

Összefoglaló

a zalai érettségizettek és munkaadók körében végzett kérdőíves felmérésről

Az Interreg V-A Szlovénia-Magyarország Együttműködési Program 2014-2020 „Right Profession 2” elnevezésű, SIHU54 projektszámot viselő projekt keretében készített kérdőíves felmérés arra igyekezett választ keresni, hogy:

1. biztosított-e csak érettségivel a munkaerőpiaci elhelyezkedés?
2. mi a munkaadók elvárása a pályakezdőktől, mire kellene a tanulókat felkészíteni az iskolákban?

Módszertan bemutatása

A felmérés egyik célcsoportban sem reprezentatív mintavétel alapján történt, ugyanakkor az érettségizettek nagy száma (200 fő), valamint a megkérdezett vállalkozások mennyisége (50 vállalkozás), szakmai sokfélesége (ipar – szolgáltatás – vendéglátás – kereskedelem), és az általuk foglalkoztatottak számának széles spektruma (1-től 50 fölötti) kellő alapot ad a megfelelő következtetések levonására.

I. Érettségizettek lekérdezése

Korosztály: érettségizettek, 19-22 évesek.

A célcsoport felkutatása során a középfokú oktatási intézmények tapasztalataira támaszkodtunk. A gimnáziumban érettségizettkre általánosságban ugyanis az a jellemző, hogy felsőoktatási intézményben folytatják tanulmányaikat, illetve akit nem vettek fel, vagy nem tervezett ilyen típusú továbbtanulást, az valamelyik szakképesítést adó intézményben tanult tovább 13-14. évfolyamon, vagy OKJ-s képzésen. A szakközépiskolákban érettségizettkre is ugyanez a jellemző: tovább tanul, vagy szakképesítést szerez. Tehát az érintett célcsoportra az a jellemző, hogy az érettségit követő 1-3 évben még tanulnak. Jellemzően már szakmát. Ez azt jelenti, hogy:

- az érettségivel rendelkezők az érettségi után valamilyen **szakmát tanulnak. E szakmából vagy a diploma, vagy az OKJ-s képesítés, vagy a technikai minősítés megszerzése a cél.**

Az egy-három éve érettségizettek munkaerőpiacon való „tömeges” megjelenése még várat magára, optimálisan 2018-2019-re várható. Az a feltételezés, hogy **az érettségi nem elegendő ahhoz, hogy a munkaerőpiacon valaki elhelyezkedjen**, már a számok elemzése nélkül is megállja a helyét, ugyanis a megkérdezett érettségizettek közül elenyésző számban találtunk olyanokat, akik azonnal a munkát vállaltak. A munka vállalása nem ritka, de részmunkaidőként, vagy diákmunkaként talákoztunk vele.

Demográfiai adatok:

Nők	Férfiak
124 fő	76 fő

Lakóhely szerinti megoszlás:

Megyeszékhely	Megyei jogú város	Egyéb város	Község, falu
96	3	13	88

Érettségi típusa szerinti megoszlás:

Gimnázium	Szakközépiskola
49	151

Érettségit követő továbbtanulás szerinti megoszlás:

OKJ- végzettség	Diploma	Egyéb képzés	Nem tervezem
77	46	63	14

Egyebek:

- A válaszadók mindössze 10%-a jelölte meg, hogy aktív keresőként van jelen a munkaerőpiacon. Közülük valamennyien szakközépiskolában érettségiztek. Öten tervezik, hogy szakmai végzettséget (OKJ) szereznek, hárman egyéb végzettséget terveznek szerezni, ketten semmilyen tanulást nem terveznek.
- A kérdőívet kitöltők közül a saját véleményét egy személy írta le részletesen. Véleménye szerint szükség van az érettségire, és szükség van az érettségit követően valamilyen szakma, szakképesítés megszerzésére.
- Jövőkép szakma szerzése szempontjából: általánosságban elmondható, hogy nem érte el a 15%-ot azoknak a száma, akik konkrétan meg tudták mondani, hogy milyen szakmát szeretnének tanulni. Azok között, akik a diplomát jelölték meg, mint megszerzendő végzettséget, a következő szakmák fordultak elő: politológus, gyógymasször, gyógytornász, építészmérnök. A diplomát megjelölők legtöbbszörre jellemző, hogy nem tudja, milyen szakmát szeretne tanulni.
- Azok, akik az OKJ-s végzettséget jelölték meg, alig-alig jelöltek meg szakmát. Ezek közül a leggyakrabban a vendéglátással kapcsolatosak (vendéglátós, szakács, cukrász) szerepeltek.
- Figyelemre méltóak azok a számok, amelyet a kérdőívet kitöltők a vágyott bruttó keresethez írtak. Legjellemzőbb, hogy a megjelölt összegek bruttó 200.000.- Ft-nál kezdődtek, általában 220.000; 250.000; 270.000 Ft összegeket jelöltek meg. Ettől eltérő kiugró adatok is voltak, ha nem is túl nagy számban: bruttó 150.000; 180.000.- Ft, illetve 350.000; 400.000.- Ft.

Összegzés:

A kérdőívet kitöltők fontosnak tartják az érettségi megszerzését, és azt követően valamilyen szakma, OKJ-s végzettség, vagy diploma megszerzését. Munkaerőpiaci megjelenésük esetén minimálisan bruttó 200.000.-Ft fizetést szeretnének.

A feltett kérdésre: „biztosított-e csak érettségivel a munkaerőpiaci elhelyezkedés” – azt a választ lehet adni, hogy a megkérdezett korosztály nem gondolja, hogy csak érettségivel el tud helyezkedni a munkaerőpiacon. A válaszok azt támasztják alá, hogy az érettségi után viszonylag egyértelmű számukra valamilyen szakma, szakképesítés megszerzése. Ez lehet OKJ-s végzettség vagy diploma.

Mindebből az a következtetés is levonható, hogy egy adott korcsoport tagjai legkorábban akkor lépnek ki a munkaerőpacra, amikor megszerezték az érettségit, és amellé valamilyen szakmai végzettséget szereztek.

Ugyanakkor a megkérdezettekre elmondható, hogy kevesen tudják, hogy milyen szakmát szeretnének tanulni, tehát az életcél és jövőkép szempontjából nincs kiforrott elképzelésük.

II. Vállalkozók lekérdezése

A vállalkozásokat a megadott paraméterek alapján kerestük meg, amelyek Zala megye foglalkoztatási képét jól reprezentálják. Ugyanis a megyében leginkább a mikro- és kisvállalkozások a jellemzők, és az egyéb statisztikai adatokból tudjuk, hogy számuk magas, és az általuk foglalkoztatottak száma is magas. A lekérdezések földrajzi helyét tekintve a megyeszékhely többsége indokolt, tekintettel arra, hogy a megye gazdasági ereje leginkább ide összpontosul.

- A vállalkozások jellege:

Foglalkoztatottak száma	ipar	szolgáltatás	vendéglátás, kereskedelem	darab összesen
10 fő alatt	3	9	6	18
10-50 főig	9	5	9	23
50 fő felett	7	2	0	9
Összesen	19	16	15	50

- A vállalkozások földrajzi elhelyezkedése:

	Ipár	Szolgáltatás	Vendéglátás, kereskedelem
Megyeszékhely	12	13	12
Megyei jogú város	1	2	
Egyéb város	3	1	1
Község	3		2
	19	16	15

- A foglalkoztatottak számának változása az elmúlt 1 évben:

Növekedett 15 vállalkozásnál, csökkent 5 vállalkozásnál, nem változott 30 vállalkozásnál.

- A keresett munkaerő típusai:

ipar	szolgáltatás	vendéglátás, kereskedelem
hegesztő	webfejlesztő	felszolgáló
lakatos	dekoratőr	szakács
asztalos	hűtőgép- és klímászerelő	szobaasszony
gépészmérnök, gépésztechnikus	HR tanácsadó	konyhai kisegítő
erdőmérnök, erdésztechnikus, fakitermelő, erdőművelő	projektmenedzser	recepció
tervező mérnök, technológus, CNC gépkezelő, gépi forgácsoló, projektvezető, gépbeállító	projektasszisztens	üzletkötő
operátor	okleveles építészmérnök	üzletvezető
mechatronikai technikus		
gépjárművezető		
villanyszerelő		
varró szakmunkás		
kőműves		
parképítő		
kertész		
térburkolat építő		
esztergályos		
pék		

- A bővítés szándékai szerint, azaz tervezik-e újabb munkaerő felvételét a vállalkozások
 - 5 éves távlatban 42 vállalkozás tervezi munkaerő felvételét
 - 10 éves távlatban 12 vállalkozás fogalmazta meg, hogy további munkaerő felvételét tervezi, jellemző tehát, hogy a vállalkozások nem terveznek ennyire előre.

- A pályakezdőkkel szembeni elvárás

A megkérdezett vállalkozások közül 38 alkalmazott már pályakezdőt. Azok a vállalkozások, ahol a **pályakezdő diplomás** volt (pl. mérnök, projektmenedzser, HR tanácsadó) a pályakezdőkkel szembeni elvárásban főként az **idegen nyelv tudása** volt kiemelkedő igény. Ezekben az esetekben kevésbé merült fel pl. a motiváció, az olvasási, számolási készség, és a munkakultúra hiánya.

Azok a vállalkozások, ahol jellemzően **szakmunkásokat** alkalmaznak (pl. iparban, vendéglátásban), a pályakezdőktől elvárt felkészültségből a következők derültek ki. (A jellemző adatokat jelöljük)

En: egyáltalán nem megfelelő; Inm: Inkább nem megfelelő; Im: inkább megfelelő, Nm: nagyon megfelelő

1. munka-/ élettapasztalat	En	2. technikai, feladat- specifikus képességek	Inm	3. időbeosztási képesség, pontosság	In m
4. anyanyelvi beszédképesség	Im	5. együttműködési készség (pl.: csapatmunka)	Im	6. munkakultúra, a munkához való hozzáállás	In m
7. anyanyelvi írás-készség	Im	8. szociális készségek, kollégákkal való bánásmód	Im	9. fegyelmezettség	In m
10. idegennyelv- tudás	Inm	11. ügyféllel való bánásmód	Inm	12. felelősségtudat	In m
13. olvasási készség	Inm	14. motiváció, elkötelezettség, lelkesség	Em	15. személyes megjelenés	Im
16. általános tudás, képességek	Inm	17. önálló munkavégzés képessége	Inm	18. vezetési, szervezési képességek	-
19. számoláskészség	Im	20. kezdeményező készség	Inm	21. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat	-
22. irodai, adminisztrációs képességek	-	23. egyéb, éspedig: -			

A munka- és élettapasztalat, valamint a motiváció, elkötelezettség, lelkesedés – e két kategóriában kimagaslóan rossz véleménnyel voltak a munkaadók a pályakezdőkről. (Megjegyezzük, hogy egy pályakezdőtől munka- és élettapasztalatot elvárni nem lehet!)

A munkaadók többsége a **pályakezdők motiválatlanságát** jelölte meg a legfőbb problémának. (Megjegyzés: a vállalkozókkal folytatott beszélgetésekből kiderült, hogy úgy tapasztalják, a fiatalok jelentős részének nincs jövőképe, nincs életpálya képe. A „Carpe diem!”, azaz az „Élj a mánap!” jellemzi a korosztályt. Ugyanakkor többen megemlítették magatartásbeli, viselkedési problémákat, akár a munkatársakkal, akár ügyfelekkel. Többen jelezték az előfordulását: a munkahelyi konfliktusokat a fiatalok azzal oldják meg, hogy azonnal felmondanak, és közlik, hogy külföldre mennek dolgozni.)

Ugyancsak megjegyezzük, hogy a munkaadók életkora jellemzően 45-60 év, a munkavállalóké pedig 19-22. Ez utóbbi már az Y generáció, amely nem szeretné azt az utat végig járni, amit a szülei, nem szeretne éveket várni az életfeltételeinek a kialakítására (pl. lakás), ugyanakkor fiatalon már jelentős fogyasztói igényei vannak: mobiltelefon, saját autó, szórakozás. Ez a probléma több mint egyszerű munkaerőpiaci probléma. Társadalmi kérdés, amire a választ kevésbé a munkaerőpiac, inkább a társadalompolitika tudja megadni.

- Az egyes, hiányzó munkakörök betöltőitől elvárt készségek és kompetenciák

E: elvárt, Ie: Inkább elvárt, Ine: Inkább nem elvárt, Ne: Nem elvárt

a. szakmai elméleti alapok	E
b. szakmai gyakorlati jártasság	E
c. felhasználói szintű számítógépes ismeretek/gyakorlat	Ine
d. professzionális számítógépes ismeretek/gyakorlat	Ne
e. korszerű műszaki ismeretek	Ine
f. gazdasági ismeretek	Ine
g. olvasási készség	E
h. számoláskészség	E
i. anyanyelvi beszéd-készség	E
j. anyanyelvi íráskészség	E
k. idegennyelv-tudás	Ie
l. munkakultúra	E
m. munkafegyelem	E
n. önálló munkavégzés képessége	E
o. együttműködési készség	E
p. problémamegoldó képességek	E
q. ügyféllel való bánásmód	Ine
r. vezetési, szervezési képességek	Ne
s. irodai adminisztrációs képességek	Ne
t. technikai, feladat-specifikus képességek	Ne

- A vállalkozás vonzóvá tétele a munkavállalók számára

A válaszadók legtöbbször a jobb munkafeltételek biztosítását jelölték meg, ezt követte a szakmai fejlődés, az előrelépés biztosítása. Előfordul, de nem jellemző, hogy a gyakorlati oktatásban részt vevő diákot anyagilag is ösztönzik. Ez leginkább azoknál az iparban tevékenykedő vállalkozásoknál fordult elő, akiknél a duális képzésben vesznek részt a diákok. Az adott vállalkozás PR-át a válaszadók kevesebb, mint fele jelölte meg. A lehetséges válaszoktól eltérő módszert senki sem jelölt meg.

- Új alkalmazott keresésének módszere

A megkérdezett zalai vállalkozások legkevésbé a munkaerő-közvetítő cégek szolgáltatásait veszik igénybe. Mint módszert, sokan alkalmazzák a személyes kapcsolatokat, a hirdetéseket, és az internetet. (Ez utóbbi esetében megjegyezzük, hogy ez a megjelölés igen tág keretek

között mozog. Nem tudni, hogy a világhálón milyen módszereket vesznek ehhez igénybe, pl. saját honlapot, közösségi oldalakat, speciális munkaerő-kereső oldalakat stb.) De jellemző, hogy akik a médiában hirdetéssel keresik a munkaerőt, azok az internet segítségével is.

- Az ösztönzés rendszere a munkaerő megtartásában

A válaszadók valamennyien az anyagi ösztönzést jelölték meg. Ebből sokféle következtetést le lehet vonni, ugyanakkor, ha összevetjük az előző kérdésre adott válaszokkal, miszerint szinte valamennyi válaszadó a jobb munkafeltételeket is megjelölte, megállapíthatjuk, hogy a munkaadók a munkakörülmények jobbá tételét is legalább annyira fontosnak ítélik a munkavállaló megszerzésében és megtartásában, mint az anyagi ösztönzést. A jobb munkakörülményekbe nagyon sok minden beletartozik a munkahely megközelíthetőségétől a munkabeosztáson át az általános munkahelyi hangulatig.

Szórvány előfordulást mutatnak az egyedi megoldások, amelyeket értéként a vállalkozók megjelöltek: családi hangulat, rugalmas munkaidő.

Összegzés:

Valamennyi válaszadónak határozott véleménye volt a pályakezdőkről, annak ellenére, hogy nem mindegyikük alkalmazott már így munkatársat. Van egy általános vélekedés a pályakezdők felkészületlenségéről, amit a tapasztalatok többsége esetenként vissza is igazol. A lekérdezés során folytatott beszélgetésekből azonban azért az is kiderült, hogy gyakorta indokolatlanok az elvárások, hiszen a pályakezdő azért pályakezdő, mert egy sor dolgot a munkába lépését követően fog megtanulni. Legyen szó a szociális alkalmazkodásról, a munkamorálról, a motivációról. Esetenként irreális az elvárás, hogy a pályakezdő legyen azonnal teljes értékű munkaerő. Ez egyrészt a vállalkozók türelmetlenségét is jelzi, másrészt azt is, hogy különösen a kisvállalkozások esetében nincs a vállalkozásnak kapacitása (ez humán erőforrás és anyagi kérdés egyszerre) arra, hogy „bíbelődjenek” a pályakezdővel. Olyan vélemény is elhangzott, hogy semmi garancia nincs arra, ha a pályakezdőt „kitanítja”, akkor nem lesz-e a konkurenciája.

Zalaegerszeg, 2017. május 15.



.....
dr. Kovács Lajos