

FRISSDIPLOMÁSOK ÉRVÉNYESÜLÉSE A MUNKAERŐPIACON

Brigitta Szonja SÁRKÖZI¹, Tibor ZSIGMOND²

ABSTRACT

The main objective of this study is to provide a perception of the graduates' situation in the labour market, in addition, to get to know their possibilities and the unemployment processes. The thesis covers the expectations of graduates and the opportunities offered by the labour market. The study consists of a theoretical and practical part. The theoretical part of the thesis is mainly about the demand and supply of the labour market, the reasons of the wages, wage differences, unemployment and the employment policy based on current Hungarian, Slovak and foreign language literature. The practical part deals with the qualification and competitiveness of the graduates. In addition, based on the responses to the questionnaire, we present and evaluate the results of our research. The ending of the study is about drawing appropriate conclusions and making proposals. The results of our research revealed that the main problems at present are the inadequate – or even lack of – professional skills of young people, the oversupply in the labor market in certain sectors and the fact that employers are generally reluctant to hire new entrants.

KEYWORDS

graduates, labour market, unemployment, employment policy, career entrant

BEVEZETŐ

Magyarországon az utóbbi pár évben jelentősen nőtt a felsőoktatásban résztvevők száma, mellyel párhuzamosan nőtt a frissdiplomás pályakezdők száma. Gyakran esik szó a munkaerőpiacon fellépő túlkínálatról, mely állandó nehezítő tényező a frissdiplomások számára. Emellett rengeteg munkáltatói elvárásnak kell megfelelnie napjainkban a munkavállalóknak, mely egyáltalán nem könnyű, még tapasztalattal sem. A pályakezdők helyzetét tovább nehezíti, hogy sokan nem rendelkeznek szakmai tapasztalattal, mely nélkül sokkal nehezebben tudnak érvényesülni a munkaerőpiacon, hiszen nem biztos, hogy rendelkeznek a szükséges ismeretekkel, készségekkel. Tény, hogy a minél magasabb szintű képzettség nagyon fontos az egyéni karriercélok elérése érdekében, azonban önmagában a jelek szerint nem elég a munkanélküliség csökkentéséhez. Véleményünk szerint nem csupán a munkavállalóknak, hanem a munkaerőpiac összes szereplőjének, valamint az felsőoktatási rendszernek is szüksége lenne bizonyos változásokra, ugyanis ezek a problémák az ország egészét érintik. [3, 17]

Napjainkban egyre gyakrabban felmerülő probléma a felsőfokú végzettség elértéktelenedése, valamint a diplomás munkanélküliek folyamatosan növekvő aránya. A statisztikák alapján azonban továbbra is érdemes diplomát szerezni, ugyanis egy pozíció megpályázásánál legtöbbször előnyben részesítik a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat (a vál-

1 Bc. Brigitta Szonja Sárközi, Fakulta ekonómie a informatiky, Univerzita J. Selyeho, Komárno, Slovenská republika, e-mail: 126638@student.ujs.sk

2 Mgr. Tibor Zsigmond., Fakulta ekonómie a informatiky, Univerzita J. Selyeho, Komárno, Slovenská republika, e-mail: zsigmond@ujs.sk

lalatok versenyképességét is növeli a szakképzett munkavállalók foglalkoztatása), illetve általában magasabb kereseti lehetőséggel jár. [4, 12, 16]

Tanulmányunk során ismertetjük a munkaerőpiac keresletét és kínálatát, a munkabérek és bérkülönbségek okait, szó fog esni a munkanélküliségről, valamint bemutatjuk Magyarországon foglalkoztatáspolitikáját. Kutatásunk során fény derül arra, hogy a megkérdezettek szerint mik a legfontosabb munkáltatói elvárások, a legrelevánsabb nehezítő tényezők elhelyezkedés során, valamint, hogy miket tartanak fontosnak leendő munkahelyükön.

Kutatásunk célja, hogy feltárjuk a pályakezdő diplomások legfőbb problémáit, azokra rávilágítsunk, javaslatteteleinkkel pedig hozzájárulunk a frissdiplomások helyzetének javulásához. Bízunk benne, hogy tanulmányunk segítséget nyújthat átlátni napjaink munkaerőpiaci helyzetét, és annak lehetőségeit, azok számára, akik esetleg még mérlegelnek tanulmányaik és jövőjük kapcsán.

TÉMAKÖR BEMUTATÁSA

A munkaerőpiac

A vállalatnak munkaerőre van szüksége, hogy bevételt realizálhasson. Ezért megvásárolja a munkavállalók munkaerejét, cserébe munkabért fizet nekik. A munkavállalóknak a munkabér a bevételük, amit a munkaerejük eladása révén szerezhetnek meg. Ott, ahol a munkavállaló (eladó) találkozik a munkáltatóval (vevő), ott jön létre a munkaerőpiac [15]. A *munkaerő-kereslet* a gazdasági szereplők által foglalkoztatni kívánt mennyiségű munkaerő egy adott időszakban. *Munkaerő-kínálat* alatt pedig általában azt a munkavállalói réteget értjük, akik megadott időszakon belül képesek és szeretnének munkába állni. *Munkaerőhiány* akkor lép fel, amikor a munkaerő iránti kereslet magasabb, mint a kínálat - ezt nevezzük túlkeresletnek. A *munkanélküliség* az a jelenség, amikor kisebb a munkaerő iránti kereslet, mint a kínálat, azaz túlkínálati állapot lép fel. *Munkaerőpiaci egyensúlyról* akkor beszélünk, amikor a munkaerő keresleti és a kínálati oldala megegyezik. *Munkaerő-állomány* alatt pedig a gazdaságilag aktív népességet értjük. Jelenleg gazdaságilag aktívnek számít a foglalkoztatottak, valamint a munkanélküliek összessége.

Matiscsákné (2012) szerint a munkaerő iránti kereslet egyaránt függ a termékpiaci keresletétől, az adott áron vásárolt munkaerő és tőke mennyiségétől, valamint a rendelkezésre álló technikák közötti választástól. A munkaerő-kereslet származtatott mutató, amelyet befolyásol a technológiai fejlődés, a gazdasági szerkezet változása, a különböző gazdasági feltételek, a tőke és az élőmunka helyettesíthetőségének mértéke, valamint az egyes termelési tényezők ára. [14]

Az elméleti közgazdaságtan tétele szerint a munkaerőpiacon is tökéletes egyensúly uralkodik. A tényleges munkaerőpiac azonban nem így működik, tökéletes összhang ugyanis nem igazán valósulhat meg a munkaerő-kínálat és a kereslet között a gyakorlatban. A munkaerőpiac „tökéletlen” piac, egyensúlyi állapota folyamatosan változik, mivel a munkavállalók és munkaadók viselkedését korlátozott racionalitás jellemzi. A munkaerőpiac normális állapota az egyensúlytalanság, amely lehet észrevétlen vagy látványos és katasztrofális. [7]

A Központi Statisztikai Hivatal két szempont alapján közöl adatokat: egyrészt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet módszertani ajánlása szerint a 15–74 éves korosztályra, másrészt az Európai Unió által alkalmazott korhatárok alapján a 15-64 éves népességre vonatkozóan. Az alábbi felmérés a megfigyelt lakosságot tevékenység alapján kategorizálja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet javallatainak megfelelően:

- *Foglalkoztatott* az a munkavállaló, aki legalább egyórányi jövedelmet biztosító munkát végez, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg volt távol.
- *Munkanélküli* az a személy, aki az szóban forgó héten nem dolgozott és nincs is olyan munkahelye, ahonnan átmenetileg hiányzott; a preventív négy hétben aktívan keresett munkát;

két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 90 napon belül dolgozni kezd.

- *Gazdaságilag aktív* azok a munkavállalók, akik a munkaerőpiacon megjelennek (foglalkoztatottak, munkanélküliek).
- *Gazdaságilag nem aktív*nek azokat nevezzük, akik az adott héten nem dolgoztak, nem rendelkeztek rendszeres jövedelmet biztosító munkával, továbbá nem is kerestek munkát, vagy valamilyen okból kifolyólag nem tudtak volna munkába állni.
- *Passzív munkanélkülinek* az számít, aki szeretne dolgozni, két héten belül munkába is tudna állni, azonban munkát nem keres, mert reménytelennek látja foglalkozását.

A munkaerőpiac egyensúlyi állapotát tükröző mutatók:

- *Gazdasági aktivitási arány*: A gazdaságilag aktív aránya (foglalkoztatottak és munkanélküliek) a vizsgált korcsoportú lakosság százalékában.
- *Foglalkoztatási arány*: A foglalkoztatottak megfelelő korcsoportú népességhez viszonyított aránya.
- *Munkanélküliségi ráta*: A munkanélküliek aránya a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népesség százalékában. [14]

Munkabérek és bérkülönbségek okai

Témakörünk bemutatásánál szükségesnek látjuk kifejteni a munkabérek és azok munkaerőpiacra gyakorolt hatását, valamint azt, hogy ezek a tényezők és a bérkülönbségek milyen csoportokra bontják a társadalmat.

Bérezési típusok:

- *Szenioritás vagy szolgálati idő szerinti bérezés*: Ahol a munkavállalók alapbére szolgálati idejükkel együtt emelkedik. Konceptiója szerint a szolgálati idő emelkedésével az alkalmazottak több tapasztalattal és nagyobb hatékonysággal látják el feladataikat. Főleg közszolgálati szektorban (pl. gyakornok, tanácsos, vezető tanácsos) alkalmazzák.
- *Érdem szerinti bérezés*: Lehet tisztán input, output és kevert. Az input típust a közalkalmazotti, közszolgálati szektorban, valamint a fegyveres testületeknél fizetési blokkok formájában alkalmazzák. Közalkalmazotti szinten szolgálati idő, iskolázottság, a közszolgálati bérrendszer illetménypótlékkal, a fegyveres testületek bérrendszere az korábbiakon túl beosztási honoráriummal bővül. Az érdem szerinti bérezés output típusát a magánszférában alkalmazzák keskeny és széles fizetési sávú bérstruktúrában.

Munkabérek csoportalakító okai:

A hagyományos bérrendszer középpontjában az egyén alapbére áll. Gazdasági szempontból kompenzációs bérkülönbség jelenik meg a magasabb szakképzettségek esetében, ami magasabb termelékenységhez vezethet. A bérkülönbségnek ellensúlyoznia kell a magasabb iskolai végzettségért befektetett anyagi és szellemi ráfordítást. Az egyensúlyi bér a munka keresleti és kínálati görbéjének a metszéspontjában található (mint bármely más termék esetében).

Krueger és Lindahl [8] arra a következtetésre jutott, hogy a mikro- és makroirodalom egyaránt hangsúlyozza az oktatás szerepét a jövedelem növekedésében. Rengeteg kutatás az egyéni szintű oktatási és jövedelmi adatok felhasználásával a kezdetektől fogva szilárd bizonyítékot szolgáltat az oktatásba történő befektetés jelentős megtérüléséről, különösen azok számára, akik valamilyen okból kifolyólag alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek.

A nők a munkaerőpiacon több szempontból is hátrányos helyzetben vannak. A munkaadók javarészt a férfi munkaerőt részesítik előnyben az állóképesség és a mobilitás miatt. Abban az esetben, ha a nők teljes munkaidőben dolgoznak, gyakran megszakítják a munkafo-

lyamatot családi problémák miatt. A gond abban rejlik, hogy a munkaadóknak nem érdeke rövidített munkaidőre foglalkoztatni a munkavállalókat, a nőknek viszont az anyaság miatt pont az lenne megfelelő. A munkaadók gyakran fiatal pályakezdők esetében is hamarabb alkalmaznak férfiakat, ugyanis a fiatal nők esetében feltételezik a családalapítást. [5]

Munkanélküliség

A munkaerő-piaci egyensúlyhiánynak két vitathatatlan esete ismert: a munkaerőhiány és a munkahelyhiány. A *munkaerőhiány* betöltetlen pozíciókkal jár, a *munkahelyhiány* pedig munkaerő-többlet, azaz a munkanélküliség velejárója. A munkanélküliség a munkaerőpiac rugalmatlanságára vezethető vissza, mely leginkább pályakezdők, egészségügyi problémákkal küzdők, valamint a falvakban élő népesség között alakul ki. [18] A munkaerőhiány a tervgazdaság, a munkanélküliség pedig a piacgazdaság felelőssége. A munkanélküliséget többféleképpen csoportosíthatjuk. Különbséget teszünk súrlódásos és globális munkanélküliség között. A *súrlódásos munkanélküliség* ismérve a munkaerő-kereslet és kínálat közötti szinkron hiánya, illetve részbeni meg nem felelése. Ezen belül a következőket különböztetjük meg:

- Keresési munkanélküliség: Másnéven „önkéntes” vagy „álláskeresési” munkanélküliség. A munkavállaló kielégítő munkaerő-piaci ismeretek nélkül, állásváltogatás céljából felmond, aminek következtében hosszabb-rövidebb időre kinn reked a munkaerőpiacon. Nem önkéntes munkanélküliségről akkor beszélünk, amikor a szabad munkaerő száma nagyobb, mint a munkahelyek száma. [13] A munkanélküliség nem önkéntes, ha a munkavállaló szeretne elhelyezkedni, de nem tud, mert nem talál munkát.
- Strukturális vagy szerkezeti munkanélküliség: A munkaerőkereslet és -kínálat közötti strukturális megfelelés hiánya. Hagyományos, visszafejlődő ágazatokban munkaerő-többlet (pl. bányászat, kohászat), miközben a csúcstechnikát megtestesítő ágazatokban munkaerőhiány figyelhető meg (pl. nanotechnológia, mikroelektronika). Az ágazati egyensúlytalanság számottevő zavarokat eredményezhet a munkaerő szakmai felépítésében és demográfiai elhelyezkedésében.
- Diszkriminációs munkanélküliség: A népesség hátrányos megkülönböztetéséből fakadó jelenség, amely nemi, faji, vallási, etnikai, szociális okokra, vagy egyes korosztályok kiközösítésére visszavezethető. Ide sorolható például a roma népesség, illetve az idősebb korosztály alacsonyabb foglalkoztatási rátája.

A *globális munkanélküliség* fő jellemzője a munkaerő-kereslet és a kínálat közötti mennyiségi eltérés, amely jelentősen összefügg a súrlódásos munkanélküliség valamely formájával. Matiscsákné (2012) szerint megkülönböztetünk krónikus vagy állandósult, konjunkturális, illetve szezonális munkanélküliséget. [14]

- Krónikus, vagy állandósult munkanélküliség: A munkaerő-kínálat tartósan meghaladja a munkaerő-keresletet. Tökéletes példa erre Szicília, ahol évtizedek óta komoly problémát jelent az alulfoglalkoztatás, a munkát kereső déliek százezrei északon helyezkednek el. Magyarországon pedig az utóbbi 20 évben Borsod-Abaúj-Zemplén megye helyzete hasonló az olasz példához
- Konjunkturális munkanélküliség: A több éven át tartó gazdasági szakaszok, a gazdasági válság időszakában a munkaerő-kereslet tartósan redukálódik, valamint a munkaerő-kínálat egy évnél tovább szignifikánsan meghaladja a betölthető pozíciók számát.
- Idényszerű, vagy szezonális munkanélküliség: Egy éven belül a munkaerő-kínálat nagymértékben meghaladja a betöltetlen munkahelyek számát. Ilyen folyamatosan visszatérő idényszerű munkanélküliség a vendéglátásban, az idegenforgalomban, a mezőgazdaságban, és az építőiparban dolgozók körében a legjellemzőbb.

Foglalkoztatáspolitikai

„Alapvető társadalmi cél a munkanélküliség, létbizonytalanság, kirekesztettség feloldása, és ezzel párhuzamos gazdasági cél a rendelkezésre álló munkaerő-kapacitás teljesebb kihasználása, ezáltal a termelés, a teljesítmény növelése.” [1]

A technológia fejlődésével és az információs társadalom kialakulásával a munka világa radikális változásokon megy keresztül. A munka "természete" változik, időbeli és térbeli egysége felbomlik, a gazdaságnak alkalmazkodnia kell. Redukálódik a szokványos munkahelyek száma, és a munkaadók egyre több olcsóbb megoldást keresnek, hogy fenntartsák vagy megerősítsék pozíciójukat a globális versenyben. Az új megoldások kutatása egyaránt történik legális úton, illetve gyakran előfordul a legalitás határainak „feszégetése”, mely idővel a vállalkozói szféra hatására a jog által legalitást kap. Az emberi erőforrások által használt eszközök elkerülhetetlenül megváltoznak, egyre differenciáltabbá válnak. A magasan képzett munkavállalók megtartásának hosszú távú karrierstratégiája mellett a rövid távú, atipikus emberi erőforrás-eszközök áttérnek a hétköznapi, vagy alacsonyán képzett munkavállalókra. [6]

„Az európai foglalkoztatásról szóló jelentések kiemelik a rugalmasság (flexibilitás) és a biztonság követelményét, amelyhez elengedhetetlen a rugalmasság különböző formáinak a figyelembevétele.” [14]

- Külső (vállalaton kívüli) rugalmasság: A foglalkoztatás kritériumaival, üzleti és szezonális periódusaival kapcsolatos. Jellemzői: munkaerő-mobilitás, szegmentáció, a szakképzés, a munkaerő-piaci stratégiák, és kiadások kisebb-nagyobb mértéke.
- Belső (vállalaton belüli) rugalmasság: A már alkalmazásban lévő munkavállalók munkaidejét, munkarendjét és munkaszerződéseinek típusát érintő változások, rugalmas foglalkoztatási jellegek, flexibilis munkaidő jelentősége. A korszerű belső rugalmasságot a vállalatok magasabb teljesítménye és jobb munkakörülmények jellemzik. A vállalaton belüli atipikus foglalkoztatási megoldások modern formái a sikeres biztonsági rendszerek nélkülözhetetlen szegmensei, melyek az innováció kibontakozása és a szakmai fejlődés, továbbképzés szempontjából kiemelt jelentőségűek.

Bánfalvy szerint a diplomások körében azért nehezebb az elhelyezkedés, mert a munkaadók nem szívesen alkalmaznak munkahelyi tapasztalattal nem rendelkező, első munkahelyüket nem tartósnak tekintő fiatalokat. [2]

KUTATÁS MÓDSZERTANA

Tanulmányunk elméleti részében a hazai és nemzetközi szakirodalmat, folyóiratokat tekintetük át részletesebben. Bemutatásra került a munkaerőpiac, a munkabérek és bérkülönbségek legfőbb okai, valamint a munkanélküliség és a foglalkoztatáspolitikai fogalma.

Célunk az volt, hogy felmérjük a pályakezdők lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint a velük szemben támasztott elvárásokat. A cikkünk gyakorlati részének elkészítése során szekunder és primer kutatást is végeztünk. Primer kutatásunk elkészítéséhez a kvantitatív technikák közül a kérdőívet választottuk. Ez a módszer az egyik legelterjedtebb, továbbá a legalkalmasabb arra, hogy minél több adathoz juthassunk. Mindenképp online kérdőívet szerettünk volna használni, hogy minél több emberhez eljuthasson, így a Google Docs-ra esett a választásunk. A kérdőív összesen 35 kérdést tartalmazott. A kiküldésre 2021 tavaszán került sor és a hólabda mintavételt alkalmaztuk. Kitöltőinket arra kértük, hogy a kérdőívet küldjék tovább ismerőseiknek, barátaiknak (pl. volt egyetemista társaiknak). Végül a hiányosan vagy hibásan kitöltött kérdőívek kizárása után 116 értékelhető választ elemeztünk. Kutatásunkhoz 3 feltevést fogalmaztunk meg:

- 1. feltételezés: A pályakezdőknek az egyetemi évek során nincs lehetőségük szakmai tapasztalatot szerezni.
- 2. feltételezés: A felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók bére egyenesen arányos a megszerzett képzettséggel.
- 3. feltételezés: A munkáltatók szívesebben alkalmaznak szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalókat, mint friss diplomásokat.

Ezen feltevéseinket csupán gyakorisági értékekre alapozva fogadjuk vagy vetjük a tanulmány alábbi részében.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

Ebben a fejezetben a szekunder adatokon keresztül ismertetjük a magyarországi foglalkoztatottságot és munkanélküliséget, ezután pedig a fejezet második felében a kutatásunkkal kapcsolatos feltevéseket fogjuk megvizsgálni.

Foglalkoztatottság és munkanélküliség Magyarországon

„A munkaerőpiaci adatoknak több forrása van: a lakossági munkaerő-felmérés, amely a népesség gazdasági aktivitásáról (munkanélküliségről, foglalkoztatásról) gyűjt adatokat és Intézményi adatgyűjtések, illetve adminisztratív adatok, amelyek forrásul szolgálnak például a keresetek, a ledolgozott munkaórák, a létszám, az üres álláshelyek, a munkaerőköltség, a sztrájkesemények jellemzőinek bemutatására” [11]. Ebben az alfejezetben az előbbivel fogunk részletesebben foglalkozni.

Kijelenthetjük, hogy egy dinamikus gazdaságban voltaképpen elkerülhetetlen a kisebb-nagyobb súrlódásos munkanélküliség. Az alacsonyabb szintű munkanélküliség máskülönben „kezelhető”, nem jár jelentős társadalmi feszültséggel. Elméletben a foglalkoztatás mechanizmusa akkor működne jól, ha a teljes foglalkoztatás egyensúlyban lenne az ökonómiával. Azonban a magasabb foglalkoztatás megemeli a gazdaságban az árszínvonalat, ami a hitelkamatlábak növekedéséhez, valamint a magánberuházások kiszorulásához vezet.

A KSH statisztikái szerint 2020 második felére a 20-64 éves korosztály foglalkoztatási rátája globálisan lecsökkent az EU-ban 2019 második feléhez képest. Ez leginkább a COVID-19 járvány egyik következményének tudható be, bár Magyarországon csak 1,1 százalékos csökkenés figyelhető meg, míg ugyanez az érték Spanyolországban 4,5 volt. Általánosságban elmondható, hogy ez a változás egyaránt érintette a férfi-, és női munkavállalókat is, hiszen az értékek nagyon hasonlóak (a női foglalkoztatási rátában 1,1 százalékos a csökkenés, míg a férfiakéban 0,8 százalékos). A 25-54 évesek (KSH szerint a legjobb munkavállalási korúak) foglalkoztatási arányával (82,0%) a középmezőnyt erősítik, míg a fiatal, és az idősödő népesség foglalkoztatásában jelentős elmaradása van az országnak az átlaghoz képest. A 25-54 éves korosztályból a férfiaknál 88,8%-os a foglalkoztatási ráta, mellyel az EU-s rangsorban az ötödik helyet foglalják el, a nők viszont a 74,9%-os foglalkoztatási rátájukkal csak a rangsor alsó harmadában kapnak helyet. A nemek közötti foglalkoztatottság közötti különbség ennek ellenére még mindig jelentősnek mondható, hiszen Magyarországon 14,6 százalékos-, míg Litvániában csupán 1,4 százalékos az eltérés. [10]

1. táblázat: A foglalkoztatottság korcsoportok szerinti alakulása Magyarországon, 2020.július-szeptember [10]

Korcsoport	Létszám		Foglalkoztatási ráta	
	ezer fő	változás (ezer fő)	%	változás (százalék)
15-24	279,5	-15,3	28,1	-1,1
25-54	3411,8	-38,1	83,2	-1,2
55-64	711,8	13,9	60,3	3,4
Összesen	4403,1	-39,6	70,2	-0,1
Ebből 20-64	4374,7	-35,7	75,5	0,0

Az ILO (International Labour Organization - Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) definíciója szerinti munkanélküliek (nincs munkája, de aktívan keres és rendelkezésre is áll) száma 2020 első felében 194.000 fő volt, a munkanélküliségi ráta pedig 4,2%. Ezek az adatok az előző év azonos időszakánál 33.300 fővel, és 0,7 százalékkal magasabbak. A mutatók mindkét nemnél romlottak, viszont a nőknél sokkal jelentősebb a változás, ami tovább növelte a nemek közötti különbséget. Továbbá kiderült, hogy a munkanélküliség egyötöde kerül ki a 15-24 éves korosztályból, ami ebben az időszakban 40.000 főt, és 13%-os munkanélküliségi rátát jelent. Pozitívum viszont, hogy 2020 első felére a munkanélküliség átlagos időtartama 5 hónappal lecsökkent az egy évvel korábbi időszakhoz képest, így a munkakeresők átlagosan 9,1 hónap alatt találnak munkát.

2. táblázat: Nyilvántartott álláskeresők száma [10]

Időszak	Nyilvántartott álláskereső	Ebből			
		Pályakezdő	Álláskeresői járadékra jogosult	Szociális ellátásban részesülő	Ellátásban nem részesül
2019. I. félév	260,3	23,1	69,8	72,8	117,7
2020. I. félév	311,6	23,3	98,4	70,9	142,4
Változás (%)	19,7	1,1	40,9	-2,6	21,0

A KSH adatai szerint 2020 első felében összesen 311.000 álláskeresőt tartott nyilván a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, ami 51.000 fős növekedést jelent az előző évhez képest. A koronavírus járvány okozta munkanélküliség következtében azonban 41%-kal nőtt az álláskeresői járadékra jogosultak-, illetve 21%-kal a semmilyen járadékban nem részesülő álláskeresők száma. A pályakezdők esetében viszont nem történt jelentős változás. [10]

A 2020-as évet vizsgálva fontos még megemlítenünk az előző évhez viszonyított jelentőst bérnövekedést, mely a teljes munkaidőben alkalmazásban állók esetében 395.000 Ft volt. Ez nominálisan 9,9%-os növekedést jelent, ami az utóbbi időszakot tekintve dinamikus emelkedés, viszont emellett sajnos tovább csökkent a teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma. A bérnövekedéshez több tényező is hozzájárult (pl.: egészségügyi dolgozók alaphérének 14%-os emelése, bírák 32% ügyészek 21%-os illetményemelése, minimálbér és garantált bérminimum mintegy 8%-os emelése). Továbbá a fizikai munkások létszámcsökkenése is hozzájárult az átlagkereset növekedéséhez, valamint további emelkedés köszönhető a nem rendszeres kereseti elemek növekedésének, ugyanis 2020-ban ezek összesen 21,6%-ot jelentettek. A kereslet életkor szerinti eloszlása tekintetében a 20 év alatti fiatalok helyzete a legrosszabb, míg a 30-39 év közöttiek átlagkeresete az év első felében meghaladta a 40-49 évesekét, az év második felére pedig ez pont fordítva történt. A szellemi foglalkozásúak keresete átlagosan 503.300 Ft volt, a fizikai munkásoké pedig 285.700 Ft. [9]

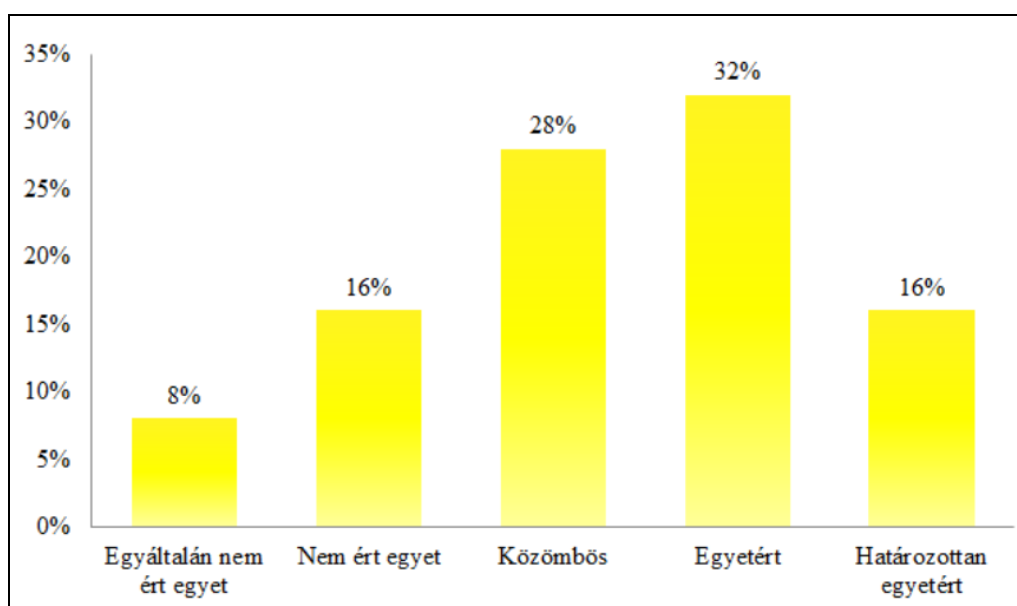
Összességében elmondhatjuk, hogy ugyan bizonyos szektorokban (humán egészségügyi, szociális ellátás stb.) magasabb fizetések és juttatások kerültek megítélésre, azonban ehhez a dinamikus bérnövekedéshez nagyban hozzájárult az is, hogy az alacsonyabb átlagke-

resetű rétegnek csökkent leginkább az aránya a munkaerőpiacon a koronavírus járvány következtében.

Feltevések kiértékelése

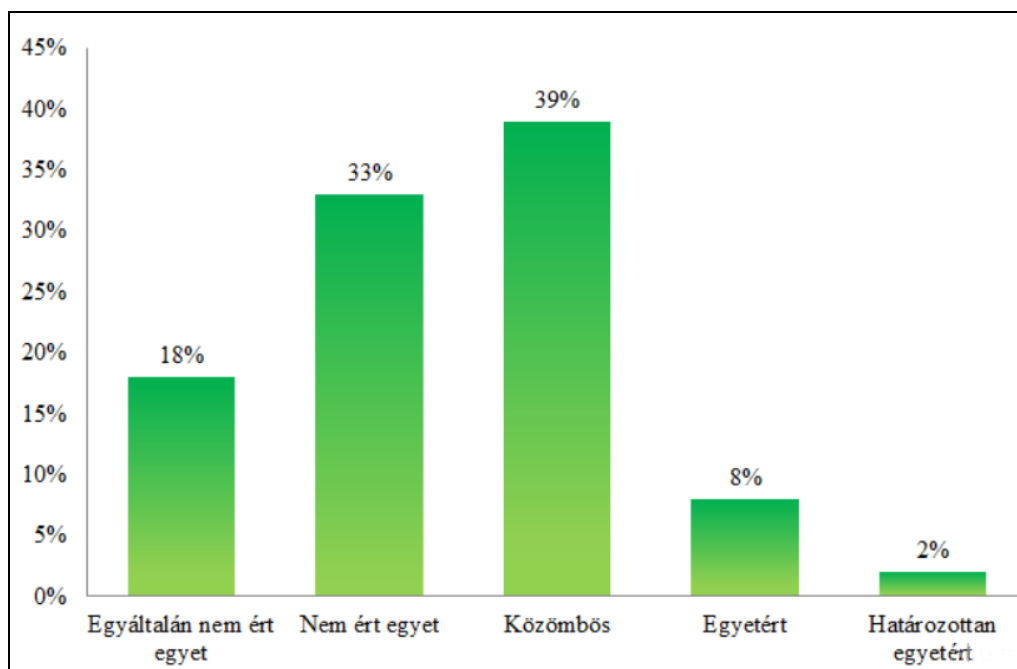
Munkánk során a mélyebb kutatás érdekében feltevések elemzésével is szeretnénk volna szemléltetni a pályakezdekők lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint az elhelyezkedés során felmerülő esetleges problémákat, nehézségeket. Így tehát, a kérdőíves lekérdés során a következő problémákat vizsgáltuk:

Első feltevésünk szerint a pályakezdekőknek az egyetemi évek során nincs lehetőségük szakmai tapasztalatot szerezni. - Ezt a felvetést megerősítettük, ugyanis ahogy azt a lenti kép is mutatja, a válaszadók többsége (48 százalék) egyetértett az állítással.



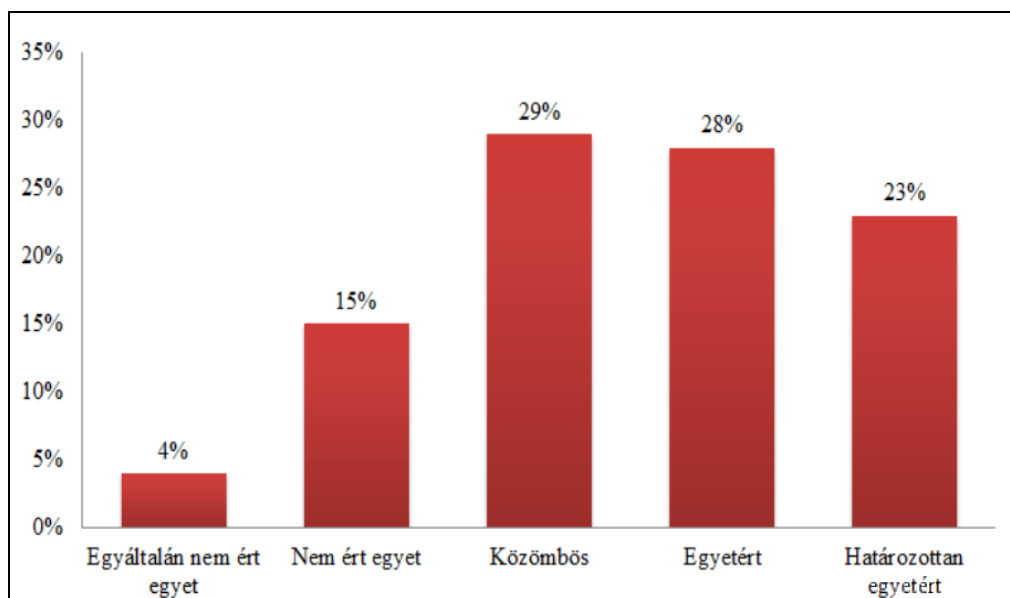
1. ábra: A pályakezdekőknek nincs lehetőségük szakmai tapasztalatot szerezni – saját szerkesztés

Második feltevésünk szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók bére egyenesen arányos a megszerzett képzettséggel. - Ezt az állítást megcáfoltuk kérdőívünk kiértékelése során, mivel mindössze a kitöltők 10%-a értett egyet az állítással.



2. ábra: A bérezés arányos a megszerzett képzettséggel – saját szerkesztés

Utolsó feltevésünk szerint pedig a munkáltatók szívesebben alkalmaznak szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalókat, mint friss diplomásokat. - Ezt a feltevést elfogadtuk, ugyanis összesen csak a kitöltők 19%-a szerint alkalmaznak szívesen pályakezdőket a munkáltatók, a többség pedig úgy gondolja, hogy a munkáltatók a szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalókat részesítik előnyben.



3. ábra: A munkáltatók nem szívesen alkalmaznak pályakezdőket – saját szerkesztés

DISZKUSZIÓ ÉS BEFEJEZÉS

Tanulmányunk célja az volt, hogy felmérjük Magyarország jelenlegi felsőoktatási helyzetét, és a pályakezdő diplomások elhelyezkedési esélyeit, nehézségeit. Napjainkban sokakat foglalkoztat a probléma, azonban megoldás még nem igazán született az egyre növekvő munkanélküliség visszafordítására. A COVID-19 hatására további vállalatok szűntek meg, vagy bo-

csátották el alkalmazottaikat, mely következtében rohamosan csökkent a betölthető pozíciók száma.

Kutatásunk során arra a következtetésre jutottunk, hogy a pályakezdő diplomások munkanélkülisége valószínűleg nem csak napjainkban van jelen, hanem a jövőben is ugyanúgy számolnunk kell a problémával. Kiderült, hogy a legfőbb probléma jelenleg a fiatalok nem megfelelő szakmai tudása (vagy akár annak hiánya), a munkaerőpiacon jelen lévő túlkínálat bizonyos szektorokban, valamint a tény, hogy a munkáltatók általában nem szívesen alkalmaznak pályakezdőket. Mégis úgy gondoljuk, hogy a fent említett tényezők ellenére is érdemes felsőoktatásban részt venni, hiszen nagyban megkönnyíti az elhelyezkedést. Elképzelhető, hogy néhány munkáltató nem szívesen alkalmaz pályakezdő munkavállalókat, azonban a kutatás során kiderült, hogy számos lehetőség van a dolgozni vágyók számára, és rengeteg pozíció és álláskeresési platform közül lehet válogatni. Így tehát még ha esetleg hosszabb munkakeresési szakasszal is kell számolni, a diploma megléte általában magasabb fizetéssel, és jobb munkahelyi körülményekkel jár.

Véleményünk szerint megoldást jelentene a problémákra, ha a felsőoktatásban korlátoznák a felvételt nyert hallgatók számát azokon a területeken, ahol a túlkínálat magas mértéket ölt. Ezáltal valamiképp megnőne az egyetemek/főiskolák kapacitása, tehát több lehetőségük lenne megfelelő szakmai programok/gyakorlat biztosítására a hallgatók számára. Ezzel a két lépéssel pedig elképzelhető, hogy a munkáltatók pályakezdőkkel szembeni kétségei is csökkennének. Hiszen manapság az egyik legfontosabb munkáltatói elvárás a releváns szakmai tapasztalat, melynek hiányában nem meglepő, ha nehezebben tudnak elhelyezkedni a friss diplomások.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] A foglalkoztatáspolitikai fogalma, modelljei, intézményrendszere és finanszírozása. Eljárás a munkajogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén [online]. [cit. 2021.12.08.] Interneten elérhető:
https://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2225:12tetel&catid=282&Itemid=391
- [2] BÁNFALVY, CS. A munkanélküliség szociálpszichológiájáról. Budapest: Akadémiai Kiadó, 2003. 171 o. ISBN: 978 963 05 8092 2
- [3] GÓDÁNY, Zs., MACHOVÁ, R., FEHÉR, L., KORCSMÁROS, E., SERES HUSZÁRIK, E., TÓBIÁS KOSÁR, S. Játékosítás (gamifikáció) a felsőoktatásban. *Eruditio - Educatio : Vedecký časopis Pedagogickej fakulty Univerzity J. Selyeho v Komárne : a Selye János Egyetem Tanárképző Karának tudományos folyóirata : Research Journal of the Faculty of Education of J. Selye University*, 2019, 14(3), pp. 101-108. ISSN 1336-8893
- [4] KORCSMÁROS, E. Migrációs hajlandóság - hallgatói mobilitás. In: *A felsőoktatás tudományos, módszertani és munkaerőpiaci kihívásai a XXI. században*. Győr: Széchenyi István Egyetem, 2014, p. 209-224. ISBN 978-615-5391-32-3.
- [5] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN: 80-245-1149-5
- [6] KOVÁCS, Á. Rugalmasság és változások a szlovák és magyar munkaerőpiacokon. In: *Mladí vedci 2019 = Fiatal kutatók 2019 = Young Scientists 2019 : zborník vedeckých príspevkov doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov: zborník vedeckých príspevkov doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*, 2019, pp. 84-96. ISBN 978-80-89453-62-7.
- [7] KOVÁCS, SZ. – PUSZTAI, R. – SIPOS, N. Economics students' migrations in the Hungarian higher education system. In: *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 2016, 21(Special issue), pp. 83-103. ISSN 1846-3363.

- [8] KRUEGER, A. B. – LINDAHL, M. Education for growth: why and for whom? *Journal of Economic Literature*, 2001, 39(4), pp. 1101–1136. ISSN 0022-0515.
<https://doi.org/10.1257/jel.39.4.1101>
- [9] KSH. Gyorstájékoztató: 388 000 forint volt a bruttó átlagkereset. 2020. [online]. [cit. 2021.01.14.] Interneten elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2004.html>
- [10] KSH. Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév. 2020. [online]. [cit. 2021.02.22.] Interneten elérhető:
http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html#amagyarorszagifoglalkoztatotts_gazeurpaikzpmesznybenvan
- [11] KSH. Munkaerő. 2020. [online]. [cit. 2021.02.21.] Interneten elérhető:
<https://www.ksh.hu/munkaero>
- [12] MACHOVÁ, R., KORCSMÁROS, E., GÓDÁNY, Zs., FEHÉR, L., TÓBIÁS KOSÁR, S., SERES HUSZÁRIK, E. The Concept of Performance Evaluation of the Faculty of Economics at S. Selye University Through the BSC Method in the Context of Innovation. *Selye e-studies : online recenzovaný vedecký časopis*. 2019, 10(2), pp. 4-10. ISSN 1338-1598.
- [13] MARTINCOVÁ, M. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava: Edícia *Ekonomia*, 2005. 134 s. ISBN: 80-8078-038-2
- [14] MATISCSÁKNÉ, L. M. Emberi erőforrás gazdálkodás. Budapest: Wolters Kluwer Kft., 2012. 185 o. ISBN: 978-963-224-922-3
- [15] POLÓNYI, I. Humánmenedzsment alapjai. Debrecen: Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 2008. 181 o.
- [16] RADICS, R. Development of The Critical Thinking of Students Majoring. In: *Education by Means of Educational Applications, ICERI2020 Proceedings*, 2020, pp. 1116-1122. ISBN: 978-84-09-24232-0. <http://dx.doi.org/10.21125/iceri.2020.0309>
- [17] SCHULCZ, P. Required Skills and Competencies on The Administrative Labor Market. In: *15th International Technology, Education and Development Conference*. Valencia: INTED, 2021, pp. 2622-2629. ISBN 978-84-09-27666-0. <https://doi.org/10.21125/inted.2021.0559>
- [18] ŽILOVÁ, A. Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2003. 114.s ISBN: 80-8055-721-7