vonatkozó az évi ajánlásának. A diplomájuk munkaerőpiaci értékét erősen közepesnek minősítik a megkérdezettek, ami reális helyzetfelmérésre utal. A hallgatók véleménye

szerint a sikeres elhelyezkedéshez elsősorban jó kapcsolatok, jó kommunikációs készség, és magabiztosság kell, de a nyelvismeret és a problémamegoldó képesség megléte is sokat segít.

A vizsgálat tehát rámutatott, hogy nélkülözhetetlen a jól működő, egészséges gazdaság létrehozása, az oktatást a munkával összekötő, jól kiépített utak működtetése, széles kínálat megteremtése a munkahelyi tapasztalatszerzésre, információszolgáltatás létrehozása, és tanácsadó rendszer kiépítése.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Cseh Papp I. (2010): Labour Market Status of Young People in Hungary, Practice and Theory in Systems of Education, volume 5. number 2., pp. 169-176.
- Cseh Papp I., Hajós L (2014): Education and working life in Hungary, Acta Technica Corviniensis – Bulletin of Engineering, 2 , pp 105-110.
- Cseh Papp I., Csapóné Riskó T. (2014): Agricultural vocational training and the labour market in Hungary, Economic Affairs, 1, pp 1-10.
- Czeglédi Csilla - Juhász Tímea (2013): Role of Tertiary Education in Career and Life-long Learning Among Day-time Students (Based on Empirical Findings) megjelent: 2013.október 14-17. The Journal of Education Culture and Society Wroslaw Lengyelország pp. 190-198.
- Juhász Csilla - Terjék László (2014): Elvárások vizsgálata az Y generációnál. A Virtuális intézet Közép-Európa Kutatására közleményei VI/2: (25) pp. 221-226.
- Keczer Gabriella (2014/b): Az egyetemek szerepe, irányítása és működése a 21. században. Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged.
- Keczer Gabriella (2014/a): A visegrádi országok felsőoktatásának jellemzői. In: Közép-európai Közlemények VII. évfolyam 2. szám.
- Kiss Zsuzsanna (2014): Job search time: the indicator of employability. Quest Journals, Journal of Research in Business and Management, II. évfolyam 4. szám pp. 1-9.
- Kotsis Ágnes - Kun András István (2012): Munkaerő-piaci vizsgálat a leendő munkavállalók és a már piacon lévők képzési magatartására, képzettségi szerkezetére vonatkozóan az Észak-alföldi Régióban. In: Kun András István, Polónyi István szerk. (2012): Az Észak-alföldi régió oktatási helyzete. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó, pp. 112-162.
- Martin, J. - Schmidt, C. (2010): How to Keep Your Top Talent. Harvard Business Review. Vol. 88, No. 5. 54-61
- Mohácsi Márta (2013): Az oktatás és munkaerőpiac sajátosságainak elemzése, regionális jellemzői. In: Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. 12-13 szám, pp. 15-19.
- Pierog Anita - Vörös Péter - Dajnoki Krisztina (2014): Civil szervezetek megítélése a munkaerőpiac tükrében. Acta Scientiarum Socialium historia, oeconomia, paedagogia, philosophia, sociologia, Kaposvári Egyetem Társadalomtudományi Tanszék, Kaposvár, pp. 111-120.
- Powell C. Randall, (1995): Career planning today: hire me, Kendall Hunt Publishing Company
- Watts, A. G. (2006): Career development learning and employability, Learning and Employability Series Two, The Higher Education Academy, http://hca.ltsn.ac.uk/assets/documents/resources/resourcedatabase/id592_career_development_learning_and_employability.pdf letöltve: 2012. 07. 08.