

CZUCZOR JÓZSEF

Diplomások a munkaerőpiacon

A felelősen gondolkodó oktatási intézmény-vezetők, oktatás-szervezők és fejlesztők, valamint oktatók akkor tudják kellően motiválni hallgatóikat vagy tanulóikat, valamint hatékonyan végezni képző tevékenységüket, ha tudatában vannak annak, hogy a végzetteik elhelyezkedési – vállalkozási lehetősége elsősorban a hazai munkaerőpiacon döntő többségében biztosított, vagy várhatóan biztosítható, azaz a képzés nem a „vak világba” történik.

Egyes szakértői vélemények szerint a ma uralkodó rövid távú stratégia miatt a képző intézmények többsége input-orientált, azaz elsősorban (látszólag) a tanulók és hallgatók megszerzésében érdekelt. Az életképességük fenntartásához azonban hosszabb távon elengedhetetlen elv a kimenet-központúság, azaz a szakképzett pályakezdekők mennyisége, ismerete, kialakított készsége, személyisége stb. meg kell, hogy feleljen a gazdaság és a munkaerőpiac aktuális, ill. prognosztizálható követelményeinek.

Az alapvető probléma elsősorban abban rejlik, hogy a gazdaság (és a társadalom) képes-e megfogalmazni aktuális és várható munkaerő-igényeit a képző szervezetekkel és a leendő pályakezdekőkkel szemben, a képzők pedig le tudják-e fordítani azokat a képzés nyelvére, kellő rugalmassággal és gyorsasággal reagálni azokra, és azok változásaira. Lényegében több fajta igény ütközik ebben a kontextusban: a munkaerőpiac kifejezi azonnali igényét a munkaerőpiaccal (képzőkkel) szemben, elvárja, hogy *ott, olyan, és annyi* munkaerő álljon a rendelkezésre, (vagy gyorsan mobilizálhatóan), *ahol, amilyen és amennyire* szükség van, vagy (várhatóan) lesz. A képzők, ill. a pályakezdekők elvárása az, hogy álljon rendelkezésre az őket befogadni képes gazdaság, azaz legyen megfelelő minőségű és mennyiségű munkahely, legyenek meg a vállalkozások indításának megfelelő körülmények, mégpedig azokkal a kondíciókkal, amelyek megítélésük szerint a munkavállalók munkaerő-piaci értékének megfelelnek.

A munkaerőpiac egyébként meglehetősen radikális módon jelzi a képzőkkel és a pályakezdekőkkel mindezekről a mindenkori véleményét. Ez abban nyilvánul meg, hogy befogadja-e a pályakezdekőket a munkaerőpiacra, azaz munkavállalóként, vagy vállalkozóként munkafeladatot biztosít-e számukra, vagy sem. Amennyiben valamely szempontból nem felelnek meg, akkor elutasítja a pályakezdő munkavállalókat, és munkanélküliként kezdenek aktív életüket, vagy kiegészítő (át)képzésre kényszerülnek. Egy részük pedig az elvárhatónál nagyobb kompromisszumokkal tud csak munkahelyet találni. (Ezért is végez egyre több oktatási intézmény ill. szervezet önszántából – néhány pedig pl. a munkaügyi központok, kötelezően – monitoring-vizsgálatokat, nyomon követve volt tanulóik, hallgatóik, támogatottjaik munkaerő-piaci sorsát, milyen munkaerőpiaci pozíci-

ciót töltenek be, mi lett velük a képzés befejezése után a munkavállalás-vállalkozás szempontjából.)

A képzettség

A munkaerő-piaci vizsgálatok és elemzések egyértelműen bizonyítják Európa valamennyi országához hasonlóan hazánkban is, hogy a munkavállalók és állás-keresők munkaerő-piaci pozícióját elsősorban a képzettségi szint határozza meg, azaz a magasabban képzettek, a többet tudók nagyobb eséllyel, rövidebb idő alatt, a legkisebb kompromisszumokkal képesek a *nekik leginkább megfelelő* munkahelyet elnyerni, megszerezni. A 2000. év háromnegyed évi adatai szerint Baranya megyében a munkanélküliek körében a 8 osztályos általános iskolai (ill. 10 osztályos alapiskolai) végzettséggel, vagy azzal sem rendelkezők aránya 46%, és növekvő mértékű. Szakmunkásvégzettséggel rendelkezik 37%, szakközépiskolai végzettséggel 10%, gimnáziummal 6%, felsőfokú végzettséggel pedig 2,2% (mintegy 400–450 fő). A képzettség azonban nem csupán végzettséget jelent, hanem teljesítményképes tudást, valamint a munkáltatók elképzeléseinek megfelelő munkavállalói *személyiséget* is.

További jellemző, hogy Baranya megyében 2000-ben a munkanélküliek körében az egy éven túli ún. tartós munkanélküliek aránya átlagosan 26-27%, és a döntő részük szakképzetlen, alacsony iskolai végzettségű.

A diplomás munkanélküliek elhelyezkedési-munkavállalási helyzetét a felelősséget vállaló képző intézmények, igazgatási-irányító-munkaerő-gazdálkodó szervezetek is a társadalom neuralgikus problémájaként kezelik, közülük is leginkább a pályakezdőket. Az első munkavállalási siker vagy kudarc egész életre kiható mentális és szakmai következményekkel járhat, egzisztenciális és szakmai karriert, átmeneti, vagy tartós lecsúszást indíthat el.

Ma a gazdaságilag fejlett országokban is történik a munkaerő tervezése, a szakmai tartalomnak, a létszámoknak közvetlen és indirekt eszközökkel történő befolyásolása és működik a piac szabályzó szerepe is. Az egyik elv szerint minél szűkebb és alacsonyabb szintű a megszerezhető szakképzettség jellege, annál inkább meg kell felelnie a környezet aktuális munkaerő-igényeinek. Igaz ennek az ellentettje is, minél általánosabb, sokrétűbb a képzés szakmai aspektusa, minél szélesebb a személyiség tudatos formálása, minél több szakmai és általános műveltségelemet tartalmaz, annál tágabb az alkalmazási lehetőség, így a képzés nem csak az aktuális igényeket képes kielégíteni, hanem perspektivikus szükségleteket is, és a képzettek sokfajta munkafeladatra beállíthatók, időközönként átállíthatók – ismereteik adaptálásával, kiegészítésével. (Ez a munkavállalói kényszer-magatartás a diplomásokra is igaz: aktív életük során 3-5 alkalommal kell új munkafeladatra felkészülniük, újat megtanulniuk, átállniuk és váltaniuk – lehetőleg a személyiségük sérülése nélkül.)

Általános elv az is, hogy azok a szakképzési formák a legelfogadottabbak munkaerő-piaci szempontból, amelyek a képzés befejező szakaszára teszik a speciális szakmai ismeretek oktatását, így az a képzés legflexibilisebb szakasza, amely igazodik a mindenkori, azaz az aktuális munkaerő-piaci igényekhez.

A követelmények

A '90-es évek elejétől kezdődően a piacgazdasági viszonyok a diplomások iránti elvárásokat alapjaiban változtatták meg. A korábbiakhoz képest más fajta szaktudást, és más személyiséget vár el a munkaerőpiac. Ebben a legnagyobb generáló erő a multinacionális cégek, a nemzetközi gyártó, szolgáltató, pénzügyi, marketing stb. vállalatok megjelenése volt. (Kezdetben a munkaügyi szervezet is nehezen tudta kezelni azokat az igényeket, miszerint egy sor területre a szakosításuktól függetlenül kerestek diplomásokat, amikor a felvétel kizárólagos feltétele a diploma, és nem annak a jellege, szakosítása volt.)

Ez felveti az adekvát munkahely, az ún. *képzettségének megfelelő munkakör*, munkafeladat problémáját is. A tradicionális hazai középfokú szakképzésben egyértelműen, a felsőfokú oktatásban pedig jól körülhatárolhatóan megnevezték, megnevezik az ellátható munkakörök fogalmát. Ezek pl. megjelenhetnek végzettségbeli előírásokban is (pl. minősített hegesztő, szakvizsgával rendelkező orvos vagy köztisztviselő stb.), azaz voltak, vannak olyan szakképzettséggel szorosan összefüggő munkakörök, elvégzendő munka-feladatok, amelyek meghatározott szakképzettséget, iskolai végzettséget követelnek meg. (Jellemzésül: a korábbi struktúrában egy nagyvállalat főmérnöke lehetett általános iskolai végzettséggel is, ill. jelenleg a gyűjtőfogalmú „menedzser” vagy „ügyvezető igazgató” is független az iskola végzettségtől!)

A *technikai jellegű állásközvetítést* végző szervezetek – elsősorban azt államiak, amelyek a hozzájuk benyújtott állás kínálatokhoz keresnek ki az adatállományukból „megfelelő” szakembert – alapvetően az állás *szakosítási* igényét és az álláskeresők *szakképzettségét* vetik össze. Amennyiben ezek elnevezésben tökéletesen fedik egymást, akkor látszólag könnyen lehet a kettőt párosítani. Probléma akkor keletkezik, ha egy új, vagy megváltozott és új elnevezésű szakosítás indul a szakképző intézményben, és ezzel azonos elnevezésű FEOR név nincs, ill. munkakör sem ismert. Ez a mechanikus párosítás, ill. *párosító munkaközvetítés* nem, vagy csak részleges sikerrel működik. Holott közelálló munkafeladatoknak széles skálája létezik a gazdaságban. A munkaközvetítő szervezetek munkatársai konkrétumokban és evidenciákban gondolkodnak elsősorban. (Kivételt képeznek a speciális ismerettel rendelkező Job Klub-ok szakemberei. Ennek is köszönhető, hogy náluk pl. Baranyában a sikeres elhelyezkedési arány 70%-os, mivel ők az álláskeresés működő, s nem a technikai közvetítés terepei.)

A technikai közvetítés gyakran nem tud mit kezdeni olyan, Nyugat-Európában elterjedt munkakörökkel, munkafeladatokkal, amelyek a hazai szakosítási listákon nem szerepelnek, szakmai terminológiában is újdonságoknak számítanak, és csak más elnevezéssel, esetleg körülírással fogalmazhatók meg. (Ezek elsősorban külföldi cégek álláshirdetéseiben jelennek meg – többek között az Internetes állásközvetítő web-lapokon. Ilyenek pl. copywriter, account executive, kay account manager, junior sales, logisztikus, stb.)

Egy sor további tényező is nehezíti a közvetítést. A munkaadók előítélettel rendelkeznek a hosszabb ideje elhelyezkedni nem tudókkal szemben, sokan vegegyesen ítélik meg, ha egy diplomás munkanélküliként regisztráltatja magát a munkaügyi szervezetenél, és annak segítségével keres állást. Holott ez pl. pályakezdők esetében indokolt is lehet. A hazai kultúránkban a nem pályakezdő mun-

kavállalók, köztük a diplomások is, a megszokott környezetükön, életritmusukon nem, vagy csak nehezen hajlandók változtatni. Tanulási szándék ma már jellemző, a területi- és a szakmaváltási mobilitás azonban kevésbé. A diplomások körében egyre inkább elfogadottabbak és preferáltak az ún. *atipikus foglalkozások*, az otthon végzett munka, távmunka, bedolgozói forma, szabad mozgással járó, önszervezésen alapuló tevékenység. Ezek köre azonban még meglehetősen szűk, bár egyre több jelenik meg a munkaerőpiacon. Természetesen ennek is megvannak a hátrányai, amelyek az értelmiségi lét egyébként fontos elemei: pl. társas- és munkakapcsolatok, a mobilitás, személyes információszerzés stb.

Probléma az is, hogy a diplomás pályakezdőknek a szülőhelyétől távol végzett felsőfokú tanulmányok után visszatérve újra fel kell építeniük kapcsolatrendszerüket, információs bázisukat, vagy új környezetben települve kell ezt ott kialakítaniuk. Ennek azért is fontos a szerepe, mivel a statisztikai adatok szerint az üres állások mintegy 80%-át részben ismeretségi körön belül, részben kapcsolatokon, szakmai lapokban megjelentetett újság hirdetésekén keresztül töltik be, nem pedig hivatalos állásközvetítőkön keresztül, és a jelentős részük nem is kerül nyilvánosságra. A személyes ajánlások egy bizonyos fokig garancia vállalását jelentik a leendő munkáltató számára, mivel az ajánló felelősséget is vállal ezzel.

A megfelelő munkahely

Felmerül a kérdés, a *szakképzettségének megfelelő* beosztás során a szakképzett-ségét milyen arányban használja fel. Ennek eldöntése meglehetősen bonyolult, a munkafeladat jellege határozza meg, mivel egyre több munkafeladatban a *teljes személyiség vesz részt*, így annak formálása a képzés során gyakran egyenértékű a szakképzéssel. Vannak olyan jelek, melyek szerint a multinacionális cégek egy sor területen a szakképzettségi szintnél lényegesen magasabbra értékelik a *lak-helyelhagyási és a szakmaelhagyási* készséget.

Egyre bővül az állás elnyerésének technikái között a pályázati mód is. A munkáltatók igyekeznek a nekik leginkább megfelelő munkatársakat ezen az úton kiválasztani. Ennek egyik első és fontos eleme az önéletrajz. Az önéletrajz valójában a leendő munkáltató számára jelent valamiféle tükröt a jelentkezőről. A közhiedelemmel ellentétben a pályakezdőknek is van mit kínálniuk, akár a múltjukból, akár a jövőre vonatkozóan. A pályakezdők önéletrajza ún. *funkcionális életrajz*, amelyet olyan álláskeresőknek ajánlanak, akik a megcélzott állással kapcsolatban még nem rendelkeznek munkatapasztalattal. Ebben az esetben a képzés során szerzett tudásukról, speciális, az átlagostól eltérő ismereteikről, szakmai gyakorlataikról, pl. külföldi tanulmányútjairól, különleges érdeklődéséről indokolt írnia. Fontos a megcélzott állással összefüggő egyéni adottságok, érdeklődési körök kiemelése. Érdemes az adottságokból eredő és a sikeres munkavégzést szolgáló jövőbeli tervekről is szólni. Tehát míg egy tapasztalt munkavállaló a szakmai múltjával kínálja magát, addig a pályakezdő az ismereteit, személyiségét (adottságait), jövőjét (szakmai céljait) ajánlja.

Komolyabb vállalatok, szervezetek ma már inkább nagyobb összegeket fizetnek ki fejedelmű cégeknek, hogy olyan szakembert vehessenek fel, aki hosszú távon is megfelel, beválik. A versenyszerű eljárás során mérik a jelentkezők emberi képességeit és tulajdonságait, azaz a személyiség feltérképezése folyik. A

fejvadász vállalkozások a legkülönbözőbb mérési módszerekre alapozva vállalják a garanciákat a felvételre javasolt(ak) szakmai és emberi képességeiért. A munkáltatóval közösen fogalmazzák meg az ún. pályaprofilit, azaz azokat a fontos tulajdonságokat, és követelményeket (képességbeli, pszichikai, fiziológiai) amelyek az adott munkakör betöltése esetén elengedhetetlenek. Egyre gyakrabban kitérnek a szélsőséges magatartásra való hajlamosság pl. deviancia, megvesztegethetőség vizsgálatára, esetleg szenvedély-betegség jelzésére is. Amennyiben kézírásos levelet, vagy önéletrajzot kérnek, akkor a pályázónak számolnia kell azzal, hogy ott „bevetik” a grafológia eszközeit is.

Egy felmérése szerint országos szinten a pályakezdő diplomások 5%-a lesz munkanélküli, 2/3-uk tovább tanul, az elhelyezkedettek harmada azt állítja, hogy képzettségi szintje alatti munkát végez. A baranyai tapasztalatok szerint a diplomás munkanélküliek rotációja lényegesen nagyobb, mint az alacsonyabban képzetteké, a regisztrált munkanélküliségük átlagos időtartama pedig rövidebb.

Vannak olyan jelek, ami szerint a diplomások pályaelhagyása egyes foglalkozási körökben véglegesnek tekinthető, és a munkáltatói-fenntartói kényszer egyéni szándékkal is párosul. Ilyenek pl. a pedagógusok. (A pedagógusok 30%-a elhagyja-elhagyta pályáját, vagy el sem kezdi azt.) Pályaelhagyó diplomások 4/5-ödének van megalapozott számítógépes ismerete, 80% tud angolul, 53% németül, 10% franciául! Ezek jelentik számukra a biztonsági alapot a további álláskereséshez.

A regisztrált diplomás munkanélküliek aránya (2000. augusztus) országosan 3,6%, Baranyában 2,6%, Somogyban 3,0%, Tolnában 3,0%, Zalában 4,3% a Dél-Dunántúli régióban 2,8%. Baranya szempontjából kedvezőnek ítéltető adat, mivel látszólag az országosnál alacsonyabb a diplomás munkanélküliségi arány annak ellenére, hogy nagy számban történik a megyében felsőfokú képzés. A valóságban ez azonban abból (is) ered, hogy a fiatal diplomások körében az alacsonyabb képzettségűekhez viszonyítva magasabb a *lakhely-elhagyási készség*. A tapasztalatok szerint a kistelepülésekről a megye városaiiba, a kisvárosokból Pécsre, ill. az egész megyéből más megyékben, más megye nagyvárosaiiba települnek át. (Győr, Székesfehérvár, Budapest) A törvényes külföldi munkavállalásban (Németország, Svájc, Luxemburg) jelenleg nem a diplomások a jellemző résztvevők, hanem a középfokú szakképzettek (vendéglátás, építőipar), ill. szakképzetlen idénymunkások (segédmunkások). Államközi egyezmények alapján gyakornokként külföldön dolgozók viszont diplomások, de létszámuk meglehetősen alacsony.

A munkaerő-piaci problémákkal foglalkozók szeretnék hinni, hogy a felsőfokú intézmények területi-országos beiskolázási rendszere is szerepet játszik abban, hogy Baranyában az országosnál alacsonyabb a diplomások munkanélküliségi rátája. 2000. novemberében a megyénkben a diplomás munkanélküliek többsége pedagógus (36%), mégpedig egyszakos általános, vagy középiskolai tanár, ill. gyógypedagógus, óvónő. Őket követik létszámban a mezőgazdasági mérnökök (6%), és az egyéb mérnökök (gépész, építész, környezetvédelmi) (13%), majd a közgazdászok (4%), diplomás ápolónők, ápolók (3%). A többi diplomás munkanélküli szakosítás 1% alatt van, 1-7 főt jelentve megyei szinten (humán tevékenységre képesített, képzőművész, földmérő mérnök, könyvtáros, bányamérnök, humánpolitikai szervező, vegyészmérnök).

Az 550 álláskereső diplomással szemben a munkaügyi központnál mindösszesen 40 bejelentett állás kínálat volt a megyében 2000. novemberében, 10 fő általános iskolai tanár, tanító (kistelepüléseken), szakorvos (3 fő), gyógypedagógus (2 fő), a többi 1-1 főt jelent. Az iskolák ma úgy szerveződnek (kötelező óraszám, egyosztályos évfolyamok stb.), hogy elsősorban a többszakos pedagógusokra építenek, sőt a kistelepüléseken az eltérő, többszakos házaspárokra.

Meglepő ezzel szemben, hogy van baranyai kisvárosi középiskola, amely nem, vagy csak nagy nehézségekkel kap pedagógust – szolgálati lakást is kínálva. Elterjedőben van, hogy az ország keleti részéről, sőt az országhatáron kívüli magyar lakta településekről jönnek pedagógusok, népművelő, zenetanár stb., a migráció elveit követve.

