

**BERDE ÉVA – CZENKY KLÁRA – GYÖRGYI ZOLTÁN
HÍVES TAMÁS – MORVAY ENDRE – SZEREPI ANNA**

Diplomával a munkaerőpiacon

A tanulmányok *A munkaerő-piaci igények és a felsőoktatási képzési programok összehangolása*
c. kutatás keretében készültek.



A projekt a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal támogatásával valósult meg.

© Berde Éva, Czenky Klára, Györgyi Zoltán, Híves Tamás,
Morvay Endre, Szerepi Anna

© PH Felsőoktatási Kutatóintézet

Sorozatszerkesztő: Liskó Ilona
Olvasószerkesztő: Tomasz Gábor

FELSŐOKTATÁS ÉS MUNKAERŐPIAC

**BERDE ÉVA – CZENKY KLÁRA – GYÖRGYI ZOLTÁN
HÍVES TAMÁS – MORVAY ENDRE – SZEREPI ANNA**

Diplomával a munkaerőpiacon

A KUTATÁST VEZETTE ÉS A KÖTETET SZERKESZTETTE:
GYÖRGYI ZOLTÁN



BUDAPEST, 2006

Tartalom

ELŐSZÓ	7
GYÖRGYI ZOLTÁN A KUTATÁS ÖSSZEFOGLALÓ TAPASZTALATAI	9
GYÖRGYI ZOLTÁN DIPLOMÁSOK ÉS A MUNKAERŐPIAC – KUTATÓI MEGKÖZELÍTÉS	21
BERDE ÉVA – MORVAY ENDRE A BOLOGNAI FOLYAMAT ÉS MUNKAERŐ-PIACI KIHATÁSA HÁROM ORSZÁGBAN	39
HÍVES TAMÁS MUNKAADÓI ELVÁRÁSOK MEGJELENÉSE AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN	73
SZEREPI ANNA MUNKAADÓK ÉS FEJVADÁSZOK A MUNKAERŐPIACRÓL ÉS AZ OKTATÁSI RENDSZERRŐL	89
CZENKY KLÁRA DIPLOMA, MUNKAERŐPIAC, MUNKANÉLKÜLISÉG A HAZAI SAJTÓ TÜKRÉBEN	115

Előszó

Bologna, lineáris képzés, többszintű képzés, többciklusú képzés. Ugyanannak a képzési rendszernek különböző, egyenrangú elnevezései. E sokféle, párhuzamosan használt megjelölés azt tükrözi, hogy egy új képzési rendszer van kialakulóban a felsőoktatásban, amelynek a neve ennek megfelelően még nem kiforrott.

A képzési rendszer még nem alakult ki, mondtuk az imént, holott közismert, hogy az új szakokat általánosan bevezették 2006 őszén, s a legtöbben már e rendszerben kezdték meg tanulmányaikat. Minthogy azonban a rendszer nem csak, sőt nem elsősorban az indulást határozza meg, sok mindent nem tudunk még róla. Nem teljesen tisztázottak még a szintek közötti átmenet részletei, s – főként – semmit nem tudunk arról, hogy a munkaerőpiac miként fogadja az új rendszerből kilépő hallgatókat. Tekintve, hogy az első szintről kilépőkre még három évet kell várjunk,¹ igazán hiteleset egyelőre erről a területről nem tudunk mondani. Ugyanakkor sokakat érdekelhet, hogy mi várható. Érdekelheti az egyes embereket, akik személyükben vagy ismerőseik családtagjaik révén közvetlenül érintettek, érdekelheti a döntéshozókat, akiknek van némi mozgásterük a rendszer finomításában, s érdekelheti kutatókat, akik a képzési rendszer legkülönbözőbb aspektusaival foglalkozva igyekeznek értékelni az új rendszert. Különös jelentőséget ad ennek az első két év, amikor az alapképzésből kilépőknek nemcsak a korábban végzettekkel kell felvenniük a versenyt a munkaerőpiacon, hanem a régebbi képzési rendszerből kilépő, de náluk hosszabb ideig tanult munkavállalókkal is.

Tanulmánykötetünkben ezekkel a problémákkal foglalkozunk, nem állítva, hogy mindenfajta érdeklődést ki tudunk elégíteni. Ennek ellenére igyekszünk a témát – vagyis a felsőfokon végzettek munkaerő-piaci helyzetét az új képzési rendszerrel összefüggésben – a lehető legrészletesebben bemutatni. Munkánk során áttekintettük a témával foglalkozó szakirodalmat; tanulmányoztunk három olyan országot, amelyik a többszintű képzésre – hasonlóan Magyarországhoz – mostanában áll át; interjúk, illetve álláshirdetések elemzése révén a munkaerő-piaci, konkrétan: a munkaadói igényeket is igyekeztünk felmérni; s bemutatjuk, hogy a téma miként jelenik meg a hazai sajtóban.

Természetesen tudtuk, s tudjuk, hogy egy még nem működő rendszerről nem lehet teljes képet alkotni, épp ezért az olvasói illúziókat már az elején le kell törnünk: nem fogjuk tudni megmondani, mi lesz három-négy év múlva, csupán azt, hogy milyen fogadó közegbe illeszkedik az új rendszer, s milyen feltételek kellenek ahhoz, hogy a várt célok megvalósuljanak.

Kötetünk első részében összegezzük legfőbb megállapításainkat, ezt követően pedig azokat a tanulmányokat közöljük, amelyek alapján a megállapításainkat tettük. A tanulmányok önálló egységek, de az ismétlések elkerülése végett a szerzők összefoglalóit nem közöljük, hanem azt a kutatási összefoglalóban jelenítjük meg szintetizáltan.

¹ Leszámítva azokat a szakokat, amelyek már egy-két évvel korábban átálltak az új rendszerre.

Györgyi Zoltán

**A kutatás összefoglaló
tapasztalatai**

Kutatásunkban elsősorban arra igyekeztünk választ keresni, hogy a munkaerőpiacnak milyen mennyiségi és minőségi elvárásai vannak a diplomás munkaerővel szemben, mire kell a hazai felsőoktatásnak felkészülnie, amennyiben ezeknek az igényeknek meg szeretne felelni. Az értékelés során elsősorban a munkaadók és a munkavállalók szemüvegén keresztül igyekszünk megjeleníteni tapasztalatainkat, utalunk azonban arra, hogy a munkaerőpiacon csak akkor van összhang, ha mindkét oldal megtalálja számítását.

A mennyiségi igény számszerű feltárására nem vállalkozhattunk, erre kutatási módszereink nem is alkalmasak. Különböző jelzésekből – kutatások, sajtónyilatkozatok, statisztikai elemzések – mégis következtethetünk a munkaerő-piaci kereslet várható alakulására (a jelenleginél nagyobb vagy kisebb számban s milyen összetételben van szükség diplomásokra).

A minőségi igény feltérképezésére alkalmasabbak voltak azok a „lágymódszerek”, amelyekkel a témát megközelítettük.

Az összegzés befejezéséként megfogalmazunk egy-két olyan javaslatot, amellyel az oktatási kormányzat elősegítheti a munkaerő-kereslet és a kínálat mind teljesebb összhangját annak érdekében, hogy mind a munkaadók, mind a munkavállalók megtalálják számításukat, s mindez a társadalomnak se kerüljön a szükségesnél többbe.

A munkaerő-kereslet és kínálat mennyiségi összhangja

Különböző vizsgálatok, mindenekeelőtt a FIDÉV-kutatások igazolják, hogy *a munkaerőpiac továbbra is keresi a diplomás munkaerőt*. Igaz, nem olyan mértékben, mint korábban, s nem kínál számukra olyan perspektívát sem, mint 5–10 évvel ezelőtt. Annak ellenére, hogy a diplomások egyes munkakörökben „túlképzettek” számítanak, s amennyiben a munkahely betöltéséhez szükséges végzettségnél jóval magasabbal rendelkeznek, nem is veszik fel őket, egyelőre kevés közöttük a tartós munkanélküli, rövidebb-hosszabb munkanélküliség után a frissdiplomás pályakezdeők túlnyomó többsége munkát talál magának. Nem igazán érezzük ebből a szempontból veszélyesnek Vámos (2002) korábbi prognózisát, amelyben 8–10 éves távlatban 200 ezer fős diplomás többletet jelzett. Lehet, hogy számításai helyesek, de minden jel arra mutat, hogy a diplomások megtalálják helyüket a munkaerőpiacon, még ha nem is feltétlenül eredeti elképzelésüknek megfelelő helyen és feltételek mellett.

A munkaerőpiac értékeli a diplomát, az alacsonyabb végzettségűekhez képest *meg is fizeti a diplomásokat*. Nem egészen világos azonban, hogy mit, milyen mértékben értékeli a diplomában: a tudást, a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciákat vagy azokat a személyes kompetenciákat, amelyek az egyént a felsőoktatásba és a diplomához vezették. Kutatásunk alapján azt mondhatjuk, hogy mind a három elem jelen van a rendszerben, s arányuk munkaköröktől függően eltérő. Ahol az első két elem dominál, ott a felsőoktatás emberi tőkéhez való hozzájárulásáról beszélhetünk, ahol a harmadik, ott a diploma inkább csak eszköze a szűrésnek. Ugyanakkor *a munkáltatók a frissdiplomásokkal szemben inkább a tapasztaltabb (de azért még fiatal) szakembereket keresik*. Ez megnehezíti a felsőfokú oktatásból kilépők helyzetét.

Ha a diplomások kibocsátása továbbra is a jelenlegi nagyságrendű marad, akkor *várhatóan tovább csökken a diplomások bérelőnye a középfokú végzettségűekhez képest*, s egyre nehezebb lesz számukra az elhelyezkedés is.

Sok megkérdezett szakember szerint ugyan a főiskola gyakorlatközelibb képzést nyújt, praktikusabb ismereteket ad át, mint az egyetem, a munkaerőpiac összességében mégis *többre értékeli a friss egyetemi diplomát*, aminek különböző strukturális okai lehetnek. Ennek ellenére a második FIDÉV-vizsgálat eredményei (Galasi–Nagy 2006) azt jelzik, hogy *néhány év alatt ezek a bérben megfigyelt különbségek eltűnnek* (azaz a főiskolát végzettek ugyanolyan értékesek már a munkaadók számára, mint az egyetemet végzettek), vagyis az oklevél szintje inkább csak szűrő szerepet játszik, a munkaerőpiac igényeit összességében mindkét intézménytípus hasonló mértékben elégíti ki. Hangsúlyoznunk kell, hogy a nagy átlagról beszélünk, s az egyes ágazatokon belül, illetve az egyes intézmények között jelentős különbségek lehetnek a különböző oklevelek értékében. Azt sem állíthatjuk, hogy a főiskolát, illetve az egyetemet végzett szakemberek közötti különbség eltűnik, csak annyit, hogy a kétféle végzettségű szakember munkaerő-piaci értéke közel azonos lesz.

Bár a munkaerőpiac a fenti okokból igényli a diplomásokat, ez nem jelenti azt, hogy mindenki és könnyen talál munkát magának. Sőt minden jel arra mutat, hogy *egyre nehezebb az elhelyezkedés*, s a munkahelyekért folytatott versenyben – amellet, hogy egyes vélemények szerint a személyes kapcsolatok is sokat nyomnak a latban² – *azok indulnak jó eséllyel, akik a diplomán kívül a munkaadók által értékelt további tudást, kompetenciát vagy akár egy jó nevű intézmény oklevelét is fel tudják mutatni*, megkülönböztetendő őket a többiektől. Ennek kiemelkedő szerepére utalnak a második FIDÉV-kutatás adatai is, amelyek azt bizonyítják, hogy egyes szakemberek olyan szakterületeken is lehetnek hosszabb ideig munka nélkül, amelyekben összességében alacsony a munkanélküliség (Galasi–Nagy 2006 alapján végzett számítások).

Természetesen *az egyes szakmák, szakterületek szakembereinek munkaerő-piaci esélyei között van különbség*. Nagyobb szakterületi bontást tekintve alapvetően a műszaki végzettségűek esélyei a legjobbak, ugyanakkor vannak olyan szakmai részterületek, munkakörök, amelyekben a megszerzett diplomával szintén jók az elhelyezkedési lehetőségek, vagyis a frissdiplomások viszonylag könnyen s nagyobb kompromisszumok nélkül juthatnak munkahelyhez. Ezeken a területeken a kompromisszumokat időnként a munkaadóknak kell magukkal megkötniük. Ugyancsak *vannak keresett szakpárosítások is*, de minden jel arra mutat, hogy *a diplomák halmozása önmagában nem érték a munkaerőpiac számára, sőt inkább a szakmai tapasztalat hiányára utal*.

Híves Tamás e kötetben szereplő tanulmánya szerint a szakterületek a szakember-szükséglet függvényében három csoportba – *zárt, félig zárt és nyitott munkaerő-piaci terület* – sorolhatók, s e szakterületek munkaerőpiacán várhatóan eltérő folyamatok zajlanak le a jövőben. A zárt szakterületeken, tehát azokon, amelyekre alapvetően azonos szakterületen diplomát szerzett munkavállalókat keresnek (akiknek a végzettsége nem teszi lehetővé, hogy más szakterületen helyezkedjenek el), fontos lesz, miként alakul a kereslet és a kínálat összhangja. Itt a jövőben nemcsak a munkaerő-kínálatra érdemes odafigyelni, hanem annak belső – például fokozatok szerinti – szerkezetére is. A félig zárt területeken, vagyis ahol a munkavállalók zárt körből keresnek dolgozókat, de versenyezniük kell a munkavállalókért más területekkel is, kevésbé lesz éles a munkaerő-piaci helyzet, mert a különböző ágazatok változó kereslete, kínálata összességében kiegyensúlyozottá teheti a munkaerőpiacot. Az ún. nyitott területeken viszont várhatóan megnő a munkaerő-kínálat, mert a BA-végzettséget szerzett, de egyelőre bizonytalan értékű végzettséggel rendelkező diplomások várhatóan ezekre a területekre áramlanak. Konkrét szakterületeket azért nem rendelünk a három területhez, mert a miénknél jóval mélyebb elemzésre lenne szükség.

² Saját interjúalanyainkon kívül utalhatunk itt a Kurt Lewin Alapítvány egy vizsgálatára, mely alapján a kutatók úgy látják, hogy „nehezíti a munkahely-szerzést a szociális intézmények esetében az is, hogy a rekrutációban jelentős szerepe van az informalitásnak. A megüresedett állásokról, a speciális tudású szakembereket kereső munkahelyekről sokan ilyen módon értesülnek.” (Héra 2006)

A munkaerőpiac térben sem homogén. A nagyobb felsőoktatási központokban és környékükön nagyobb a munkaerő-kínálat, ezért itt nehezebb az elhelyezkedés, ugyanakkor a „végeken” még összességében telített szakterületeken (mint pl. jogász munkakörökben) is viszonylag könnyű álláshoz jutni.

Alapvető kérdésnek tartjuk, hogy 2009 körül az alapképzésből (BA) kilépőket milyen munkaerő-piaci környezet fogadja. Abban az évben és még a következőben is tömegesen lépnek ki az oktatásból a korábbi rendszer hosszabb idejű képzésében tanulók, de a munkaerőpiac szereplői egyelőre nem látják, s ebben sem a kutatások, sem a sajtó nem segíti őket, hogy a BA-képzésből kilépők miben tudják velük felvenni a versenyt. Szaktudásban, szakmai tapasztalatban várhatóan nem, kérdés, hogy egyéb, a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákban vajon igen? A felmérésünkéből kirajzolódik, hogy még a munkaerő-közvetítő cégek szolgáltatásait igénybe vevő tőkeerősebb cégek jelentős része is elsősorban a dokumentumok és a nyelvtudás alapján választja ki munkatársait, s komolyabb kompetenciatesztet nem vesz igénybe. Így ha a munkaerőpiac nem kap egyértelmű és megbízható jelzést a BA-fokozat értékéről, akkor – legalábbis átmenetileg – a korábbi rendszerben végzeteket fogja választani, leértékelve ezzel a BA-fokozatot. Az általunk felkeresett munkaadók és -közvetítők többsége várakozással tekint az új képzési rend felé, de ezek a várakozások inkább csak a korábbi rossz tapasztalatok megváltoztatásának igényét jelzik, mintsem azt, hogy a munkaadók konkrét információkkal rendelkezzenek az alap-, illetve a mesterképzésről. A BA-fokozattól egyesek alapozó képzést, mások gyakorlatorientált képzést várnak. Többen úgy látják, hogy a BA-fokozat sok munkakörhöz elég lesz, noha konkrét ismereteik alig vannak róla. Többen szkeptikusak, csak formális változásokat sejtnek, s a diploma mögötti tudással kapcsolatban újabb zavaró tényezőket. Ez utóbbiakat már a kreditrendszer is megzavarta, állítják, hogy ebben nem látható a diploma mögötti tudás. A megkeresett multinacionális cégek képviselőinek fele teljes mértékben tájékozatlan a lineáris képzéssel kapcsolatban. Ez alapján feltételezhető, hogy a kisebb cégek még inkább tájékozatlanok. A munkaadói és munkaközvetítő cégek véleményét elemző tanulmányunk szerzője, Szepesi Anna szerint „a felsőoktatás rendszerében bekövetkezett változások egyelőre nem a rendezettség, hanem a prolongált bizonytalanság állapotát idézték elő, a régi struktúra már felbomlott, az új pedig még nem alakult ki, így az ebben a társadalmi térben bekövetkező hiátusnak sokan szenvedő alanyaivá, néha áldozataivá is válhatnak”. Más kutató egy más szemszögből vizsgálva teszi fel kérdését, utalva a diplomák értéke körüli bizonytalanságra s arra, hogy ez nemcsak gazdasági, hanem társadalmi kérdés is: „A lineáris képzés általánossá tétele, és a csak bachelor diplomák számának növelése vajon javítani fogja-e a pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci lehetőségeit, vagy csak további relatív előnyt eredményez a mesterdiplomák tulajdonosainak?” (Berde 2005)

Nem tudjuk, hogy az új felsőoktatási törvény, illetve a tandíj bevezetése milyen mértékű szerkezeti változást lesz képes indukálni a felsőoktatásban. Úgy gondoljuk azonban, hogy ha a tandíjnak sikerül is majd allokációs szerephez jutnia, csak akkor fejtheti ki érdemben hatását, ha a középfokú képzés is képes felzárkózni a munkaerőpiac igényelte képzési szerkezet elvárásaihoz, s olyan tanulókat tud kibocsátani a rendszerből, akik a jelenleginél sokkal nyitottabbak a különböző továbbtanulási lehetőségek iránt, s nem csak humán szakterületen tudják elképzelni jövőjüket.

A munkaerőpiac igényelte kompetenciák

A kompetencia az utóbbi időben az oktatásban is nagyon gyakran használt fogalom. Azt jelzi, hogy nem öncélúan, hanem valaminek az érdekében tanulunk, s azt, hogy az ember különböző élethelyzetekben – így a munkaerőpiacon is – nemcsak a lexikális tudását hasznosítja, hanem a legkülönbözőbb készségeit, jártasságait, személyiségvonásait, motivációit. A gyakori szóhasználat jelzi egyben azt is, hogy a munkaerőpiac olyan készségeket, jártasságokat, személyiségvonásokat, motivációkat vár el a munkavállalótól, ame-

lyek megszerzése nem történik meg automatikusan a szocializáció során. Nem történik meg, mert nem feltétlenül követeli meg a családi kultúra, s mert a munkamegosztás olyan fokú, hogy az egyén nem is képes minden speciális élethelyzetre felkészülni az életében. Ebben a helyzetben kiemelt szerepet kell kapnia a képzésnek s azon belül az iskolai képzésnek annak érdekében, hogy a különböző élethelyzetekben szükséges kompetenciákat, így a munkaerőpiac igényelte kompetenciákat is biztosítsa az egyén számára, hogy megvehesse lábát, s a mindenkorai társadalmi elvárásoknak megfelelően boldogulni tudjon. A gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe (eközben háttérbe szorítva másokat), de ezek a kompetenciák gazdasági áganként, szakterületenként, munkakörönként s akár cégenként is eltérők lehetnek.

Nehéz ma tisztán látni ebben a kérdésben, a különböző felmérések is – legalábbis részben – különböző eredményeket hoznak. Meglátásunk szerint ennek egyik oka, hogy a kompetenciák megnevezése, felsorolása, csoportosítása nem egyértelmű kutatói körökben, másik oka, hogy a munkaadók igényei olyannyira változatosak, hogy a felmérések nem is képesek átfogni a munkaerőpiac egészét, hanem annak mindig csak egy-egy kisebb-nagyobb szeletét reprezentálják.

Egy OECD-re hivatkozó internetes forrás például a következő kompetencia-csoportokat értelmezi: 1. ismeretek, tudás (knowledge), azaz információk, melyekkel a személy rendelkezik; 2. készségek, jártasságok (skills), melyek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képességét adják; 3. önértékelés, szociális szerepek, melyek személyes értékek (value) mentén szerveződnek, tehát olyan attitűdök, értékek, melyeket a személy fontosnak ítél (pl. siker, karrier); 4. személyiségvonások (character), vagyis pszichikai-fizikai jellemzők és a helyzetekre, információkra adott válaszok; 5. motivációk (motivation), melyek irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé.³ Egy európai uniós dokumentum (Commission... 2005) ezzel szemben a tudást (knowledge) és a jártasságokat (skills) külön kezeli az ún. személyes és szakmai kompetenciák (personal and professional competences) négy csoportjától, melyek: 1. döntéshozatal és felelősségvállalás (autonomy and responsibility); 2. tanulási kompetenciák (learning competences); 3. kommunikációs és társadalmi kompetenciák (communication and social competences); 4. szakmai kompetenciák (professional and vocational competences).

A munkaerő-piaci hirdetések feldolgozó felmérésünkben nem törekedhettünk a munkaerőpiac igényelte kompetenciák teljes körű vizsgálatára, mivel a hirdetések általában tömörek, s nem közlik a munkaadók minden elvárását. 19 kompetenciára⁴ kérdeztünk rá, azokra, amelyek – tapasztalataink szerint – a leggyakrabban jelennek meg a hirdetésekben. Ezeket csoportosítottuk egy logikus rendszerbe, amely nem teljesen követi egyik fent ismertetett rendszert sem, inkább munkakategóriák halmazának tekinthető. Az interjúk esetében nyitva hagytuk a kérdést, rábízva az interjúalanyokra az általuk fontosnak tartott kompetenciák megnevezését.

Kutatásunk során nemcsak a szűk értelemben vett kompetenciaigényeket mértük fel, hanem mindazokat a tudáselemeket, jártasságokat is, amelyeket – a szűk értelemben vett szakmai tudáson felül – a munkaadók elvárnak. A hirdetéselemzés és az interjúfelvétel eredményei a IV. és az V. fejezetben találhatóak, itt csak azokat az elemeket emeljük ki, amelyeket a munkaerőpiac kiemelten igényel.

³ <http://www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafoglalom.pdf#search=%22munkaer%C5%91piac%20diploma%22/>

⁴ Jó fellépés (agilitás, jó kapcsolatteremtő, ill. kommunikációs képesség stb.), szervező készség, vezetői készség, alkalmazkodó készség, stressztűrő képesség, lojalitás, megbízhatóság, felelősségérzet, pozitív hozzáállás, szolgálatkészség, dinamizmus, nagy munkabírási, precizitás, pontosság, problémamegoldó képesség, eredményorientáltság, rugalmasság, meggyőző erő, képesség az önálló munkavégzésre, a csoportmunkára, kreativitás és ügyfélközpontú szemlélet.

Interjúalanyaink azt jelezték, hogy ezen a területen *komoly diszkrpanciával találkozhatunk*, ami egyrészt utal arra, hogy a munkaadói elvárások sok esetben túlzóak (olyan ideális munkavállalót várnak, amilyen nincs), másrészt arra, hogy a munkavállalók is komoly hiányosságokkal rendelkeznek. A munkáltatók sokszor úgy látják – mint az interjúkat feldolgozó tanulmány szerzője jelzi –, hogy „a pályakezdők zöme a leg-alapvetőbb feltételeknek sem felel meg, diplomáján kívül nincs sem használható szakmai tudása, sem gyakorlata, sem valódi motivációja az adott munka (vagy általánosságban a munka) iránt”. Interjúalanyaink szájából többször elhangzott az az elsősorban a felsőoktatásnak címzett kritika, hogy ott egyáltalán nem foglalkoznak azoknak a képességeknek és készségeknek a fejlesztésével, amelyeket a munkahelyi felvétel során mérnek, holott a hallgatók érvényesülésének egyik kulcsa lenne ilyen jellegű tudásanyag közvetítése, akár nonformális módszerekkel is. Tapasztalatainkat megerősíti egy másik kutatás is, amely – a társadalomtudományi végzettségek tekintetében – megállapítja, hogy a felsőoktatás nem is igazán fordít figyelmet erre a kérdésre (Héra 2006).

A fenti véleménnyel nem szembesítettük a felsőoktatás képviselőit, de ők tanulmányaikban, nyilatkozataikban általában a megalapozott tudásra, az elméleti ismeretek fontosságára hivatkoznak. Hogy ennek mi a szerepe hosszabb távon, milyen olyan kompetenciákat biztosít, amelyeket a munkaerőpiac közvetlenül esetleg nem értékel, de azért mégis szükségesnek tart, az vita tárgya lehet, s kell is hogy legyen, de a felsőoktatás nem mehet el mégsem a közvetlenül igényelt s felelősségi körébe tartozónak tekinthető kompetenciák biztosítása mellett, mert ezzel hallgatóit komoly munkaerő-piaci veszélyeknek teszi ki. Minden korábbi kutatás – így a saját kutatásunk is – azt jelzi, hogy a diploma fontos kelléke a munkaerőpiacra való belépésnek, de ahhoz, *hogy valaki könnyebben s jobb álláshoz juthasson, különböző kompetenciákkal kell hogy rendelkezzen*. Aki több vagy fontosabb kompetenciák (plusz jártasságok és kiegészítő tudáselemek) birtokában van, könnyebben juthat munkához, s nagyobb jövedelmet kaphat. A többiek lemaradnak ebben a versenyben.

Mi magunk úgy gondoljuk, hogy közeljövő egyik nagy feladata lesz, hogy ebben a kérdésben *konszenzus alakuljon ki* a társadalomban, hiszen a különböző kompetenciák biztosításában egyaránt szerepe lehet a köz- és felsőoktatásnak, az egyes egyéneknek, a munkaadóknak s a társadalom egészének is. Azonban az sem biztos, hogy minden igényelt kompetenciára fel kell készíteni a munkavállalót, elképzelhető, hogy érdekesebb a munkaadókat olyan munkakörnyezet kialakítására készíteni, amely adott kompetenciákat (pl. stressztűrés, „nagy munkabírás”) nem, vagy a jelenleginél kisebb mértékben igényel.

Hogy milyen rendszer lenne ideális, abban nem kívánunk állást foglalni, mert úgy gondoljuk, hogy ez *alku kérdése*, ezért ebben csak az érintettek dönthetnek. Csak utalunk rá, hogy van néhány olyan terület, amelyben már közmegegyezés van. Fel sem merül például, hogy a felsőoktatás vagy a munkaadók finanszírozzák az autóvezetői jogosítvány megszerzését, holott az állások jelentős részében ezt elvárják.

A munkaerőpiac által igényelt kompetenciák nagyon sokrétűek. A vizsgálatunkban megkérdezett multinacionális cégekre egységesen jellemző, hogy a *szaktudás + nyelvtudás + személyes kompetenciák együttesét igénylik*.

A *szaktudással* (értsd: elméleti ismeretekkel) kapcsolatban *viszonylag nagy az elégedettség, de sokan itt is komoly hiányosságokat látnak*. Interjúk felmérésünk arra nem nyújtott lehetőséget, hogy az eltérő vélemények mélyére lássunk, s a kérdezettek munkaerő-piaci ismeretei alapján vonjunk le következtetéseket szakterületekre vagy intézményekre vonatkozóan. Arra azonban utalnunk kell, hogy több olyan intézményt is megneveztek interjúalanyaink, amelyek oklevelét teljesen értéktelennek tartják.

A szaktudást kiegészítő kompetenciákkal már egyértelműen komoly baj van. Hogy mely elemeivel, azt nem könnyű egyértelműen kideríteni, mert a munkaadók nem mindig definiálják pontosan elvárásaikat, sok esetben egy közvetítő fogalom segítségével (szakmai gyakorlat, szakmai tapasztalat) fogalmazzák meg igényeiket. Ebbe nagyon sok mindent beleértene, belegondolnak: a cégkultúrák megismerésétől kezdve a munkahelyi viselkedési szabályok elsajátításán keresztül a teherbírásig. Ezzel a munkaerőpiac nem a kompetenciát jelöli meg, hanem inkább magát a gyakorlatot, jelezve, hogy a kompetenciák – legalábbis egy részének – biztosítása nemcsak célzottan, hanem áttételesen is biztosítható.

A szakmai gyakorlat fontosságára utal, hogy interjúalanyaink jó része szerint ennek hiányában a pályakezdekők a fiatalok javára írható előnyöket (rugalmasság, család, elkötelezettség hiánya, mobilitás, jó szaktudás, jó tanulási kompetenciák) sem tudják kihasználni, s inkább csak akkor jutnak álláshoz, ha a munkaadó nem tud tapasztaltabb szakembert felvenni.

A szakmai gyakorlat megszerzésére lehetőséget nyújt az a hazánkban is egyre terjedő gyakorlat, hogy a fiatalok életének egy részében a tanulás és a munkavállalás párhuzamosan vagy egymást váltva történik, vagyis érezhetően megnyúlt az első stabil munkahelyig terjedő időszak. Ezt segíti, segítené a gyakornoki rendszer, ami viszont nem terjedt el. A fenti folyamat ellenére még mindig az a tipikus, hogy a végzettek minden szakmai gyakorlat nélkül próbálják megvetni lábukat a munkaerőpiacon.

Felmérésünk szerint a további, a szakmai gyakorlattal nem kifejezetten összefüggésbe hozható szakmai kompetenciák közül elsősorban a jó fellépés, a jó kommunikációs készség játszik szerepet. Jelentős hangsúlyt kap – bár ez már csak a hirdetések kisebb részében jelenik meg – az önálló munkára való képesség, a problémamegoldó képesség, a szervezői, illetve vezetői készség, a nagy munkabírás, a dinamizmus, a precizitás, a pontosság, a rugalmasság, a megbízhatóság, a felelősségérzet, a képesség a csoportmunkára és az eredményorientáltság.

Az interjúk alapján az rajzolódik ki, hogy a cégek leginkább egy-egy személyiségtípust keresnek egy-egy pozícióba, a személyiségből adódó jegyek, képességek, attitűdök tehát kiemelten fontosak a munkáltatóknak, hiszen a cégkultúra, a cég önmagáról alkotott és kifelé közvetített képe, illetve az adott munkakör jellege bizonyos személyiségjegyekkel összeilleszthető, másokkal pedig nem. A hirdetésekben megfogalmazott elvárásokon túl olyan igények is megjelentek, mint a proaktivitás, a pozitív emberi kapcsolatok, a helyzetfelismerés és a logikai-elemző képesség. Problémaként érzékelték a válaszadók egynegyede az önismeret és önérvényesítési képességek hiányát.

Egy korábbi kutatás (Selmeczy 2005) különböző munkakörökre bontva igyekezett felmérni a munkaerőpiaci igényeket (ld. I-1. táblázat), s négy kompetenciát emelt ki (precizitás, képesség a „csapatmunkára”, ill. az önálló munkavégzésre, nagy munkabírás), vagyis sok az átfedés a két kutatás eredményei között. Ez azt jelzi, hogy a cégek többsége a hirdetésekben valószínűleg ténylegesen megfogalmazza legfontosabb elvárásait.

I-1. táblázat**A diplomás pályakezdők különböző munkakörökben szükséges készségeinek, ismereteinek vállalati értékelése* (N=121)**

Munkakör	Villamos- mérnök	Gépész- mérnök	Kontroller, pénzügyes	Vegyész- mérnök	Marke- tinges	Technológus mérnök, műszaki fejlesztő	Infor- matikus, prog- ramozó	Logisz- tikus
Precíz munkavégzés	4,78	5	4,88	5	5	4,76	4,6	
Számítógépes ismeretek	4,66		4,88	4,6	4,76	4,74	4,6	
Csapatmunka	4,56	5			4,76	4,76	4,6	4,34
Nagy munkabírás	4,78	5	4,44			4,76		5
Önálló munkavégzés	4,56	5	4,44	4,6				4,34
Idegennyelvtudás	4,52	4,5	4,44	4,5			4,6	
Új készségek elsajátítása	4,78	4,76	4,44			4,76		
Gyakorlati jártasság		4,5					4,6	
Szervezőképesség					4,74			5
Szakmai elméleti alapok			4,56					

* 1–5-ig terjedő skála

Forrás: Selmeczy (2005)

Az elvárt kompetenciák egy része egyértelműen nem a felsőoktatáshoz, hanem a *közoktatáshoz kapcsolható*. Általában nem ezek hiánya jelent problémát a munkaadóknak, de előfordul még diplomások esetében is, hogy olyan alapvető készségeket nélkülöznek, mint a fejben számolás, a helyesírás vagy – mérnökök esetében – a kézzel rajzolás.

Tapasztalataink szerint a *nyelvtudásban történt előrelépés* az utóbbi időben, de sok szempontból *még mindig katasztrofális a helyzet*. A papírral igazolt és a tényleges nyelvtudás között óriási a különbség, s az idegennyelvtudásnak pont az eleme hiányzik leginkább (kommunikációs készség), amelyre a munkavállalás során leginkább szükség van. Úgy tűnik, az előrelépés inkább csak azokon a szakterületeken látványos, amelyeken a munkaerő-kínálat bőséges, s emiatt az elit munkahelyek csak nyelvtudással vagy más kompetenciaelőnnel szerezhetőek meg. Műszaki területen, ahol a végzettek viszonylag könnyen el tudnak helyezkedni, sokkal több a probléma, a fiatal munkavállalók kevéssé ambicionálják a nyelvtanulást (és/vagy kevesebb segítséget kapnak hozzá egyetemüktől, főiskolájuktól).

Az *angol nyelv ismerete döntő* jelentőségű a munkaerőpiacon. Az általunk elemzett álláshirdetések 57%-a jelentkezési feltételként jelölte meg – általában „magas szintű” tudást előírva. Az egyes szakterületek eltérő mértékben igénylik a nyelvtudást. A jogi munkakörökben például csak elvétve van rá szükség, de ahol igen, ott sok esetben egy másik nyelvet is elvárnak. Ugyancsak viszonylag ritkán igénylik az egészség-

ügyben az idegen nyelvet, de minden ötödik esetben itt is kettőt. Az oktatás területén, a kereskedelemben és az informatikában viszont kiemelkedően fontos a nyelvtudás. Az előbbi kettőben sok esetben szükség van egy második idegen nyelvre is (nem feltétlenül a németre!), az informatikai területen viszont egyértelműen az angol a döntő, itt egy nyelvvel már álláshoz lehet jutni. Az angol minden szakterületen előnyben van a némettel szemben, a német relatív magas súllyal szerepel viszont a mérnöki szakterületen.

A nyelvtudás megszerzésében kezd kialakulni valamilyen hallgatólagos konszenzus. A nyelvtudás, illetve a nyelvtudással kapcsolatos kompetenciák egyre nyilvánvalóbban megtérülnek a munkaerőpiacon, s ezzel mind többen tisztában is vannak.⁵

Hasonló konszenzus várható az alapfokú *informatikatudás* területén is. Ezen a területen szerzett jártasságot a hirdetések 36%-ában várnak el, túlnyomórészt (82%) csupán alapszintű felhasználói ismereteket (szövegszerkesztés, Windows, alapszoftverek használata). Legkevésbé az oktatás, az egészségügy és a jog területén fogalmazódik meg elvárás az informatikai tudással kapcsolatban, szemben a műszaki és a két közgazdasági szakterülettel. Ez utóbbiak esetében is viszonylag alacsony arányokat kapunk, amiben feltehetően szerepet játszik, hogy az alapszintű informatikai ismeretek itt már alapkövetelménynek számítanak.

Gyakran felmerült a foglalkoztatók és a munkaerő-közvetítő cégek részéről, hogy a fiatalok *munkaerő-piaci felkészítése is hiányos*, holott azt mind a munkavállalók, mind a munkaadók az egyik legfontosabb szempontnak tartják.⁶ Megítélésünk szerint azonban ezt nem lehet a felsőoktatás feladatává tenni, sokkal inkább más intézményekévé. Hogy előrelépésre szüksége van, az kétségtelen, mint ahogy az is, hogy ebben a munkaügyi kormányzatnak szerepe kell hogy legyen, ha másképp nem, információnyújtással, a képzések akkreditálásával s – talán – pénzügyi támogatással.

Javaslatok

A kutatásunk során megfogalmazott problémák alapján néhány olyan pontra szeretnénk felhívni az oktatási kormányzat figyelmét, amelyben – megítélésünk szerint – kezdeményező, irányító szerepet lenne érdemes vállalnia annak érdekében, hogy a munkaerőpiac szereplői elégedetten találjanak egymásra, s így végső soron elmondhassuk, hogy a felsőoktatás megtalálta helyét, képes hatékonyan felkészíteni a jövő diplomás szakembereit.

- 1) Elengedhetetlennek tartjuk, hogy a *munkaerőpiac igényelte legfontosabb kompetenciákat megismerjük*. Az eddigi felmérések jó kiindulópontot teremtenek ehhez, inkább a legfontosabb s legáltalánosabb kompetenciák meghatározása várat magára. Az oktatási kormányzatnak ebben egyrészt kezdeményezői, koordinátori szerepe kell hogy legyen, vagyis le kell tudnia ültetnie a munkaadók, az oktatási intézmények (nem csak a felsőoktatási intézmények) képviselőit, kulcsembereit, valamint az érintett kormányzati szakembereket annak érdekében, hogy ne csak a kompetenciákról, hanem azok biztosításának rendszeréről is döntés születhessen. *Legyen tiszta mindenki számára, hogy mi a közokta-*

⁵ Ezt bizonyítja Berde (2005) kutatása, miszerint magas szintű angolnyelv-tudás birtokában a fiatalok anyagi elvárásai nagyobbak, mint ennek hiányában.

⁶ Egy felmérésben a munkaadók a legfontosabb kompetenciának az önmenedzselési készséget tették, ezt követte a nyelvtudás, a szakmai tapasztalat, a végzettség és az önéletrajz minősége. A fiatalok a nyelvtudást tették az első helyre, az önmenedzselést pedig a másodikra. Ők a kapcsolatokat és a szerencsét is megemlítték mint fontos tényezőket (Szűcs 2005).

tás, mi a felsőoktatás, mi az egyén (család), mi a kormányzat s mi a munkaadók felelősségi köre. Ebben a kérdésben konszenzusra kellene jutni, hogy megszűnjön az egymásra mutogatás.

- 2) A szakmai gyakorlat – mint a képzés olyan önálló eleme, amely különböző kompetenciákat képes biztosítani vagy megerősíteni – jelenleg nagyon hiányzik a képzési rendszerből, illetve a környékéről. Érdemesnek látjuk egy olyan átfogó stratégia kidolgozását, amely a konkrét lehetőségek függvényében egységes rendszerben támogatja a szakmai gyakorlat megszerzésének különböző formáit, akár a diploma megszerzése, akár az azt követő időben. Érdemes lenne megfontolni, hogy az akkreditációs rendszer, a felsőfokú oktatás pénzügyi támogatási rendszere vagy akár az oklevélmelléklet rendszere milyen lehetőségeket kínál erre, de fontosnak tartanánk az oktatási kormányzat közvetítő, koordináló, funkciójának megerősítését is annak érdekében, hogy a felsőfokú intézmények és a gazdaság szereplői könnyebben egymásra találhassanak. A szlovák példa mutatja, hogy a gyakornoki rendszer is életképesé tehető.
- 3) A felsőoktatás jövőbeni kimeneteit illetően jelenleg nagy a tájékozatlanság. A munkaadók nem igazán tudják, hogy az új képzési rendszerből kilépők diplomája mögött mit találnak, mit tudnak hasznosítani, ezért a munkaerőpiacra frissen kilépő diplomások helyzete bizonytalan. Különösen az első években lesz az, amikor a jelenleginél várhatóan többen hagyják el a felsőoktatást, s egymással konkurálva igyekeznek megszerezni a legjobb munkaerő-piaci pozíciókat. Fontosnak tartjuk, hogy a legkülönbözőbb – de hiteles – propagandaeszközök révén minden munkaadó s minden munkavállaló részletes információhoz jusson arról, hogy a különböző képzések milyen tudást, milyen kompetenciákat biztosítanak. Utalnunk kell arra, hogy ilyen népszerűsítő, tájékoztató programok külföldön is vannak, többnyire egységes rendszerben, figyelemfelkeltő hívó szó alatt (pl. a *Bachelor welcome* Németországban). Egy ilyen programnak az elmaradása nehéz helyzetbe hozhatja a frissdiplomásokat, s úgy gondoljuk, a társadalomnak (pontosabban a kormányzatnak) felelősséget kell vállalnia az új generáció munkaerő-piaci esélyeiért, hogy ne alakuljanak ki nagy különbségek az egyes generációk között.
- 4) Kutatásunk alapján úgy látjuk, hogy a BA-programból a munkaerőpiacra kilépők esélyeit jelentősen növelni lehetne, ha egy-két, a munkaerőpiac által igényelt kompetencia kérdésében előre tudnának lépni. Elképzelhetőnek tartjuk, hogy a felnőttképzés keretében a végzettségükkel nehezen elhelyezkedők ilyenfajta kedvezményes képzésben részesüljenek. Finanszírozási háttere ennek megteremthető a Munkaerőpiaci Alapból, ugyanakkor szükség lenne ilyen programok előzetes kidolgozására s akkreditálására.
- 5) A finn példa azt mutatja, hogy szükség van rendszeres munkaerő-piaci felmérésekre annak érdekében, hogy mind a felsőoktatásba jelentkezők, mind a felsőoktatási intézmények s tulajdonképpen maguk a munkaerő-piaci szereplők is tisztában legyenek a diplomák értékével. A FIDÉV-hez hasonló típusú vizsgálatok rendszeres – néhány évenkénti – megismétlését reálisnak s hasznosnak tartjuk. Az ilyen vizsgálatok nem helyettesítik, csak kiegészítik a felsőoktatási intézmények saját felméréseit.
- 6) A németországi tapasztalatok azt mutatják, hogy a képzések tartalmát időnként szembesíteni kell a munkaerőpiac elvárásaival. Ebben kormányzati kezdeményező szerepet látunk indokoltnak.

Irodalom

- Berde É. (2005): *A diplomázás előtt álló fiatalok pályaelképzelései, és a munkaügyi statisztikai adatok tényei alapján várható rövid távú tendenciák*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. [Kézirat].
- Galasi P. & Nagy Gy. (2006): *A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003*. *Educatio*, nyár.
- Héra G. (2006): *Társadalomtudományi végzettséggel a munkaerőpiacon*. Budapest: Kurt Lewin Alapítvány. [Kézirat].
- Selmeczy I. (2005): *Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. Egy empirikus vállalati felvétel és szakértői interjúk elemzése*. Budapest: Magyar Kereskedelmi és Iparkamara.
- Szűcs I. (2005): *Kényszerből a felsőoktatásba. Kevésbé egyenlő diplomák és diplomások*. *Kutatási beszámoló*. Székesfehérvár: Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet. http://www.echosurvey.hu/_user/downloads/kutatasi_beszamolo/t-123ofa.pdf/
- Commission of the European Communities (2005): *Towards a European qualifications framework for life-long learning commission of the European Communities*. http://www.om.hu/doc/upload/200509/consultation_eqf_en.pdf/
- Vámos D. (2002): *A diplomások iránti szükséglet és a felsőoktatás*. In Lukács P.: *Felsőoktatás új pályán*. Budapest: Oktatókutató Intézet. [Kézirat]. http://www.hier.iif.hu/hu/kutatas_reszletes.php?id=16/

Györgyi Zoltán

Diplomások és a munkaerőpiac
Kutatói megközelítés

A felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdők munkavállalásának nehezebbé válása a 2000-es évek elején vált szembetűnővé. A média, a szakirodalom egyre gyakrabban foglalkozott a témával, a jelenség mértékével, okaival, összefüggéseivel, részleteivel. Elsősorban azért került mindez az érdeklődés homlokterébe, mert ellentmondani látszott a felsőoktatás expanziójával kapcsolatos kilencvenes évekbeli várakozásoknak. Egyrészt azoknak a társadalmi várakozásoknak, amelyek az oktatás expanziójától remélték (részben) a gazdasági felzárkózást, másrészt azoknak az egyéni várakozásoknak, amelyek szerint diplomával könnyű lesz az elhelyezkedés. A váratlannak tűnő új helyzet elgondolkodtatta az érintetteket – ennek nyomai az újságírók szócsövén keresztül komoly nyilvánosságot is kaptak –, de a kutatókat is, mert a tapasztalatok ütközni látszottak azzal az elméleti tétellel, amely szerint a képzettség szintjének emelkedésével csökkenthető a munkanélküliség, s bizonyos értelemben zavarba hozta a döntéshozókat is. A későbbi átállás a lineáris képzésre ugyan nem erre vezethető vissza alapvetően, de a mellette szóló érvek több esetben is arról szóltak, hogy a munkaerőpiacnak nincs szüksége hosszú ideig képzett diplomás fiatalokra olyan nagy számban, mint ahányan oklevelet szereznek a kimenő rendszer még mindig működő régi formájában.

Egyes kutatások már korábban ráirányították a figyelmet arra, hogy a formális végzettség nem egyedüli belépőjegy a munkaerőpiacra. A tartós munkanélküliség fő oka például sokkal inkább az egyén fizikai és mentális állapotával hozható összefüggésbe, semmint a képzettség mértékével. Eszerint sokkal inkább azt mondhatjuk, hogy az oktatás és a szakképzés elengedhetetlen, de nem elegendő feltétele a munkaerőpiac rövid és hosszú távú egyensúlyának. Alkalmas a strukturális munkanélküliség csökkentésére, de kevésbé alkalmas a globális munkanélküliség kezelésére (Falusné 2001). Ilyen helyzetben mind az egyénnek, mind a képzési kínálat formálóinak el kellett gondolkozniuk a változtatás lehetőségein.

A diplomások elhelyezkedési nehézsége hazánkban viszonylag új jelenségnek számít, a fejlett országokban azonban évtizedek óta kimutathatók a nyomai: a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság. Az Egyesült Államokban ma már a jó nevű egyetemeken szerzett végzettség sem biztosíték az elhelyezkedésre, illetve a képzettségnek megfelelő munkakörre. Stalder (2003) szerint az Európai Unióban megfigyelhető a diplomák leértékelődése: kevesebb bérnyereséget lehet ugyanazzal a diplomával elérni, mint korábban. Furlong (2003) egy régebbi vizsgálatára hivatkozik, amely szerint a 16–29 évesek 60%-a alulfoglalkoztatottnak tekinti magát.

A munkanélküliségi adatok azt jelzik, hogy a diplomás munkanélküliség más európai országokban, köztük a nálunk fejlettebb, s arányait tekintve sokkal több tanulót beiskolázó felsőoktatással rendelkező országokban sokkal súlyosabb probléma, mint hazánkban. Ezek az országok – csökkentendő a munkanélküliséget – általában a tartós munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszavezetésében gondolkodnak. Az egyént a pályaválasztás során inkább munkaerő-piaci információkkal igyekeznek támogatni, illetve a rövid idejű képzések kínálatának bővítésével, s az egyetemi diplomák utáni nem szakképző típusú diplomák megszerzésének lehetőségével a képzési választékot igyekeznek növelni. A lineáris képzés bevezetése is szolgálhatja ezt a célt, de ennek indítéka inkább a hallgatói és oktatói mobilitás s ennek érdekében a végzettségek összehasonlíthatóságának és kölcsönös elismerésének igénye állt, összhangban az egységes európai munkaerőpiac megteremtésének igényével.

II-1. táblázat**A felsőfokú képzettségű munkanélkülieknek a felsőfokú képzettségű aktív keresőkhöz viszonyított aránya**

Ország	Év	%
Magyarország	2001	1,4
Ausztria	2000	1,7
Hollandia	2000	2,0
Olaszország	2000	2,3
Portugália	2000	2,3
Egyesült Királyság	2000	2,4
Románia	2000	2,4
Svédország	2000	2,5
Csehország	2000	2,6
Dánia	1998	2,7
Írország	1999	2,7
Szlovénia	1999	3,3
Belgium	2000	3,3
Németország	2000	4,2
Finnország	1999	5,0
Szlovákia	2000	5,6
Lengyelország	2000	6,6
Horvátország	1998	8,9
Görögország	2000	10,1
Spanyolország	2000	11,5
Norvégia	1998	13,2

Forrás: Ladányi (2002)

Magyarországon a diplomások elhelyezkedésének kérdése nemcsak újszerűsége miatt kapott kiemelt figyelmet az utóbbi időben, hanem azért is, mert a felsőfokú képzés kínálta férőhelyek s ennek következtében a felvett és a végzett hallgatók száma is viszonylag rövid időn belül – nagyjából egy évtized alatt – ugrásszerűen megnőtt. Ez felvetette az összefüggések keresését: maga a bővülés vagy annak a képzési szerkezetet és/vagy az oktatás minőségét érintő vonásai felelőssé tehető-e, s ha igen, milyen mértékben a kialakult helyzetért?

A következő szakirodalmi áttekintés az ezzel kapcsolatos véleményeket foglalja össze, bemutatva magát a jelenséget s rámutatva az okait, következményeit megfogalmazó – időnként egymásnak ellentmondó – álláspontokra.

A kutatások, elemzések még a hazai felsőoktatás szerkezetének átalakulását megelőző időszakban folytak, ily módon közvetlenül nem érintik a lineáris képzésre áttérés után várható helyzetet, de segítik annak megértését, hogy a diploma munkaerő-piaci értékében milyen változások várhatók, ha ez a képzési szerkezet is az ezzel párhuzamos egyéb változások gyökeret vernek.

A diplomával rendelkezők elhelyezkedési nehézségeinek sokféle megközelítése lehet. Beszélhetünk közgazdasági, társadalmi, munkaerő-piaci és oktatási összefüggésekről is azok országos vagy regionális vetületeiről. Az áttekintés során igyekszünk többoldalú megközelítést alkalmazni, de elsősorban a probléma jelentőségére utalunk, illetve arra, hogy a képzési rendszer oldaláról milyen teendők vannak a jobb munkaerő-piaci megfelelés érdekében, és mennyiben segítheti ezt a folyamatot a lineáris képzés bevezetése.

A felsőoktatás expanziója és a diplomás munkanélküliség

A diplomás munkanélküliség okait, csökkentésének lehetőségeit tekintve gyakorlati és elméleti szakemberek gyakran vitatkoznak egymással, de magát a jelenséget, vagyis hogy a diplomások elhelyezkedési lehetőségei az utóbbi két-három év során beszűkültek, és a korábbi évekhez képest nagyobb eséllyel válnak munkanélkülivé, nem vitatják. Annak ellenére nem, hogy a jelenségről is különösen a mértékéről sokáig alig tudtunk, inkább csak az utóbbi három-négy évben jelentek meg olyan statisztikai adatok, amelyek átfogó képet nyújtanak a helyzetről.

A munkaügyi statisztika szerint a munkanélküli diplomások korábbi 12–13 ezres szinten mozgó száma 2003 harmadik negyedévében hirtelen – mintegy 3 ezer fővel – emelkedett (Csizmár 2004). Ebben a számban nemcsak az állásukat veszített *pályakezdők* vannak benne, viszont egy másik kimutató alapján ennek ellenére állítható, hogy a regisztrált munkanélküli *pályakezdő* diplomások száma is emelkedett (2002 és 2003 júliusa között pl. 3430-ról 4839-re, vagyis több mint 40%-kal).

A KSH Munkaerő-felmérése is jelzi a diplomások egyre nehezebb helyzetét. Hat év alatt a főiskolai végzettségű munkanélküliek száma 52%-kal emelkedett, az egyetemi végzettségűeké pedig több mint 60%-kal. Részesedésük szintén emelkedett a munkanélküli népességben belül, de ez utóbbi jelenségben a munkaképes korú lakosság végzettség szerinti összetételében tapasztalható eltolódás is szerepet játszik.

II-2. táblázat

A munkanélküliek száma (1000 fő) és a felsőfokú munkanélküliek aránya a munkanélküli népességben belül

Iskolai végzettség	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	A növekedés mértéke 1999 és 2004 között
8 általánosnál kevesebb	13,8	9,7	6,6	6,6	7,2	7,6	6,1	
8 általános	108,0	91,6	79,1	76,3	76,9	74,3	72,8	
Szaktanulmányok végző szakiskola,	107,7	107,3	102,3	87,3	86,0	91,9	90,0	
Gimnázium	31,1	20,8	20,3	15,2	15,5	17,4	21,2	

II-2. táblázat folytatása

Iskolai végzettség	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	A növekedés mértéke 1999 és 2004 között
Szakközépiskola	41,1	47,1	44,8	39,3	40,1	40,3	43,8	
Főiskola	8,5	6,3	7,1	7,0	8,4	9,5	12,9	
Arányuk a munkanélküliek között	2,7%	2,2%	2,7%	3,0%	3,5%	3,9%	5,1%	231%
Egyetem	3,8	2,6	3,4	2,6	4,8	3,4	6,1	
Arányuk a munkanélküliek között	1,2%	0,9%	1,3%	1,1%	2,0%	1,4%	2,4%	266%
Összesen (= 100%)	314,0	285,3	263,7	234,3	238,8	244,5	252,9	

Számítások a KSH Munkaerő-felmérése alapján (közli Laky 2005)

II-3. táblázat

A felsőfokú pályakezdő munkanélküliek aránya a pályakezdő munkanélküliek egészén belül (%)

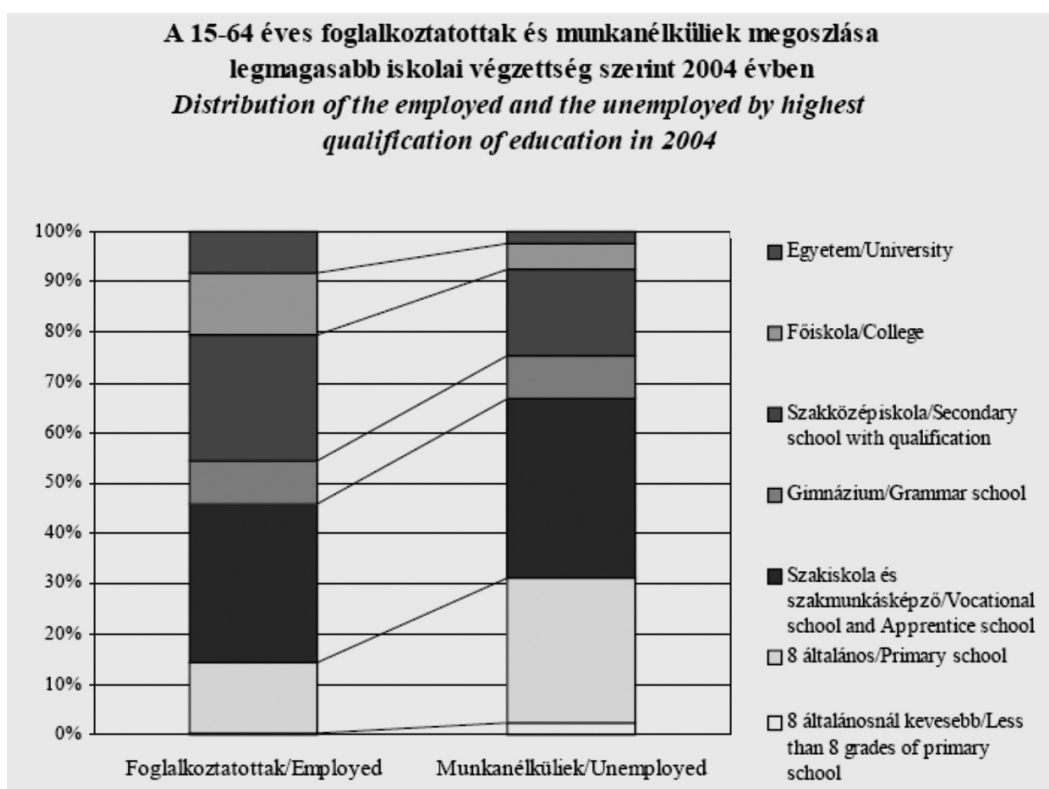
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	A növekedés mértéke 1999 és 2004 között
A felsőfokú végzettségűek aránya a pályakezdők között	Az adott év szeptemberében	7,2	8,4	9,5	11,4	14,6	14,9	207%
	Éves átlagban	5,3	6,2	7,2	8,6	10,9	11,7	221%
A felsőfokú végzettségű munkanélküliek aránya a munkanélküliek között	Az adott év szeptemberében	3,2	3,4	3,6	4,0	4,7	5,1	159%
	Éves átlagban	2,7	2,9	3,0	3,3	3,7	4,2	156%

Forrás: Laky (2005)

A pályakezdők között a diplomások aránya jobban emelkedett, mint a munkanélküliek egésze között, ami arra utal, hogy a frissdiplomások elhelyezkedése különösen nehéz. Ugyanakkor a szeptemberi és az éves átlagok közötti eltérés azt jelzi, hogy többségük gondja viszonylag hamar megoldódik, sokkal kevesebb közöttük a tartós munkanélküli, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők körében.

A diplomások elhelyezkedésének tendenciája természetesen nem utal önmagában a probléma súlyára, csak növekvő jelenlétére. A diplomások mindig is kedvezőbb helyzetben voltak a munkaerőpiacon, mint más rétegek. Ezt jelzi, hogy a diplomások aránya a munkanélküliek között fele-harmada a foglalkoztatott lakosságon belülnek (a szakközépiskolát végzettek esetében ez az arány kétharmad, a gimnáziumot végzettek aránya mindkét populációban közel azonos, az ennél alacsonyabb végzettségűek pedig a munkanélküliek között felülreprezentáltak).

II-1. ábra



Forrás: Laky (2005)

A szakirodalom az ezredforduló idején kezdett el foglalkozni a jelenséggel, összefüggésbe hozva azt a felsőoktatás kilencvenes évekbeli expanziójával. A kérdés konkrétan úgy vetődött fel, hogy kell-e nekünk ennyi, diplomával rendelkező szakember, s ha igen milyen összetételben? A válaszadást nehezítette, hogy sokáig kérdéses volt, hogy tartós jelenségről van-e szó, vagy pedig olyan átmeneti jelenségről, amely a GDP csökkenő mértékű emelkedésével hozható összefüggésbe (Galasi 2004b). Az azóta eltelt két év a folyamat tartosságára utal.

A diplomások számának emelkedésére vonatkozó értékelések általában kétféle megközelítésűek. A *szociológiai megközelítés* társadalmi összefüggésekkel foglalkozik. A kutatók a jelenség társadalmi előnyeire mutatnak rá, a visszafoghatatlan tanulói igényekre, a kínálatot biztosító intézmények létszámnövekedésben való érdekltségére, valamint a gazdaság igényelte diplomás munkaerőre. Magát a folyamatot a demokratikus szabadságjogok egyik alapvető elemeként (tanuláshoz való jog) megkérdőjelezhetetlennek tekintik, ennek megfelelően tényként fogadják el, s csak a következményeivel foglalkoznak (Lukács 2002). Más megközelítésben a nemzetközi összehasonlítások alapján igyekeznek megválaszolni a kérdést, hogy sok-e nálunk a diplomás.

A numerus clausus kilencvenes évek eleji feloldása a korábbinál valóban jóval szélesebb réteg számára nyitotta meg az utat a felsőoktatásba. Ennek következményeként gyorsan nőtt mind a tanulók, mind az oklevelet szerzett fiatalok száma, aránya. A tanulók száma a kilencvenes évtized során csaknem három és félszeresére emelkedett: 2001-ben 349 ezren, míg egy évtizeddel korábban (1990-ben) csak 108 ezren tanultak felsőfokú oktatási intézményben (Ladányi 2003a). A folyamat azóta sem állt meg: a 2004/2005-ös tanévben 436 ezer hallgató vett részt felsőfokú képzésben, ami a 1990-es értékhez képest már négyszeres emelkedést jelent. Nemzetközi összehasonlításban is jelentős ez a változás. Még akkor is, ha tudjuk, hogy a diplomás munkaerő számának növekedése ennél alacsonyabb, mert az adatok tartalmazzák a diploma

után (második, többedik diplomáért vagy magasabb szintű diplomáért) tanulók számát is. Míg korábban a létszám tekintetében az európai rangsor végén állt az ország, az ezredfordulón – mint az a következő táblázatban is látható – már a középmezőnyben foglalt helyet.

II-4. táblázat

A harmadfokú képzésben részt vevő hallgatók és a már oklevelet szerzettek aránya a 20–24 éves korú népességben belül

Ország	Hallgatók		Oklevelet szerzettek ⁷	
	Tanév	A 20–24 éveseken belüli arányuk (%)	Év	A 20–24 éveseken belüli arányuk (%)
Ausztria	1999/2000	56,5	1999	4,0
Belgium	1997/98	57,0		
Bulgária	1999/2000	38,6	1999	7,1
Csehország	2000/01	27,4	2000	4,1
Dánia	1999/2000	55,8	1999	10,7
Egyesült Királyság	2000/01	58,0	1997	13,0
Finnország	2000/01	85,2	2000	11,3
Franciaország	2000/01	56,1	1998	15,5
Görögország	1998/99	21,7	1997	4,3
Hollandia	1999/2000	52,4		
Horvátország	2000/01	33,9	2000	4,6
Írország	1998/99	45,7	1997	4,3
Lengyelország	2000/01	61,0	2000	10,9
Magyarország	2001/02	43,6	2000	7,2
Németország	1999/2000	45,5	1999	7,7
Norvégia	1999/2000	68,8	1997	17,7
Olaszország	1998/99	43,9	1997	3,5
Portugália	1997/98	40,8	1997	5,1
Románia	1999/2000	27,4	1999	4,7
Spanyolország	1998/99	53,7		
Svájc	1999/2000	37,9	1999	11,5
Svédország	2000/01	65,3	1999	8,0
Szlovákia	2000/01	28,2	2000	4,0
Szlovénia	2000/01	57,1	2000	10,2

Forrás: Ladányi (2002)

⁷ Az oklevelet szerzett hallgatók arányára egyaránt hat a felsőfokú képzésben részt vevők, az onnan lemorzsolódók aránya, valamint a képzési idő hossza. Hosszabb átlagos képzési idejű országokban csökken az adott korosztályon belül oklevelet szerzettek aránya.

A bővülés eredményeként a diplomás foglalkoztatottak arányában ma már az európai középmezőnybe tartozunk. Ugyanakkor kérdés, hogy a gazdaság fejlettsége indokol-e ennyi diplomás munkaerőt. Ha az ország fejlettségét a GDP-vel jellemezzük, azt tapasztaljuk, hogy 22 európai országot tekintve az egy főre jutó GDP tekintetében Magyarország a 19., a munkaerőpiacon jelen lévő diplomások aránya tekintetében viszont a 15. Bár többen rámutatnak a gazdasági fejlettség és a felsőfokú képzésben tanulók arányának összefüggésére, az áttekintett forrásokban nem találtunk utalást arra, hogy a képzésben részt vevők aránya mikor felel meg a fejlettségnek, s milyen mértékű (és irányú) elszakadás milyen következményekkel jár. Úgy tűnik, hogy ez az összefüggés inkább csak háttér-információként alkalmas az elemzésre, s csak durva következtetések vonhatók le belőle.

Mint a következő táblázatból látható, a gazdaságilag fejlett országokban is jelentős az eltérés a felsőfokú végzettséggel foglalkoztatottak arányában. Ráadásul nem igazán világos, hogy melyik tényező milyen mértékben befolyásolja a másikat, s milyen következmények, összefüggések jelennek meg a háttérben (pl. a diplomás foglalkoztatottak magas aránya hatással van-e a gazdasági fejlődésre, milyen mértékű az alulfoglalkoztatottság stb.).

II-5. táblázat

Az egy főre jutó GDP és a felsőfokú képzettségűek aránya az aktív keresők között néhány európai országban

GDP/fő		A felsőfokú képzettségű aktív keresőknek a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya		
Ország	USD	Ország	Év	%
Svájc	30 100	Írország	1999	33,2
Norvégia	29 400	Belgium	2000	31,9
Írország	28 500	Finnország	1999	31,2
Dánia	28 300	Svédország	2000	29,6
Hollandia	27 500	Norvégia	1998	28,4
Belgium	26 300	Görögország	2000	27,9
Ausztria	26 000	Spanyolország	2000	26,6
Finnország	24 900	Egyesült Királyság	2000	26,1
Németország	24 900	Svájc	1999	26,0
Olaszország	24 500	Franciaország	1998	25,0
Svédország	24 400	Dánia	1998	24,7
Egyesült Királyság	23 900	Hollandia	2000	24,2
Franciaország	23 200	Németország	2000	23,0
Spanyolország	19 300	Bulgária	1999	20,3

II-5. táblázat folytatása

GDP/fő		A felsőfokú képzettségű aktív keresőknek a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya		
Ország	USD	Ország	Év	%
Portugália	17 600	Magyarország	2001	16,5
Szlovénia	17 480	Szlovénia	1999	15,9
Görögország	16 000	Lengyelország	2000	15,6
Csehország	14 000	Olaszország	2000	11,4
Magyarország	12 434	Csehország	2000	11,3
Szlovákia	11 400	Szlovákia	2000	10,8
Lengyelország	9 300	Ausztria	2000	9,6
Bulgária	6 260	Portugália	2000	9,0

Forrás: Ladányi (2002)

Egyes vélemények szerint „hazánk felsőfokú szakember-ellátottsága kielégítő színvonalú, főként ami az egyetemet végzetteket illeti [...] az alacsonyabban képzettek relatíve alacsony szintű foglalkoztatása miatt keletkezik igény a szükségesnél magasabban végzettek többletfoglalkoztatására” (Vámos 2002). Ez a vélemény arra utal, hogy a gazdaság valójában kevesebb felsőfokon képzett munkaerőt igényel, de az alacsonyabban képzettek rovására foglalkoztatja a diplomásokat, vagyis jelentős részük alulfoglalkoztatott (képzettségéhez képest alacsonyabb beosztásban dolgozik).

Polónyi és Timár (2001) viszont úgy látják, hogy a gazdasági fejlettségnek és a felsőoktatásban tanulók arányának szinkronban kell lenni, éppen ezért hibásnak tartják a hallgatók arányának merev viszonyítását más országok arányszámaihoz s ez alapján elmaradásunk unos-untalan hangoztatását. Elhibázottnak tartják a kilencvenes évek során megfogalmazott, egymással nem is összehangolt terveket a hallgatói létszám növelésére. Úgy látják, hogy a felsőoktatás túlságosan nagy prioritást kapott, s ez óhatatlanul a középfokú képzés diszpreferálását jelenti. Meglátásuk szerint azokban az országokban, amelyekben a hallgatói létszám nincs szinkronban az ország fejlettségével – hivatkoznak Spanyolországra –, kiemelkedően magas a diplomások munkanélkülisége.

A közgazdasági megközelítés a gazdaság belső igényeiből levezetve igyekszik értékelni a folyamatot, meghatározni, hogy történik-e túlképzés vagy nem, s ennek a gazdasági következményeire igyekszik választ adni.

A különböző munkakörökre vonatkozó számítások azt mutatják, hogy a túlképzettek aránya már 1995-ben (tehát akkor, amikor még óriási kereslet mutatkozott a diplomás munkaerő iránt) növekedésnek indult, s 2002-ben már meghaladta az alulképzetteket (Galasi 2004a).⁸ E számítások szerint a végzettségüknél alacsonyabb munkakörben dolgozó diplomások aránya az ezredfordulón meghaladta a 20%-ot, ami alacsonyán tartotta a diplomás munkanélküliséget, ugyanakkor e réteg kiszorította a munkahelyekről az alacsonyabb képzettségűeket, ami végső soron a legalacsonyabb képzettségűek munkaerőpiacról való kiszorulásához járult hozzá.

⁸ A kutatásban minden munkakörhöz egy bizonyos végzettségi szintet rendeltek, s így vizsgálták a felsőfokú végzettséget igénylő munkaköröket.

Az expanzió és a diploma munkaerő-piaci értéke

Az nyilvánvaló, hogy a felsőoktatás expanziójában szerepet játszott az, hogy a múltban (a kilencvenes éveket megelőzően) elfojtották az egyéni szabadságjogokat (tanulás, továbbtanulás joga), s ez a rendszerváltás után párosult a külföldi mintákat követő – s tegyük hozzá, a felsőoktatási intézmények érdekét is szolgáló – kormányzati politikával. Kérdés ugyanakkor, hogy a folyamat milyen gazdasági érdekeknek felel meg, milyen hasznot húznak az expanzióból a felsőfokú oklevelet szerző hallgatók, s milyen haszonnal jár mindez a vállalkozások számára. A felsőfokú képzést ugyanis egyre inkább szakképzésnek tekinti a szakirodalom, jelezve azt, hogy mind az egyén, mind a társadalom közvetlen munkaerő-piaci eredményeket vár a tanulástól.

Rendszeresen találkozni olyan nézetekkel, melyek szerint a felsőoktatás tömegesedése a diploma értékének csökkenéséhez vezet. Kétségtelen, hogy a fajlagos (egy hallgatóra eső) költségek csökkenése következtében, valamint azért, hogy a korábbinál gyengébb tanulók jelennek meg a felsőoktatásban, az átlagos diploma mögötti tudás – ha ez így egyáltalán mérhető – valószínűleg kevesesebb, mint korábban volt. Természetesen ez, illetve ennek következményei is vizsgálhatók, minthogy azonban a tanulástól – legalábbis egyéni szinten – közvetlen munkaerő-piaci eredményeket várunk, a diploma fontos értékmérője a munkaerő-piac. Utóbbi pedig nem a „tényleges” tudást, hanem a munkaerőpiacon hasznosítható tudást értékeli. Ezt a tudást pedig a képzési struktúra és a képzési tartalmak változása egyaránt befolyásolja.

A diploma munkaerő-piaci értéke sem egyértelmű. Mint Vámos Dóra (2002) utal rá, rövidebb és hosszabb távon is értékelhető, s a kétféle megközelítés eltérő eredményt hozhat. A kétféle igénynek a képzés nem tud egyidejűleg teljesen megfelelni, vagyis nincs egyértelműen használható mérce. A specializált tudásanyag általában a közvetlen elhelyezkedést segítheti – s ezt lehet valamelyest mérni –, de a pályamódosítás esélyeit leszűkíti. Ezt szem előtt kell tartanunk, amennyiben a diploma munkaerő-piaci értékével kapcsolatos kutatói tapasztalatokat összefoglaljuk, ugyanakkor arra is utalnunk kell, hogy a diploma értéke nemcsak a szűkebb-tágabb szaktudást jelenti, hanem kifejezésre jutnak ebben azok a szakmai és személyes kompetenciák is, amelyekkel kapcsolatban a rövid és hosszabb távú elvárások nem feltétlenül térnek el.

Mint láttuk, a különböző szintű végzettséggel rendelkezők munkanélküliségi adatainak összehasonlítása egyértelműen magyarázza az expanziót a kereslet oldaláról. Az összefüggést ezen túlmenően más kutatások is igazolják, mint például az a hazai és észak-amerikai összehasonlító vizsgálat, mely szerint mindkét országban épp azokban a térségekben a legnagyobb a felsőfokú továbbtanulás mértéke, amelyekben magas a munkanélküliség (Berde–Petró 2000). Ugyanakkor nemzetközi adatok bizonyítják, hogy a magasabb képzettséggel nem feltétlenül párosul alacsonyabb munkanélküliség, előfordulhatnak olyan tényezők, amelyek ezt az összefüggést „torzítják”. 1992-es adatok szerint például 24 fejlett országból hatban több volt az egyetemmel végzett munkanélküliek aránya, mint az egyéb felsőfokú végzettségűek között, három országban pedig még a középfokú végzettségűek is jobb helyzetben voltak az egyetemmel végzeteknél (Falusné 2001). Ez arra utal, hogy a továbbtanulást nem csak az elhelyezkedési lehetőségek befolyásolják. A hazai adatokban ilyen kivételek nem mutatkoznak: a felsőfokon képzettek a kilencvenes évek eleje óta folyamatosan a legkedvezőbb helyzetben vannak a munkaerőpiacon.

A diploma gazdasági haszna azonban a magasabb foglalkoztatás mellett a magasabb jövedelemben is jelentkezhet. Többek között ezt is vizsgálta a diplomások munkaerő-piaci helyzetét mindmáig legátfogóbban feltáró ún. FIDÉV-vizsgálat. A kereseti előnyre (más megfogalmazásban: bérprémiumra), vagyis az alacsonyabb végzettségűekhez viszonyítva a magasabb végzettséggel elérhető jövedelemtöbbletre vonatkozó számítások már korábban is azt mutatták, hogy a diplomás álláshelyek lassú telítődése ellenére is jelentős bér-

többlet érhető el, bár ez a többlet érzékelhetően csökkent az utóbbi években (Varga 2004, Galasi 2004b). Mindez az egyén szempontjából fokozottan indokolta, s mind a mai napig indokolja a középiskola utáni továbbtanulást, sőt az ezzel kapcsolatos anyagi áldozatvállalást is, hiszen a befektetett tőke várhatóan megtérül – még ha nem is minden esetben a remélt mértékben.

A kutatások rámutattak arra, hogy a diplomások körében emelkedő munkanélküliség kompromisszumos megoldásra kényszeríti az oklevelet szerzett hallgatókat: mérséklük kereseti igényüket, lakóhelyüktől távoli munkát is elvállalnak, illetve olyan munkakört is hajlandók betölteni, amely nem igényel felsőfokú végzettséget. Ez a (kényszer)stratégia azonban nemcsak munkanélküliség előli menekülési útvonalat jelent, hanem egyértelmű bértöbblet-hozadéka is van. Nemcsak átlagosan, hanem a legtöbb munkavállaló esetében egyéni is. Ezt jelzik azok a számítások, melyek szerint a „túlképzettség” bérelőnyt biztosít. Ebből a témát vizsgáló kutatók arra következtetnek, hogy a gazdaság, a munkaerőpiac elismeri a többlet-szaktudást, vagyis a diploma értéke nem csökkent. Jelzik ezt azok az adatok is, melyek szerint az idősebb korosztályok bércereseti előnye az utóbbi évtizedben csökkent – vagyis a frissebb diplomák értéke nőtt (Falusné 2001, Galasi 2004b). E kutatási eredmények mellett nem mehetünk el még akkor sem, ha feltételezzük, hogy a frissdiplomások elhelyezkedésében, jövedelmében nem pusztán a diploma, hanem más, nem a diploma révén megszerzett tudásra, kompetenciára vonatkozó tényezők (pl. terhelhetőség) is szerepet játszanak. S bármilyen meggyőzőek is az ezzel kapcsolatos kutatások, számítások és érvelések, megítélésünk szerint nem világos, hogy a munkaerőpiac a felsőoktatásban szerzett többlettudást, többlet-kompetenciákat értékeli-e többre vagy pedig azokat a többlet-kompetenciákat (pl. személyes kompetenciákat), amelyek a diploma megszerzéséhez vezettek, de amelyekre a felsőfokú tanulmányoknak önmagukban nem nagy a hatása.

Az elmondottakhoz tegyük hozzá, hogy ezek a számítások a közelmúltra vonatkoznak, vagyis arra az időszakra, amikor még kevésbé telítődött a diplomás munkaerőpiac, így feltételezhető, hogy a tanulás várt és tényleges eredménye (ha tetszik: hozama) közötti eltérés a jelenleginél csekélyebb volt. Ráadásul az újonnan megfigyelhető elhelyezkedési problémák még nem befolyásolhatták az évekkel korábban kezdődő továbbtanulásra vonatkozó egyéni döntéseket.

Hogy milyen tudást, kompetenciákat biztosít a diploma, azt számszerű adatokkal nem lehet kimutatni. Ezt a kötet más tanulmányai igyekeznek érzékeltetni a kutatás empirikus tapasztalatai alapján (ld. Szerepi, ill. Híves írását). Átfogóan annyit mondunk itt, hogy a frissdiplomások elhelyezkedési esélyeit néhány olyan kompetencia (nyelvtudás, informatikai tudás, kommunikációs készség) növeli, amelyet a jelentősebb foglalkoztatók az idősebb korosztály esetében hiányolnak, s különösen hiányoltak a kilencvenes évek elején. Ezek a kompetenciák azonban nem, vagy nem feltétlenül szerezhetők meg a felsőoktatásban. Egy interjú felmérés is utal a munkatapasztalat fontosságára: a munkaadók a levelező tagozaton tanult frissdiplomásokat rátermettebbnek tartják, mint a nappali tagozaton végzetteket (Szűcs 2005), ugyanakkor a társadalomtudományi végzettségűek esetében, akiket inkább a közsféra foglalkoztat, a frissdiplomások számára előnyt jelent nyitottságuk, illetve az, hogy esetükben nem kell számolni „rosszul rögzült munkahelyi szokásokkal” (Héra 2006).

A képzési szerkezet és a munkaerőpiac

Az eddigiek során utaltunk a diplomás munkaerő-kínálat növekedésére, a kereslet beszűkülésére, de nem foglalkoztunk azzal, hogy milyen összefüggésbe hozható ez a felsőoktatás strukturális zavarai. A túlképzést mint lehetséges okot a szakemberek többsége nem tudja értelmezni a társadalom szempontjából, az egyén szempontjából pedig láttuk, hogy nem beszélhetünk erről. Kérdés, hogy a felsőfokú képzés szintek

szerinti (vertikális) és szakmai (horizontális) szerkezete, illetve a képzés minősége milyen mértékben befolyásolhatja a munkaerőpiacot.

Ezzel összefüggésben rá kell mutatnunk arra a közismert jelenségre, hogy ma már egyre nehezebb az adatokat értelmezni, mert háttérbe szorulnak a korábbi klasszikus tanulmányi utak: az átmenet a tanulásból a munka világába hosszú időt, egyes vélemények szerint jellegzetesen mintegy 10 évet vesz igénybe, s ez alatt az érintettek a legkülönbözőbb tanulmányokat folytatják, illetve a legkülönbözőbb módon váltják, illetve párosítják a tanulást a munkával. Így az átmenetnek egyre inkább lehetséges része lesz a munkavégzést követően kezdődő felsőfokú tanulás, a tanulás melletti alkalmi, illetve részmunkaidős munka, s megnő a jelentősége a tanulmányok megszakításának, a munkaerőpiacról az oktatásba való visszatérésnek és a (főállású) munka melletti tanulásnak is (Galasi–Timár–Varga 2004). Erre utal az is, hogy 2001-es adatok szerint a felsőfokú képzésre felvett hallgatók 45%-a 22 éves vagy idősebb, 28%-a pedig 25 éves vagy annál idősebb, s többéves munkaviszony után kezdi meg felsőfokú tanulmányait (Lukács 2002). A végzett diplomásokra vonatkozó 1999-es felmérés is megerősíti ezt: a végzetek mindössze 60%-a kezdte meg tanulmányait az érettségi évében (Galasi–Timár–Varga 2004). Mindez egybevág a külföldi tapasztalatokkal, sőt a nálunk fejlettebb országokban ez a folyamat már korábban megfigyelhető volt, s sokkal elterjedtebb. Egy korábbi, OECD-vizsgálat megállapítása szerint a kilencvenes években az átmenet a felső középfok és a továbbtanulás, illetve a munkaerőpiac között átlagosan mintegy két évvel hosszabbodott meg, s a kilencvenes évek végén a vizsgált országok átlagában már 7,5 év volt – jelentős országok közötti különbséggel (OECD 2000).

A képzés vertikális szerkezete

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a kilencvenes évek eleje óta átrendeződött a felsőoktatás a képzési szintek szerint. A főiskolai képzés súlya jelentősen megnőtt, amit alapvetően a *levelező* főiskolai képzésben részt vevők számának átlagosnál nagyobb arányú növekedése eredményezett (Hrubos 2002). Ez az arányeltolódás utal egyrészt a rövidebb idejű képzések iránti igényekre, másrészt a munka melletti tanulás igényére.

Mindez összefüggésbe hozható a nemzetközi tapasztalatokkal is: a felsőoktatás expanziója elsősorban azokban az országokban volt jelentős, ahol a rövid idejű felsőfokú képzési programok elterjedtek (Ladányi 2002, Hrubos 2002). Magyarországon sokáig csak a főiskolai képzés iránti igény jelezte, hogy sokaknak nem a hosszú ideig tartó s inkább elméleti ismereteket biztosító képzésre van szükségük: a felsőfokú szakképzés csak 1998-ban jelent meg, s csak lassan terjed. Ma már a felsőfokon tanulók 13–14%-a kezdi a tanulmányait ebben a képzési programban, de nem egyértelműen azért, mert ezzel szeretnék megvetni lábukat a munkaerőpiacon. Sokan csak a főiskolai továbbtanulás ugródeszkájának tekintik, s – bár pontos adatok nincsenek – az itt tapasztalható nagy arányú lemorzsolódásban valószínűleg éppen az egyéb (egyetemi, főiskolai) továbbtanulási lehetőségek miatt félbehagyott tanulmányok játszanak fontos szerepet. Az, hogy a felsőfokú szakképzést viszonylag kevesen választják, összefüggésbe hozható azzal is, hogy minden törekvés ellenére ez a képzési program sem tud elszakadni az akadémikus ismeretek előtérbe helyezésétől, s ez az egyetemi/főiskolai képzésbe érkezőkhöz képest gyengébb felkészültségű tanulók számára riasztó hatású: hasonló típusú ismeretet kapnak, mint a másik két programban, ugyanakkor bizonytalan munkaerőpiaci kimenettel (Sediviné 2006).

Annak ellenére azonban, hogy a gazdasági élet képviselői nagyon sokszor a praktikus ismereteket hiányolják a frissdiplomásokkal kapcsolatban, az ezt a célt kitűző főiskolai képzésből kikerülők még sincsenek előnyben a munkaerőpiacon, sőt összességében hátrányos helyzetből indulnak az egyetemet végzettekhez képest. Mind

a munkanélküliségi adatok (ld. a II-2. táblázat), mind a kutatások jelzik ezt. A főiskolát végzettek munkanélküliségi mutatói ugyan valamelyest kevésbé romlottak az utóbbi egy-másfél évtizedben, mint az egyetemet végzetteké, de még mindig lényegesen magasabb körükben a munkanélküliség, s mint – a regisztrált munkanélküliek adatait vizsgálva – Berde (2005) megállapítja, a közöttük lévő távolság fokozatosan nőtt.

A munkaerőpiac értékítéletét jelzik a FIDÉV-vizsgálatból származó (90-es évek végi) adatok, amelyek szerint a munkaerőpiac fizetésben is egyértelműen többre értékeli az egyetemi diplomát, mint a főiskolait, igaz, néhány év munkában eltöltött idő után kiegyenlítőds tapasztalható (Galasi–Nagy 2006).

Míndez azt jelzi, hogy a munkaerőpiac – legalábbis összességében – nem igazán értékeli a főiskolai képzést, szívesebben válogat az elméletileg képzettebb diplomások közül. Megítélésünk szerint ennek több összetevője van. Az egyik, hogy a főiskolai képzés sem képes olyan programokat, olyan tananyagokat összeállítani, hallgatói számára olyan kompetenciákat átadni, amelyeket a munkaerőpiac egyértelműen igényel. Így a munkaerőpiac nem ezek, hanem az elméleti felkészültség s más (nem feltétlenül a felsőoktatásban szerzett) kompetenciák alapján dönt, mégpedig inkább az egyetemet végzettek mellett. A másik ok, hogy a főiskolai kör nagyon széles, nagyon sokféle, s ezért nagyon különböző színvonalon oktató intézményekből áll, s a rosszabbakból kikerülő hallgatók lehúzzák a jobbak által felmutatható munkaerő-piaci eredményeket.⁹ Éppen ezért hamis lenne azt a következtetést levonni, hogy a főiskolai képzés teljes mértékben alkalmatlan funkciója betöltésére.

A rövid idejű, a gazdaság igényeire jobban koncentráló, esetleg kifejezetten a gazdasággal együttműködve képző intézményrendszer egyes országokban a felsőoktatás expanziójával párhuzamosan kialakult, így szervesen beilleszkedett a hallgatóit fogadó munkaerőpiacba. Más országokban csak az expanziót követően jött létre, nem kis részben azért, mert a munkaadók hiányolták a praktikus ismeretekkel rendelkező felsőfokon végzett munkaerőt. A szomszédos Ausztria esete bizonyítja, hogy kellő előkészítés után utólagosan is beilleszthető ez a képzés a rendszer egészébe, megtalálja hallgatókat, a gazdasági szférában az együttműködő partnereket, ez utóbbiak pedig a számukra szükséges munkaerőt (Györgyi 1995).

A képzés szakmai szerkezete és a munkaerőpiac

A szakemberek egy része a felsőoktatás képzési szerkezetét teszi felelőssé a diplomás munkanélküliség megjelenéséért. A statisztikai adatok valóban azt bizonyítják, hogy a hazai felsőoktatás szakmai szerkezete eltér a fejlett országokra összességében jellemző képzési szerkezettől. Különösen a pedagógusképzés aránya kiemelkedő Magyarországon. Aránya csökken ugyan, de a hallgatók abszolút száma nem. Más ágazatokhoz képest nem túl jelentős volumenű, de nemzetközi összehasonlításban magas, s csak az utóbbi években kezdett el csökkenni az agrárképzés is. Ugyanakkor (mind volumenét, mind arányát tekintve) kifejezetten alacsony a természettudományos képzés, illetve jelentős szeletet hasít ki, de nemzetközi összehasonlításban mégis alacsony (bár az utóbbi egy-másfél évtized során gyorsan bővült) a közgazdasági képzés (Ladányi 2002). Mindennek térségi vonatkozásai is vannak. A rendszerváltás óta a felsőoktatás kínálatának mértékében és szerkezetében megfigyelhető területi különbségek csökkentek ugyan, ugyanakkor a kilencvenes években a gazdaságilag elmaradott térségek két olyan szakterületre koncentrálták a fejlesztéseket (pedagógus- és agrárképzés), amelyek – mint említettük – túlzott súlyt képviselnek az országban, s a képzés munkaerőpiaci indítéka sem rajzolódik ki (Forray 2002).

⁹ Itt utalnunk kell arra, hogy elsősorban a főiskolai körből kerülnek ki azok az intézmények, amelyeket a munkaadók, állásközvetítők gyakorta név szerint is említenek, mint olyanokat, amelyek korábbi hallgatóit nem kívánják alkalmazni. Egy felmérés is azt igazolja, hogy a kevésbé ismert intézmények újonnan indított szakjait – amely inkább a főiskolai képzést jellemzi, mint az egyetemet – a munkáltatók nem ismerik, ezért az ezeken végzettek nehezebben mozognak a munkaerőpiacon (Szűcs 2005).

II-6. táblázat**Az oklevelet szerettek számának megoszlása képzési ágak szerint 2000-ben (%)**

	Pedagógus- képzés és neveléstudomány	Humán és művészeti képzés	Társadalom- tudomány, gazdál- kodás, jog	Termé- szettudo- mány	Műszaki képzés	Agrárképzés	Egészségügy és szociális terület	Szolgál- tatások	Egyéb és ismeretlen
Bulgária	9,9	7,7	48,2	3,8	13,5	2,0	8,5	6,4	0,0
Cseh- ország	18,6	7,1	35,3	6,2	21,4	3,9	6,7	0,8	–
Dánia (1999)	23,3	13,7	21,8	4,8	12,7	2,3	15,5	3,9	2,0
Egyesült Királyság	9,5	14,0	27,6	15,0	9,7	1,2	11,6	–	11,4
Finnország	6,8	11,6	22,5	8,6	20,1	2,7	22,1	5,7	–
Lengyel- ország (2001)	13,9	8,3	48,1	6,7	8,3	1,9	4,6	6,7	1,5
Magyar- ország	27,2	9,7	31,9	2,0	10,4	3,7	7,3	7,8	–
Német- ország	14,8	8,9	29,5	10,9	18,0	3,1	14,3	0,5	–
Olasz- ország (1999)	2,9	14,6	43,1	10,3	17,8	2,0	8,2	1,1	–
Portugália (1996)	15,8	12,0	35,1	6,0	14,0	3,1	10,8	–	3,2
Svédország	15,3	6,4	21,5	10,1	21,9	1,4	21,0	2,4	–
Szlovénia	11,4	5,7	41,6	3,2	19,6	2,6	10,4	5,5	–

Forrás: Ladányi (2003b)

A szakmai szerkezet vonatkozásában utalnunk kell arra, hogy egyes képesítések nemcsak egy-egy szakterületen teszik lehetővé az elhelyezkedést, hanem vannak jól és kevésbé konvertálható, s ugyanígy könnyen, illetve nehezen helyettesíthető képzettségek is. Ennek megfelelően nagyon nehéz a képzési igények szám-bavétele (Vámos 2002). Leginkább az elhelyezkedési nehézségekre vonatkozó adatok jelzik, hogy melyek a legkritikusabb szakterületek. Agrárvégzettséggel például nagyon nehéz elhelyezkedni, de az egyébként igen alacsony arányban részesedő természettudományos végzettség sem igazán piacképes (Galasi–Timár–Varga 2004). E két szakterület helyzete egyrészt utal arra, hogy a hazai felsőoktatás sok esetben nem jól reagál a munkaerőpiac mozgásaira, de arra is, hogy a nemzetközi összehasonlításokból nehéz egyértelmű következtetéseket levonni.

A pedagógusképzés, illetve a bölcsészképzés túlburjánzása a hazai felsőoktatás szakmai szerkezetének egyik kritikus pontja. Mindenki számára nyilvánvaló, hogy a közoktatásban és a szakképzésben közel annyi pedagógusra sincs szükség, mint amennyit a felsőoktatás kibocsát. Ugyanakkor látni kell, hogy ez egy jól konvertálható szakterület. Ezt bizonyítja Berde (2005), amikor kimutatja, hogy a pedagógusszakmában elhelyezkedni szándékozó munkanélküliek aránya közel azonos a foglalkoztatottak közötti arányukkal, vagyis a nyilvánvalóan sok fölösleges pedagógus vagy elhelyezkedik más szakterületen, s ezért eleve nem jelenik meg kiemelkedő arányban a munkanélküliek között, vagy pedig munkanélkülisége idejére már felhagyott azzal a szándékkal, hogy végzettségének megfelelő állást találjon magának. Ez alapján azt mond-

hatjuk, hogy a pedagógus-túlképzés valóban lehet pazarlás nemzetgazdasági szinten, de csak akkor, ha a képzés által biztosított szakmai és személyes kompetenciákat a munkaerőpiac nem kellően használja ki.

Finomabb szakmai bontás esetén bizonyosan árnyaltabb képet mondhatnánk a képzési szerkezet és a munkaerő-piaci igények közötti összhangról, illetve annak hiányáról, de erre vonatkozó információval nem találkoztunk az áttekintett szakirodalomban.

Kétségtelennek látszik, hogy a felsőoktatás és a gazdaság igényei közötti kapcsolat laza s áttételes, s a szakmai kínálat nem vezethető le a gazdaság vagy akár a hallgatók igényeiből. Ez utóbbit bizonyítja, hogy egyes szakok esetében nagyon eltér a jelentkezők és a felvettek aránya. Ugyanakkor a munkaerő-piaci információk nem arra utalnak, hogy a képzés szakmai szerkezete (legalábbis ilyen durva megközelítésben) befolyásolná a diplomások elhelyezkedését, s ez lenne okozója az utóbbi évek munkaerő-piaci nehézségeinek. Gyakorlati szakemberek meglátása szerint szinte minden nagy szakterületen jelentős a túlképzés, vagyis a képzési szerkezet átalakítása – legalábbis globálisan – nem befolyásolná a diplomások elhelyezkedési esélyeit. Nagy szakterületekben gondolkodva azt lehet mondani, hogy bármelyik irányba toródna el a képzési szerkezet, az alapvetően csak a munkanélküliek szakképzettségi összetételét módosítaná.

II-7. táblázat

A hallgatók száma az egyetemi, főiskolai szintű oktatásban ISCED képzési területek szerint*

	1990/91		2000/2001		2003/2004	Változás 2000–2003
	Fő	%	Fő	%	Fő	%
ÖSSZES TAGOZAT						
Tanárképzés, oktatástudomány	37 571	36,7	47 386	15,1	50 685	13,8
Művészetek	1 213	1,2	4 617	1,5	4 836	1,3
Humántudományok	1 992	1,9	23 196	7,4	25 375	6,9
Társadalomtudományok	4 381	4,3	29 813	9,5	42 112	11,5
Gazdaság és irányítás	9 471	9,3	66 943	21,4	87 057	23,7
Jog	4 738	4,6	17 612	5,6	18 096	4,9
Természettudományok**	1 647	1,6	5 405	1,7	6 338	1,7
Informatika	2 662	2,6	25 136	8,0	14 346	3,9
Műszaki tudományok	20 223	19,8	29 443	9,4	50 368	13,7
Mezőgazdaság, állategészségügy	5 032	4,9	14 686	4,7	12 623	3,4
Egészségügy, szociális gondoskodás	9 960	9,7	25 256	8,1	30 363	8,3
Szolgáltatás	3 497	3,4	23 745	7,6	24 748	6,7
Összesen	102 387	100,0	313 238	100,0	366 947	100,0
NAPPALI TAGOZAT						
Tanárképzés, oktatástudomány	26 891	35,1	25 990	14,1	26 014	12,7
Művészetek	1 065	1,4	4 094	2,2	4 402	2,1
Humántudományok	1 182	1,5	19 110	10,4	20 335	9,9
Társadalomtudományok	3 170	4,1	20 265	11,0	27 170	13,3
Gazdaság és irányítás	4 755	6,2	25 562	13,9	29 814	14,5
Jog	3 128	4,1	9 158	5,0	9 643	4,7
Természettudományok**	1 617	2,1	5 404	2,9	6 217	3,0
Informatika	1 823	2,4	11 861	6,4	9 136	4,5
Műszaki tudományok	16 685	21,8	23 980	13,0	34 584	16,9
Mezőgazdaság, állategészségügy	4 416	5,8	9 400	5,1	7045	3,4
Egészségügy, szociális gondoskodás	9 222	12,0	16 690	9,1	18 123	8,8
Szolgáltatás	2 647	3,5	12 557	6,8	12 427	6,1
Összesen	76 601	100,0	184 071	100,0	204 910	100,0

* Kétszakos, illetve párhuzamos képzésben részt vevő hallgatók első szakjuknál vannak számításba véve.

** Az élő természettudományok, a fizika tudományok, valamint a matematika és statisztika képzési területek együttesen.

Forrás: Statisztikai Tájékoztató – Felsőoktatás, 2003/2004 (Oktatási Minisztérium 2004)

Irodalom

- Berde É. & Petró K. (2000): A munkanélküliség paradoxona. *Statisztikai Szemle*, 7.
- Berde É. (2005): *A diplomázás előtt álló fiatalok pályaelképzelései, és a munkaügyi statisztikai adatok tényei alapján várható rövid távú tendenciák*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. [Kézirat].
- Csizmár G. (2004): Mit Gondol a fiatal diplomások munkanélküliségéről? *Új Ifjúsági Szemle*, tavasz.
- Falusné Szikra K. (2001): Munkanélküliség és diplomás túltermelés. *Közgazdasági Szemle*, november.
- Forray R. K. (2002): Térszerkezeti változások. In: Lukács P.: *Felsőoktatás új pályán*. Budapest: Oktatáskutató Intézet. [Kézirat].
- OECD (2000): *From Initial Education to Working Life*. OECD.
- Furlong, A. (2003): Sebezhetőség és ifjúsági munkaerőpiac. In: Furlong, A., Stadler, B. & Azzopardi, A.: *Sebezhető ifjúság: Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában: Perspektívák*. Szeged: Belvedere.
- Galasi P. (2004a): *Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994–2002*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék. [Budapesti Munkagazdaságtani füzetek, 4].
- Galasi P. (2004b): *Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon 1994–2002*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék. [Budapesti Munkagazdaságtani füzetek, 3].
- Galasi P., Timár J. & Varga J. (2004): *Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.
- Galasi P. & Nagy Gy. (2006): A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. *Educatio*, nyár.
- Györgyi Z. (1995): Felső-középfok és felsőoktatás. *Educatio*, ős.
- Héra G. (2006): *Társadalomtudományi végzettséggel a munkaerő-piacon*. Budapest: Kurt Lewin Alapítvány. [Kézirat].
- Hrubos I. (2002): Strukturális változások: nemzetközi trendek, hazai folyamatok. In: Lukács P.: *Felsőoktatás új pályán*. Budapest: Oktatáskutató Intézet. [Kézirat].
- Ladányi A. (2002): A magyar felsőoktatás nemzetközi összehasonlításban. In: Lukács P.: *Felsőoktatás új pályán*. Budapest: Oktatáskutató Intézet. [Kézirat].
- Ladányi A. (2003a): Az európai felsőoktatás a 1990-es években. *Statisztikai Szemle*, január.
- Ladányi A. (2003b): A felsőfokú képzettségű szakemberállomány a kilencvenes években. *Közgazdasági Szemle*, január.
- Laky T. (2005): *A magyarországi munkaerőpiac 2005*. Budapest: Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest.
- Lukács P. (2002): Felsőoktatás új pályán. In: Lukács P.: *Felsőoktatás új pályán*. Budapest: Oktatáskutató Intézet. [Kézirat].
- Polónyi I. & Timár J. (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Budapest: Új Mandátum.
- Sediviné Balassa I. (2006): *Az akkreditált felsőfokú szakképzés (1997–2005)*. Budapest: OKI Kutatási Központ. [Kézirat].
- Oktatási Minisztérium (2004): *Statisztikai Tájékoztató – Felsőoktatás, 2003/2004*. Budapest: Oktatási Minisztérium.
- Stalder, B. (2003): Sebezhetőség és oktatás. In: Furlong, A., Stadler, B. & Azzopardi, A.: *Sebezhető ifjúság: Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában: Perspektívák*. Szeged: Belvedere.
- Szűcs I. (2005): *Kényszerből a felsőoktatásba. Kevésbé egyenlő diplomák és diplomások. Kutatási beszámoló*. Székesfehérvár: Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet.
- Vámos D. (2002): A diplomások iránti szükséglet és a felsőoktatás. In: Lukács P.: *Felsőoktatás új pályán*. Budapest: Oktatáskutató Intézet. [Kézirat].
- Varga J. (2004): Bokros Lajos 21 pontja az oktatásról. *Élet és Irodalom*, március 5.

Berde Éva – Morvay Endre

**A bolognai folyamat
és munkaerő-piaci kihatása
három országban**

Az átállást a bolognai rendszerű felsőoktatásra különböző tényezők indokolják, melyek egy része oktatási-pénzügyi természetű, más része munkaerő-piaci indíttatású, de sokszor csak az egységes európai akarathoz igazodás áll a háttérben. Tanulmányunkban három olyan ország esetét mutatjuk be, amelyek – Magyarországhoz hasonlóan – az utóbbi években tértek/térnek át a lineáris képzésre. Finnország, Szlovákia ebben a folyamatban a magyarországihoz hasonló helyzetben található, azzal a különbséggel, hogy a finnek döntését többéves kísérlet előzte meg. Németországban nagyon lassú az átalakulás, s még a végeredmény sem bizonyos. A gazdasági élet szereplői általában várják az alapképzés/mesterképzés rendszerű átalakítást, de kétségek is felmerülnek ezzel kapcsolatban. A tanulmányunk címében jelzett témát igyekeztünk alaposan körbejárni, mert úgy gondoljuk, hogy a külföldi tapasztalatok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a hazai felsőoktatás a korábbinál jobban megfeleljen a vele szemben támasztott igényeknek.

Minőség kontra hatékonyság – dilemmák a lineáris képzés németországi bevezetése kapcsán

Az egységes európai felsőoktatási rendszer kialakítását Németország szövetségi oktatási politikusai az első pillanattól kezdve pozitívan fogadták. Mindez azonban korántsem jelenti azt, hogy a konkrét megvalósítás területén Németország élen járna az európai országok sorában. A bolognai folyamattal, illetve az egész felsőoktatási rendszerrel kapcsolatos német sajátosság a szövetségi oktatáspolitikusok és a tagállamok oktatási minisztériumai közötti folyamatos érdeklentét, illetve a szövetségi politikusok egységteremtő erőfeszítései. Ezen erőfeszítések eredményeként végül is a bolognai folyamat kulcslépéseinek tekinthető Sorbonne, Bolognai, Prágai és Berlini Nyilatkozatot mind a szövetségi, mind a tartományi miniszterek jóváhagyták, és kifejezték szándékukat, hogy 2010-ig egységesen áttérnek az alap-, mester- és PhD-képzésből álló egységes lineáris felsőoktatásra (Witte 2006). A szándéknyilatkozattól azonban egyelőre még jelentősen elmarad a megvalósítás pillanatnyi szintje. Németországról szóló tanulmányunk első részében összefoglaljuk a német felsőoktatásnak a bolognai folyamat szempontjából kulcsfontosságú elemeit, a második részben pedig a jelenlegi és várható munkaerő-piaci kihatásokkal, illetve elvárásokkal foglalkozunk.

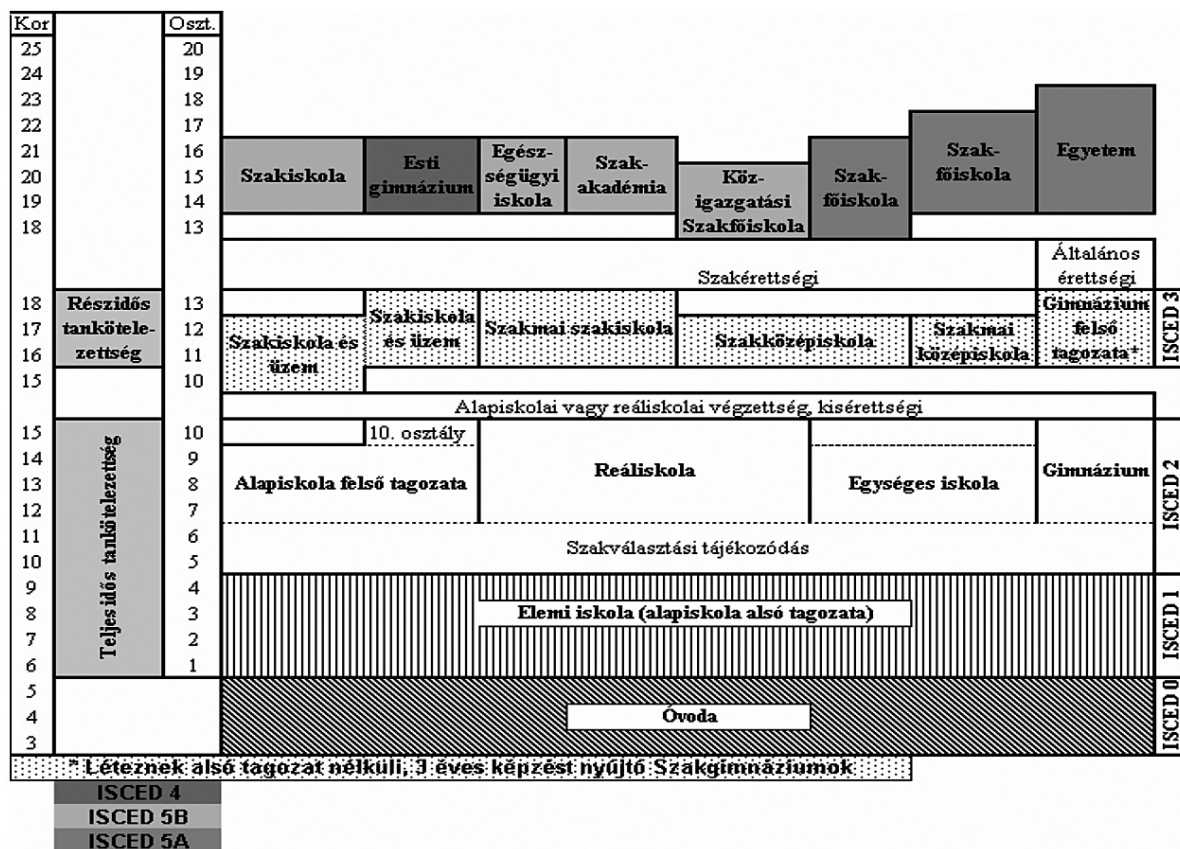
A hagyományos német oktatási rendszer és a bolognai folyamat

A hagyományos német oktatási rendszer egyes elemeinek gyakorlati orientáltsága és a bolognai rendszer munkaerő-piaci céljai elviekben jól megfelelnek egymásnak. A szakmai középfokú képzés duális rendszere és a felsőfokú képzés bizonyos fajtáinak a duális középfokú rendszerhez hasonló gyakorlatorientáltsága Európa-szerte ismert és egykor irigyelt rendszer volt. Ez a duális képzés mind a mai napig létezik, a munkaerő-piaci eredmények azonban ma már közel sem olyan látványosak. A 25 éven aluliak utóbbi években tapasztalt 15% körüli munkanélkülisége (Eurostat-adatbázis) ugyan a régi EU-tagállamok átlagánál kb. 1 százalékponttal alacsonyabb, de még így sem tekinthető kimondottan sikertörténetnek. A magas ifjúsági munkanélküliségért azonban nem vagy legalábbis nem kizárólag az oktatási rendszer a felelős. A két német állam 1990-es egyesülése, a kelet-német területek gazdaságának átrendeződése, illetve a környező országok munkanélküliségének növekedése mind kihatással volt arra, hogy az átlagos német munkanélküliségi ráta az utóbbi években 8–10% körül mozgott. A keleti és nyugati tartományok közti eltérés az utóbbi időkben 6–8 százalékpontnyi (Eurostat-adatbázis). Ilyen körülmények közt nem csoda, hogy a he-

lyüket kereső, élettapasztalattal még nem rendelkező fiatalok az átlagosnál is nehezebb helyzetben vannak. Az oktatási rendszer annak ellenére, hogy nem tekinthető bűnbaknak, mégis óriási felelősséggel bír a fiatalok részére nélkülözhetetlen tudás biztosításában és a jövő fejlődési esélyeinek megteremtésében.

Az egyesült Németország jelenlegi oktatási rendszere (III-1. ábra) tulajdonképpen azonos az egykori nyugat-német oktatási rendszerrel. A tankötelesség 6 éves korban kezdődik, tíz évig tart, illetve utána még három évig ún. részdíjs tankötelezettség érvényesül. A részdíjs oktatási kötelezettség jelenti a már korábban említett középfokú duális rendszer megvalósulását, amikor is a diákok a tantermekben zajló elméleti és közismereti képzés mellett, tanulószerveződés alapján, bizonyos napokon vállalatoknál dolgoznak, ahol választott szakmájuk gyakorlati fortélyait sajátítják el.

III-1. ábra
A német iskolarendszer felépítése



Megjegyzések: Szakiskola és üzem – Berufsschule, Szakmai szakiskola – Berufsfachschule, Szakközépiskola – Fachoberschule, Szakmai középiskola – Berufsoberschule

Forrás: Eurydice – The Information Database on Education System in Europe (2002/2003)

A III-1. ábra talán legszembeütőbb vonása, hogy az ISCED 3 (középfok) és az ISCED 4, valamint az ISCED 5 szinteken számtalan megvalósulási forma létezik. Ez elsősorban a jelenleg 16 németországi tartomány szuverenitásának következménye. Az egyes tartományokban az iskolatípusok jellege, de még képzés ideje is eltérhet egymástól. Általános elv azonban, hogy a felsőfokra bejutás lehetőségét a megfelelő

középiskolai képzés megszerzése biztosítja. Létezik ugyanakkor néhány olyan szakma (orvos, állatorvos, építész, üzleti menedzser, pszichológia), ahol a túlképzés elkerülése érdekében a központi kormányzat keretszámokat határoz meg, amelyeket azután a tartományokkal történő egyeztetések alapján bontanak le helyi arányokra. Ezeknél a szakmáknál a középiskolai eredmény és a rátermettség alapján szelektálnak, illetve figyelembe veszik az első jelentkezés utáni várakozási időt (Huisman 2003).

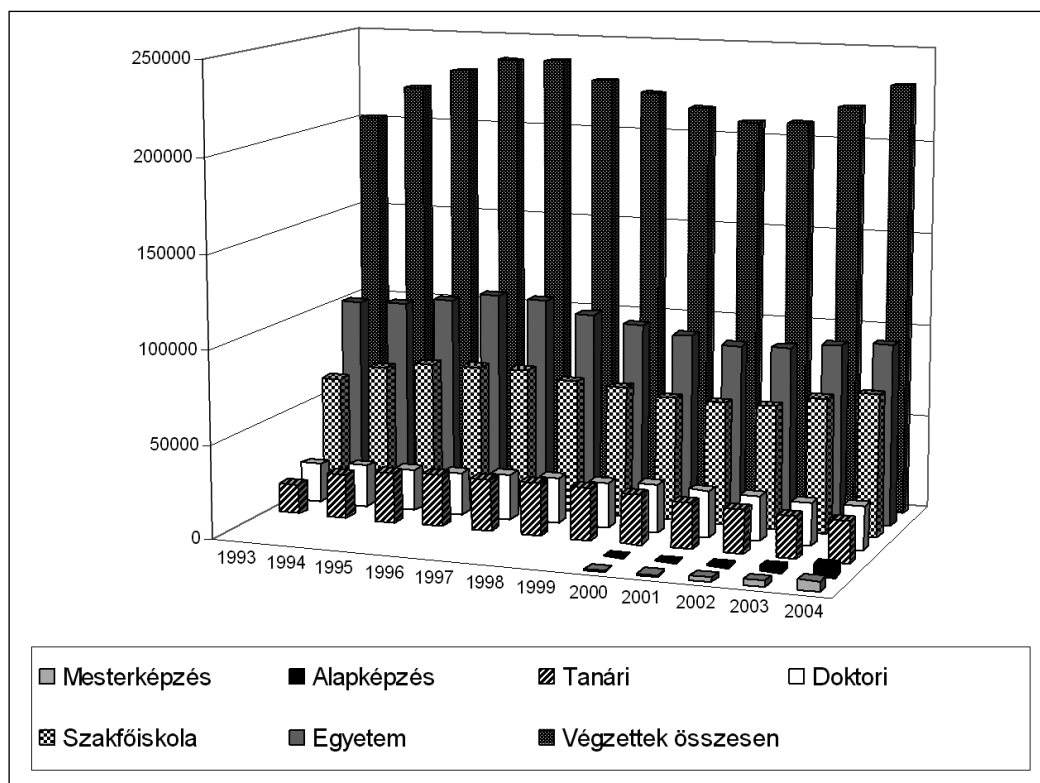
A német felsőoktatás sajátossága, hogy valamennyi tartományban lényegében két különböző típusú (döntő részben állami tulajdonú) felsőoktatási intézmény létezik: egyetem (Universität/Hochschule), illetve szakfőiskola (Fachhochschule). Mind az egyetemek, mind a szakfőiskolák tartományonként eltérő szabályrendszer szerint képezik a diákokat, és ítélik oda a diplomát. Emellett még működnek ún. művészeti főiskolák, de ezek – képzési specialitásuk és kis súlyarányuk miatt – nem képezik jelen tanulmányunk vizsgálati tárgyát. A pedagógiai főiskolákat pedig a szakfőiskolákkal azonos módon elemezzük.

Bolognai terminológiát használva az egyetemek a mesterképzés szintjének megfelelő diplomát adnak, melynek három különböző fajtája létezik (Diplom, Magister, Staatsexamen). A szakfőiskolák diplomája (az elnevezése szintén Diplom) a bolognai alap-, illetve mesterképzés diplomája közt helyezkedik el. Ma már ugyan Németországban is általánossá vált az élethossziglani tanulás, amibe a hagyományos felsőoktatási intézményrendszer is bekapcsolódott, régebben azonban a végzett diákok kizárólag az egyetemekre tértek vissza, és oda is csak akkor, ha doktori fokozatot kívántak szerezni.

A hagyományos (nyugat-)német felsőoktatási rendszerben a szakfőiskola bizonyos elemeiben átvette a középfokú képzés duális rendszerét. A hallgatók egyes szemesztereket alapvetően az elméleti anyag elsajátításával töltnek, egy-két szemeszterben pedig a hangsúly a gyakorlati képzésre tevődik át. Így diplomájuk kézhezvételekor az egykori hallgatók már rendelkeznek valamifajta munkatapasztalattal. Ez azonban ma már nem jelenti automatikusan azt, hogy gyakorlati munkavégzésük helyén további foglalkoztatási lehetőséget találnak. Mind a közép-, mind a felsőfokú képzésben részt vevő munkáltatók csak a számukra legalkalmasabb egykori diákokkal hajlandók a végzés után munkaszerződést kötni. A politikai akarat mindig is szeretett volna nagyobb részarányt biztosítani a szakfőiskoláknak, de mind a mai napig csak annyit sikerült elérni, hogy a felsőoktatás hallgatóinak kb. negyede jár ezekbe az intézményekbe (Witte 2006).

Ebbe a vegyes felsőoktatási rendszerbe kapcsolódott be, először az 1998-as Felsőoktatási Kerettörvény negyedik módosítása nyomán, a bolognai lineáris képzés. Pontosabban, a Tudományos Tanácsnak (Wissenschaftsrat) már 1996-ban volt egy ilyen szellemű kezdeményezése, de ez akkor még kudarcba fulladt. 1998-tól kezdve az új és a régi típusú felsőoktatási rendszer már egymással párhuzamosan, a régi rendszer dominanciája mellett működik. Annak ellenére, hogy a bolognai képzés hallgatóinak száma arányaiban gyorsan nő, a helyzetet jól jellemzi a következő statisztikai adat: a 2004/2005-ös tanév téli szemeszterében 1453 szakon folyt alap- és 1481 szakon mesterképzés. Ha azonban figyelembe vesszük, hogy a *Diplom* és *Magister* végzettséget adó programok túlnyomó része alapképzés + mesterképzés jellegű, akkor megállapíthatjuk, hogy a felkínált programok mindössze 13%-a volt új típusú. Emellett azt is figyelembe kell vennünk, hogy az új típusú programok jelentős része nem a régi típusú programok helyettesítője, hanem az oktatási rendszerben meglévő olyan réseket tölt ki, amelyek egyelőre viszonylag kis számú hallgatót vonzanak (Witte 2006). A lineáris képzés kis súlyát illusztrálja a III-2. ábra is.

III-2. ábra
Diplomát szerzett hallgatók száma Németországban (1993–2004)



Forrás: Statistisches Bundesamt (2003 és 2005)

Az eddigi elemzésből tehát kiderül, hogy a német felsőoktatás rendkívül vegyes képet mutat. A különböző formák egymás mellett létezését még tovább bonyolítja a nyugati és a keleti országrész eltérő fejlődési pályája és az egyesülés után is megmaradt bizonyos különbségek. 2005-ben Németországban összesen 379 felsőoktatási intézmény működött, melyeknek csak alig több mint 20%-a volt az ország keleti tartományaiban (Statistisches Bundesamt 2003 és 2005). Az egykori Német Demokratikus Köztársaság a mai rendszertől lényegileg eltérő felsőoktatással rendelkezett. Másképp alakult a két országrész hallgatói létszámának növekedése is (III-1. táblázat), ami a mai megközelítésben a felsőoktatás további mennyiségi fejlődése, illetve terhelhetősége szempontjából fontos.

III-1. táblázat

A Német Demokratikus és a Német Szövetségi Köztársaság felsőoktatási hallgatói létszámának alakulása az egyesülés előtti másfél évtizedben

	Német Demokratikus Köztársaság			Német Szövetségi Köztársaság		
	1975	1980	1985	1975	1980	1985
Minden intézmény	386 000	400 799	432 672	1 041 225	1 223 221	1 550 211
Egyetemek és ekvivalens intézmények	142 567	137 554	148 650	836 002	1 031 590	1 336 395
Más harmadfokú intézmények	243 433	263 245	284 022	205 223	191 631	213 816

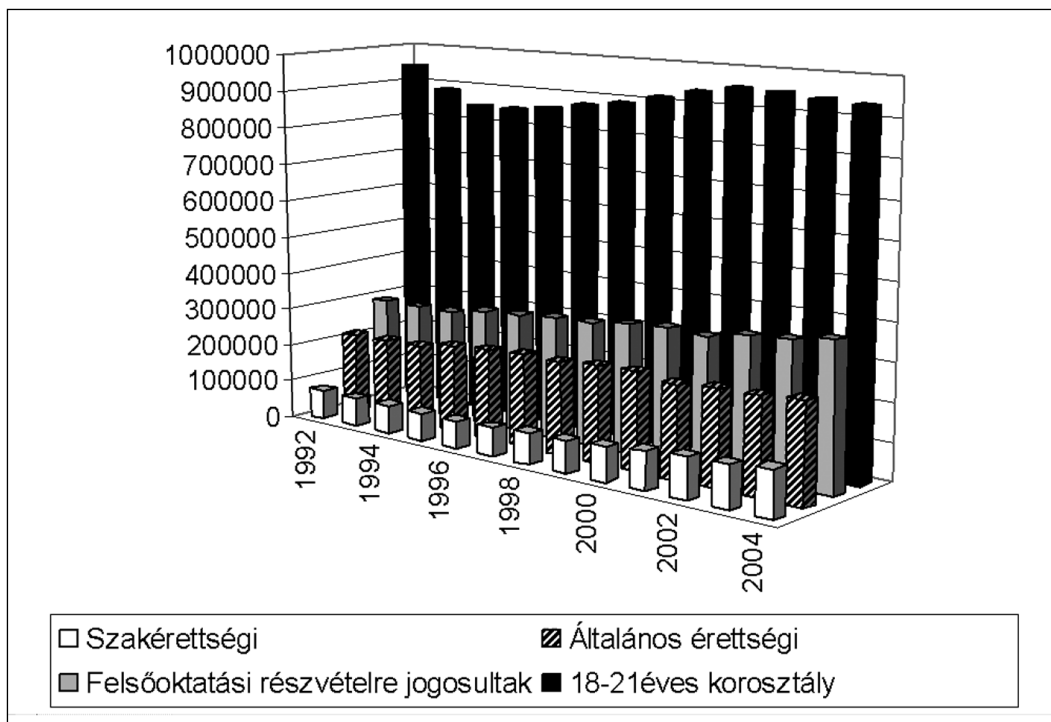
Forrás: UNESCO (1985, 1988, 1989 és 1990)

A III-1. táblázatban látható, hogy míg az egyesülést öt évvel megelőző évtized alatt (1975–1985) a Német Szövetségi Köztársaság felsőoktatási hallgatói létszáma kb. másfélszeresére nőtt, addig a Német Demokratikus Köztársaságban ugyanez a szorzó mindössze 1,1 körüli volt. Mivel ezek a tendenciák egészen 1990-ig folytatódtak, tovább növekedett a keleti tartományok ma is érzékelhető elmaradása.

Az egyesülés utáni német felsőoktatás hallgatói létszámának alakulására utal a III-2. ábrán már bemutatott végzősök létszáma. A végzősök és a hallgatók közti kapcsolat megértéséhez ismernünk kell a német felsőoktatás egy nagyon fontos sajátosságát. Elsősorban az egyetemeken, de a szakfőiskolákon is az első két évet a választott szak tematikájának mély megalapozása jellemzi, amikor a hallgató szorosán kapcsolódik a professzorok egyéni kutatási területéhez. Ugyanakkor már az első két évben is, a későbbi évek folyamán pedig még inkább nagy teret kap a hallgatók szabadsága, egyéni kezdeményezése. A nagyfokú szabadság gyakran elbizonytalanítja a fiatalokat, és ennek eredményeképpen magas a felsőoktatásból kimaradók aránya. 1999-ben például ez a mutató az egyetemeken 24%, a szakfőiskolákon pedig 20% volt (Witte 2006). Emellett átlagosan mintegy másfél évvel különbözik a felsőoktatási intézmények elvégzésének de jure és de facto időtartama (Witte 2006). Azt is érdemes figyelembe venni, hogy Németország egyik problémája, hogy a fiatalok átlagosan rendkívül későn kezdik meg felsőfokú tanulmányaikat. Ennek alapvetően az az oka, hogy a 18–21 éves korosztályon belül – a középiskolai rendszernek köszönhetően – alacsony a felsőoktatási részvételre jogosultak aránya. A 14–18 éves korosztály jelentős része ugyanis a duális rendszerben működő szakmai középfokú intézménybe jár, amely a közvetlen munkaerő-piaci elhelyezkedés szempontjából ugyan előnyös lehet, de nem ad továbbtanulásra jogosító végbizonyítványt. A rendszer rugalmasságának köszönhetően a későbbiekben ezeknek a fiataloknak egy jelentős része szert tesz továbbtanulásra jogosító középiskolai végzettségre, de ezt már csak idősebb életkorban érik el. Ezért a 18–21 éves korosztályon belül, mint ahogy a III-3. ábra jelzi, nagyon alacsony a felsőfokú tanulmányokra jogosultak részaránya (Statistisches Bundesamt 2003 és 2005).

III-3. ábra

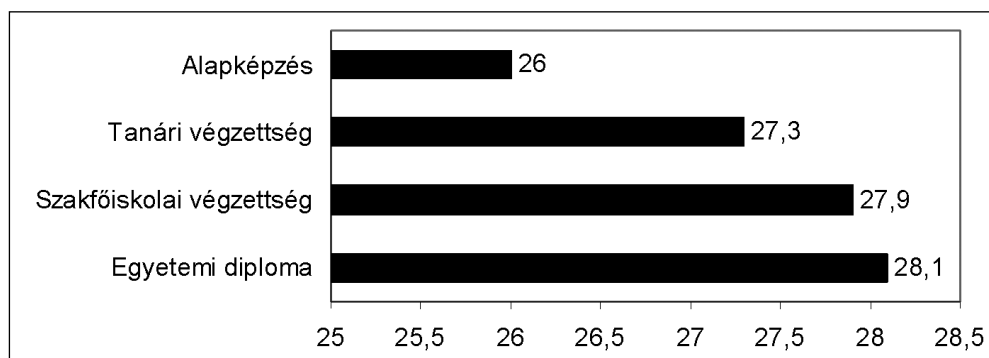
A felsőfokú tanulmányokra jogosultak a 18–21 éves korosztályon belül



Forrás: Statistisches Bundesamt (2003 és 2005)

A III-3. ábra megkülönbözteti az ún. általános és a szakérettségit. Ez utóbbit a szakmai középfokú intézményekben szerezhetik meg a diákok, és – az általános érettségivel ellentétben – csak szakirányú felsőoktatási intézményekben való tanulásra jogosítja fel tulajdonosát. Mindezek következtében nem csodálkozhatunk azon, hogy a 18–21 éves korosztály felsőoktatási részvétele Németországban az Európai Unió országai közt a legalacsonyabbak közé tartozik, illetve – mint ahogy a III-4. ábra mutatja – a felsőfokú végzettséget szerzők átlagos életkora rendkívül magas.

III-4. ábra
A felsőfokú végzettséggel rendelkezők átlagos életkora 2004-ben



Forrás: Statistisches Bundesamt (2005)

A III-4. ábra már tartalmazza az alapképzést befejezettek átlagos életkorát is. Látható, hogy ez alacsonyabb, mint a többi képzés esetében. Ennek következtében az oktatáspolitikusok nagy része azt várja, hogy az új, lineáris felsőoktatási rendszer egyben gyógyírt is jelent majd a(z első) felsőfokú végzettség megszerzésének jelenlegi időbeli elhúzóására. Sokan úgy gondolják, hogy bachelor diplomával hamarabb és könnyebben léphetnek ki a fiatalok a munkaerőpiacra, és utána még mindig lesz lehetőségük a mesterszintű diploma megszerzésére is. Mások azonban épp ezzel ellentétes álláspontot képviselnek, mely szerint igazi munkaerő-piaci lehetőséget csak a mesterképzés biztosít.

Részint a késői végzésnek tulajdoníthatóan, hogy annak ellenére, hogy az európai országok közt Németország viszonylag előkelő helyet foglal el a felsőfokú végzettséggel rendelkező lakosság részarányát illetően, a 25–34 éves népesség közt a diplomások aránya kisebb, mint a 35–44 évesek körében (III-2. táblázat).

III-2. táblázat
A felsőfokú diplomával rendelkezők aránya néhány európai országban 2004-ben

	Életkor		
	25–34	35–44	25–64
Dánia	35	34	27
Finnország	38	40	25
Németország	23	27	23
Svájc	30	31	22
Belgium	41	32	20
Írország	40	29	16

III-2. táblázat folytatása

	Életkor		
	25–34	35–44	25–64
Ausztria	20	20	15
Magyarország	19	18	14
Franciaország	38	24	14
Szlovák Köztársaság	14	12	9

Forrás: OECD (2006)

A III-2. táblázat néhány európai ország felsőfokú diplomával rendelkező lakosságának arányszámát tartalmazza. Mint ahogy a következő részben látni fogjuk, a felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási rátája – minden probléma ellenére – Németországban is jóval magasabb, mint az alacsonyabb végzettségűeké. Ezért a gazdaság egésze szempontjából sem mindegy, hogy hány éves korban szerzik meg a szóban forgó képe-
sítést. Különösen igaz ez abban az esetben, ha a diplomások fiatalok nem találnak azonnal foglalkozta-
tási lehetőséget, mert így még később tudják csak diplomájukat gyümölcsöztetni. A III-2. táblázat jelzi,
hogy a felsőoktatás mennyiségi bővülése ellenére a 25–34 éves korosztályban arányaiban kevesebb fiatal
rendelkezik felsőfokú diplomával, mint a 35–44 éves korosztályban. Vagyis nagyjából azonos nyugdíjba
vonulási időt feltételezve – a német fiatalok rövidebb ideig hasznosíthatják felsőfokú végzettségüket, mint
például magyar kortársaik.

Az, hogy a problémákat mennyire fogja megoldani a lineáris képzési rendszer 2010-re tervezett kizárólagos-
sága, hogy a német felsőoktatás valóban teljes körűen át fog-e térni az alap-, mester- és PhD-képzés egy-
másra épülő rendszerére, egyelőre még a jövő kérdése. Az új képzési forma bevezetése azonban számos prob-
lémát vet fel. Ott, ahol az áttérés megtörtént, elméletileg megszűnt a különbség a szakfőiskolák és az
egyetemek közt. Ennek következtében a szakfőiskolák státusza megnőtt, és az általuk kibocsátott mester-
diploma elvileg egyenértékű az egyetemek mesterdiplomájával. A gazdaság magánszférája ezt sok terüle-
ten – elsősorban a szakfőiskolák végzőseivel kapcsolatosan szerzett korábbi pozitív tapasztalataik tükré-
ben – el is ismeri, de a közalkalmazottak esetében továbbra is él a régi egyetemek javára érvényesülő
diszkrimináció (Witte 2006). Emellett gyakran problémát okoz az bachelor diplomák felsőoktatáson belüli
elfogadtatása is. Elvileg bármely intézmény diplomájával folytatni lehet a szakiránynak megfelelő mester-
képzést, akármelyik profilba vágó felsőoktatási intézményben, de az egyetemek meglehetősen ellenállnak
ennek a célkitűzésnek (Witte 2006).

Egy másik komoly probléma, hogy a szakfőiskolák ugyan akkreditálhatnak mesterszintű programokat, de
ezzel a lehetőséggel párhuzamosan se személyzeti állományuk, se erőforrásaik mennyisége nem változott
meg. Mivel a szakfőiskolák régi programja rövidebb volt, ezért nehéz erőforrást találniuk a hosszabb idejű
mesterképzésekre (Witte 2006). Sok mesterprogram nem a meglévő képzések konvertálásával, hanem a
vélt vagy valós hiányok innovatív kitöltésével keletkezett. Ezekre a programokra általában kis hallgatói
létszám és „kitaposatlan” munkaerő-piaci kimenet jellemző. Így vagy úgy, egyértelmű, hogy az új képzési
formák bevezetése, az egyetemi tanulmányok átszervezése új tanterv kialakítását teszi szükségessé. Ez vi-
szont nem valósítható meg a korábbi egyetemi és szakfőiskolai tananyagok egyszerű levetítésével, ami
szintén sok erőforrást igényel. Ezért sok vita övezi elsősorban az alapképzések programjának kialakítását.
Egyelőre nem tisztázott, hogy mely ismeretek szükségesek a munkaerőpiacon életképes, de ugyanakkor rö-
videbb idejű programok megvalósításához. Nem egy esetben – a formai kijelentések ellenére is – megkér-
dőjelezhető az egyes tartományok oktatási minisztériumainak elkötelezettsége az új képzési rendszer meg-
valósítására. Nem csoda, hogy az új hallgatók megosztottak abban a kérdésben, hogy az új vagy a régi
képzési formát válasszák-e, és nagy többségük még mindig a régi forma mellett dönt (Rehburg 2006).

A sok kérdőjel és nehézség ellenére a szövetségi oktatáspolitikusok elkötelezettsége egyértelmű a bolognai rendszer teljes körű bevezetése mellett. Az, hogy az egyes tartományok eltérő érdekeit mennyire tudják majd összehangolni, és valóban sikerül-e a 2010-ig a teljes áttérés, egyelőre még nem tudható, úgyhogy prognózisra mi sem vállalkozhatunk. E helyett Witte (2006) alapján inkább összefoglaljuk a lineáris képzési rendszerre való áttérés eddigi legfontosabb lépéseit:

- 1996. dec.: A szövetségi állam és a tartományok közösen deklarálják, hogy növelni kell a német felsőoktatás nemzetközi versenyképességét.
- 1997. okt.: Az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciájának döntése értelmében fokozni kell a német felsőoktatás versenyképességét.
- 1997. nov.: A Rektori Konferencia jóváhagyja az alap- és mesterszakok bevezetésére vonatkozó nyilatkozatot.
- 1998. máj.: A szövetségi oktatási miniszter aláírja a Sorbonne Nyilatkozatot. Ez jelentette az egységes Európai Felsőoktatási Térség létrehozásának első szándéknyilatkozatát, melyben egységes, Európa minden országában elfogadható diploma kidolgozását tűzték ki célul.
- 1998. júl.: A Rektori Konferencia jóváhagyja az akkreditációs nyilatkozatot. Az akkreditációs rendszer egységes és jól deklarált követelmények teljesítése esetén járul hozzá egy-egy felsőoktatási szak alapításához.
- 1998. aug.: A Szövetségi Parlament jóváhagyja a Felsőoktatási Kerettörvény Negyedik Módosítását, melyben megjelennek az Európai Felsőoktatási Térséghez kapcsolódás alapelemei.
- 1998. dec.: Az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciája jóváhagyja az alap- és mesterképzések akkreditációjának megkezdésére vonatkozó döntést.
- 1999. júl.: A szövetségi és tartományi minisztériumok aláírják a Bolognai Nyilatkozatot.
- 1999. nov.: Az Akkreditációs Bizottság kibocsátja az intézmények és programok akkreditációjára vonatkozó szabályokat.
- 2000. szept.: Az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciája útmutatásokat fogalmaz meg a kreditrendszer és a modulok kidolgozására vonatkozóan.
- 2001. máj.: A szövetségi oktatási és kutatási miniszter és a tartományi oktatási minisztereket aláírják a Prágai Nyilatkozatot. A Prágai Nyilatkozat a bolognai folyamat sikeres folytatásaként elsősorban az oktatás versenyképességét, az élethossziglani tanulást és a nemzeti határokon átnyúló oktatás fontosságát hangsúlyozta.
- 2001. nov.: A Tudományos Tanács (Wissenschaftsrat) javasolja a tanárképzés átalakítását az alap- és mesterképzés struktúrájának megfelelően.
- 2001. dec.: Az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciája a bolognai rendszernek megfelelő oktatási struktúra megvalósítása érdekében elfogadja a „Strukturális irányelvek” második változatát.
- 2002. ápr. 25.: Elkészítik a berlini konferenciára a Nemzeti Jelentést. Ezzel egyúttal teljes körűen áttekintik a német felsőoktatás aktuális helyzetét.
- 2002. aug.: A Szövetségi Parlament elfogadja a Szövetségi Felsőoktatási Kerettörvény Hatodik Módosítását, és így gyakorlatilag teljes mértékben lehetővé teszi az igazodást az Európai Felsőoktatási Térséghez.
- 2003. szept.: A szövetségi miniszter és a tartományi miniszterek aláírják a Berlini Nyilatkozatot. Ebben elsősorban a felsőoktatás társadalmi vonatkozásait hangsúlyozták, és a nyilatkozók megerősítették meggyőződésüket a felsőoktatás közhasznúságát illetően.
- 2004. márc.: A tanárszövetségek felhívják a figyelmet a lineáris képzés minőségromtó hatásaira.
- 2004. jún.: Az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciája kifejezi szándékát, hogy az akkreditációs folyamatot jogilag egyértelműen kell szabályozni, és pontosan meg kell határozni az egyes akkreditációs bizottságok feladatát.
- 2005. nov.: A Rektori Konferencia kihirdeti a Bolognai Kompetencia Központ megnyitását.

A felsőoktatás jelenlegi és várható munkaerő-piaci kimenete

Mint ahogy az előző részben utaltunk rá, a felsőfokú végzettségűek munkaerő-piaci kilátásai – a Németországban is növekvő diplomás munkanélküliség ellenére – lényegesen kedvezőbbek, mint az alacsonyabb végzettségűeké. A III-3. táblázat tartalmazza a fenti tényt jól illusztráló foglalkoztatási rátákat.

III-3. táblázat

A munkaképeskorú lakosság foglalkoztatottsága a legmagasabb iskolai végzettség szerint Németországban 2002-ben (%)

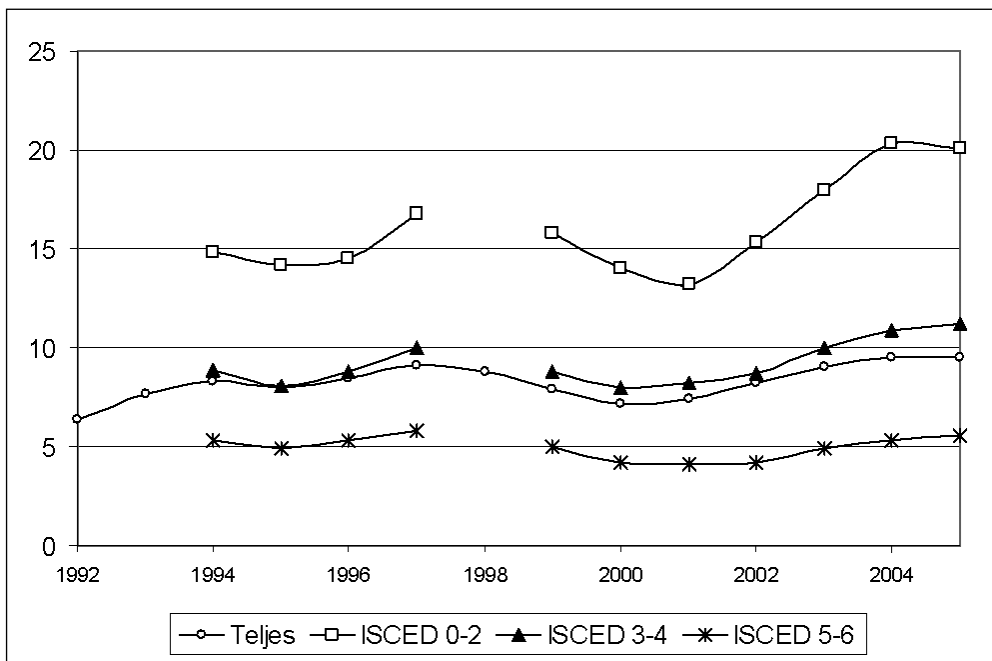
	Férfiak	Nők
Alapfok és kevesebb	54	33
Alsó középfok	65	45
Felső középfok, hosszú	76	64
Felső középfok, rövid	63	54
Poszt-szekunderi szakképzés	84	75
Felsőoktatás: B típusú (rövidebb)	84	78
Felsőoktatás: A típusú (hosszabb + tudományos)	88	80
Összes	77	62
OECD-átlag	81	62

Forrás: OECD (2004)

Ez alapján láthatjuk, hogy a hosszabb idejű felsőfokú programokkal elérhető foglalkoztatási arány az átlaghoz képest a férfiak esetében több mint 10 százalékpontnyi, a nőknél pedig majdnem 20 százalékpontnyi előnyt biztosított 2002-ben. A rövidebb idejű felsőoktatási képzés majdnem hasonló előnyt jelentett. Amennyiben pedig az alapfokú végzettséggel rendelkező vagy ezt a szintet sem teljesítő lakosságot tekintjük, akkor a nők esetében a különbség majdnem 50 százalékpontnyi. A foglalkoztatási és munkanélküliségi mutatók ugyan évről-évre valamelyest változnak, de – mint ahogy a munkanélküliségi rátára vonatkozóan a III-5. ábra mutatja – a felsőfokú végzettségűek ezen a területen élvezett relatíve előnye mindig is egyértelmű volt Németországban.

III-5. ábra

A munkanélküliségi ráta iskolai végzettség szerinti alakulása Németországban (1992–2005)



Forrás: Eurostat-adatbázis – Long-term indicators: Population and social conditions: Education and lifelong learning: Level of education (A forrás az 1992-es és 1997-es képzettségi szint szerinti munkanélküliségi rátákat nem tartalmazza.)

A lineáris felsőoktatási rendszer bevezetése kapcsán a kérdés az, hogy segítségével mennyire javítható a diplomások munkaerő-piaci boldogulása. Rehburg (2006) alapján úgy látjuk, hogy a szövetségi oktatási és munkaügyi szakemberek három területen várnak javulást:

- Reményeik szerint csökkenni fog a diplomások munkaerőpiacra kerülésének átlagos életkora, akik így hosszabb ideig kamatoztathatják emberi tőkéjüket.
- Szeretnék megfordítani a frissdiplomás munkanélküliségi rátájának Európa-szerte érvényesülő, emelkedő tendenciáját.
- Az Európai Felsőoktatási Térség egységes rendszeréhez igazodás és az áttekinthetőség megvalósulása segítségével növelni kívánják a külföldi oktatásban részt vevő, majd Németországba visszatérő fiatalok számát. Az országok közti tudástranszfer segítségével remélik, hogy fel fog gyorsulni az ország – és Európa – gazdasági fejlődése. Ez egyben a bolognai felsőoktatási rendszer egyik európai szintű célkitűzése is.

Az, hogy a fenti hármas cél hogyan fog megvalósulni, a lineáris rendszerből a munkaerőpiacra már kikerült fiatalok eddigi rendkívül alacsony arányszáma miatt egyelőre még csak a találgatások szintjén válaszolható meg. Az alábbiakban Rehburg (2006) alapján összefoglaljuk a lineáris rendszer munkaerő-piaci kihatásaival kapcsolatos németországi kutatásokat.

Az alap- és mesterképzés munkaerő-piaci kihatásait már 1998 óta folyamatosan vizsgálják. A felméréseket azonban a legtöbb esetben egyrészt a vállalatok érdektelensége kíséri, másrészt pedig mindezt az új rendszerben végzetek alacsony száma miatt – nagyon nehéz volt szétválasztani a különböző típusú diplomásokra vonatkozó következtetéseket. Még 2004-ben is csak minden huszadik végzős diák kapott lineáris rendszerű diplomát, és közülük a legtöbben az alapképzés befejezése után belekezdtek a mesterképzésbe is,

tehát eddig még valószínűleg nem vállaltak főállású munkát. Ennek ellenére bizonyos óvatos következtetéseket le lehet vonni a rendszeresen végzett felmérésekből.

Az egyik ilyen következtetés az, hogy a hallgatókra nagy befolyást gyakorol az egyes szakterületeket képviselő szervezetek véleménye. A legnagyobb befolyása kétségtelenül a médiának van, de a szakmai vitákban megnyilvánuló munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és a felsőoktatási intézmények szóvivőinek véleménye is mérvadó. Egyesek – bár a reformok mellett voksolnának – a nem átlátható alapszabályok újraértelmezését szeretnék. Mások nem helyeslik az új rendszer teljes bevezetését, szerintük a régi és új képzési formák továbbra is létezhetnének egymás mellett. Az állatorvosi szakterületek képviselői például teljesen elképzelhetetlennek tartják, hogy a reformokat saját szakmájukban is megvalósítsák. A természettudományok képviselői közül a fizikusok ugyan elfogadják az új rendszert, de szerintük csak a mesterfokozat jelent a munkapiacra életképes fizikusi végzettséget. Ilyen véleményt sok más szakterület oktatói is jeleztek. A legtöbb egyetemi szakember úgy véli, hogy az alapképzés ugyan lehetőségeket tár fel a hallgatók részére, de a rendszer célpontja a mesterképzés kell hogy legyen. Mindezek ismeretében nem csoda, hogy a hallgatók is bizonytalanok, és aggódnak.

A felmérések azt mutatják, hogy a munkáltatók napjainkban ugyan már értesültek a reformokról, azonban kevés információ áll a rendelkezésükre a képzések felépítéséről. Nincsenek tisztában olyan alapvető dolgokkal mint például, hogy mit is várhatnak az új fokozattal rendelkező diplomásoktól. Mindenesetre nem meglepő, hogy előnyben részesítik a rövidebb egyetemi képzést. A munkáltatók már hosszabb ideje amellett érvelnek, hogy a német gazdaságnak fiatalabb diplomásokra lenne szüksége a versenyképesség fenntartása érdekében. A munkáltatók válaszaiból ugyanakkor az is kiderül, hogy nem szeretnék, ha a tanulmányi időszak csökkentése a diplomások képzettségi szintjének csökkenéséhez vezetne. Bármennyire is támogatnák a fiatalabb diplomások alkalmazását, ha életkor és képzettségi szint közt kellene választaniuk, utóbbit tartanák fontosabbnak a felvételnél. Az új rendszertől a munkáltatók az elméleti szaktudás megszerzése mellett az ismeretek gyakorlati alkalmazási készségének elsajátítását várják. Tapasztalataik alapján ugyanis a felsőfokú diplomások a gyakorlatban nehezen alkalmazzák a tanultakat. Így a vállalatok képviselői az új tantervektől a gyakorlati ismeretek erőteljesebb hangsúlyozását, illetve a gyakorlati képzés arányának növelését remélik. Hiányolják, hogy a felsőoktatási intézmények eddig nem eléggé vonták be a képzésbe a gazdasági szereplőket. Véleményük szerint hasznos lenne vagy egy gyakorlati szemeszter bevezetése, vagy legalább a hallgatók szakdolgozatainak gyakorlati problémákra irányítása.

Az oktatási intézmények az új rendszer előnyét mindenekelőtt a határokat nem ismerő oktatásban látják. Elsődleges céljuk a színvonal és ezáltal a versenyképesség növelése, a külföldi hallgatók és tanárok nagyobb arányú jelenléte.

2005-ig még nagyon kevés vállalatnál alkalmaztak alapfokozattal rendelkezőket. A vállalatok gyakran maguk is elutasítják a csak ilyen diplomát felmutató pályázókat, mivel nem ismerik az új fokozatokat, illetve nincsenek tapasztalataik az új diplomásokkal kapcsolatban. A munkáltatók különböző szervezetei 2004-ben ezért hívták életre a „Bachelor welcome!”-programot, mely az új rendszer népszerűsítésére szolgál. A program az új típusú (bachelor) diplomások számára nyújt vonzó álláslehetőséget, és tesz előrehaladást lehetővé. A „Bachelor welcome” reklámozói az új rendszer teljes bevezetése és a munka mellett végezhető tanulmányok mellett érvelnek, valamint felhívják a figyelmet a munkavállalók és munkáltatók közös felelősségére. A program célkitűzései kétségtelenül helytállóak, azonban mégsem osztatják el az alapképzéshez kapcsolódó kérdéseket és kételyeket: milyen állásajánlatok nyújthatók az új fokozatokkal rendelkező pályakezdők számára? Milyen szerepkörben alkalmazhatók úgy, hogy ne legyenek se alul-, se túlképzettek? Ezek a problémák a fiatalok karrierje és a vállalatok profitja szempontjából cseppet sem elhanyagolhatók. A fel-

mérések alapján egyébként a vállalati vezetők számára nem számít sokat a diploma típusa. Az alapfokozattal rendelkezőktől az alapvető szakmai elmélet és az alkalmazott tudományok ismeretét várják el. Később már (a náluk alkalmazott) fiatalok továbbképzésében is részt vennének. Továbbképzésként akár a mesterfokozat megszerzését is elképzelhetőnek tartják, ezért is érvelnek a munkáltatók a munkaviszonyban végzhető új képzések mellett. Az új képzések viszonylag szoros menetrendje szerintük a hallgatókat fogékonyabbá teszi az új ismeretek gyors elsajátítására. A 3 vagy 4 éves képzéseket elegendő hosszúságúnak tartják az általuk elvárt ismeretek megszerzéséhez. A pozitív fogadtatás mellett persze gyakran szkepticizmus is tapasztalható. Egyelőre ugyanis sem a munkáltatók, sem a fiatalok (illetve szüleik) nem bíznak abban, hogy a tanterveket kellő odafigyeléssel és a munkapiaci igényekhez igazodva készítik. Sokan úgy vélik, hogy a régi rendszerben folyó képzések tanterveit nem dolgozzák át megfelelően, hanem egyszerűen kettévágják a korábbi egyetemi szakokat, és legfeljebb kisebb-nagyobb változtatásokat hajtanak végre. A kétkedők véleménye szerint az ilyen körülmények között megszerzhető alapfokozat nem lesz életképes a munkaerőpiacon.

A megkérdezett vállalati vezetők a pályakezdő alapfokozattal rendelkezőket nem alkalmaznák önálló munkára, csak csoporton belüli vagy végrehajtói tevékenységgel bíznák meg őket. Ugyanakkor a válaszokból kiderül, hogy a későbbiekben lehetségesnek tartják az előrejutást a ranglétrán. Bachelor diploma esetén azonban az előrejutásra megfelelő időt kell várnia a fiatalnak. Igaz, mint ahogy a vállalatok is hangsúlyozták, a várakozás a régi diplomák esetében is természetes. Egyelőre azonban még az új diplomások bérezése, bértáblába sorolása is problémát jelent.

Végezetül tudnunk kell, hogy 2004-ig bezárólag 12 ezer mester- és 9700 alapoklevelet adtak ki. A mesterképzéseken olyanok is részt vettek, akik évekkorábban szereztek meg alapszintű diplomájukat, ráadásul a német mesterképzés a külföldi diákok számára is vonzóvá bizonyult. Az új rendszerben végzettek száma egyelőre nagyon kicsi, így a munkáltatók csak napjainkban, illetve még inkább csak az elkövetkezendő években szereznek majd elegendő tapasztalatot velük kapcsolatban. Számos teendő vár a német társadalomra, illetve elsősorban az oktatási és munkaerő-piaci szakemberekre annak érdekében, hogy kivívják az új fokozatok elismerését. Egyik legfontosabb feladatuk a képzésekkel kapcsolatos informáltság növelése. Fontos ugyanis, hogy a fiatalok értelmét lássák annak, hogy jelentkezzenek az új típusú rendszerbe. Emellett az Európai Felsőoktatási Térséghez való teljes körű csatlakozásban kiemelt szerep jut egyrészt a szövetségi és tagállami politikák egyeztetésének, másrészt pedig a felsőoktatási intézmények és a vállalatok együttműködésének.

Szűk keresztmetszet – kései diploma, avagy a finn felsőoktatás átalakításának munkaerő-piaci háttere

A finn felsőoktatásban, a bolognai lineáris képzést megelőzően, de ahhoz időben nagyon közel, 1989-ben vezették be (illetve az 1980-as eltörlése után vezették be újra) a sok más országban, például Magyarországon akkor már tradicionálisan létező duális modellt. Az 1980-as évek végén ugyanis úgy vélték, hogy az ún. politechnikai főiskolák, vagyis a munkaerő-piaci ismeretekre fókuszáló, az egyetemekenél rövidebb idejű képzést biztosító felsőoktatási intézmények két szempontból is megoldhatják a finn felsőoktatás problémáit. Egyrészt csökkenthetik az érettségizett, továbbtanulni szándékozó, de a felsőoktatásba még be nem jutott várakozók létszámát, másrészt helyettesíthetik a túl alacsony színvonalú poszt-szekunderi képzéseket. Ez a duális képzés azután hamarosan lineáris képzéssé alakult át. Igaz, a politechnikumok mesterprogramjait csak 2002-től, és akkor is még csak kísérleti jelleggel indították el, de ma már elviekben – néhány adminisztratív jellegű különbség ellenére – az egyetemek és a politechnikumok egyenrangú intézmények

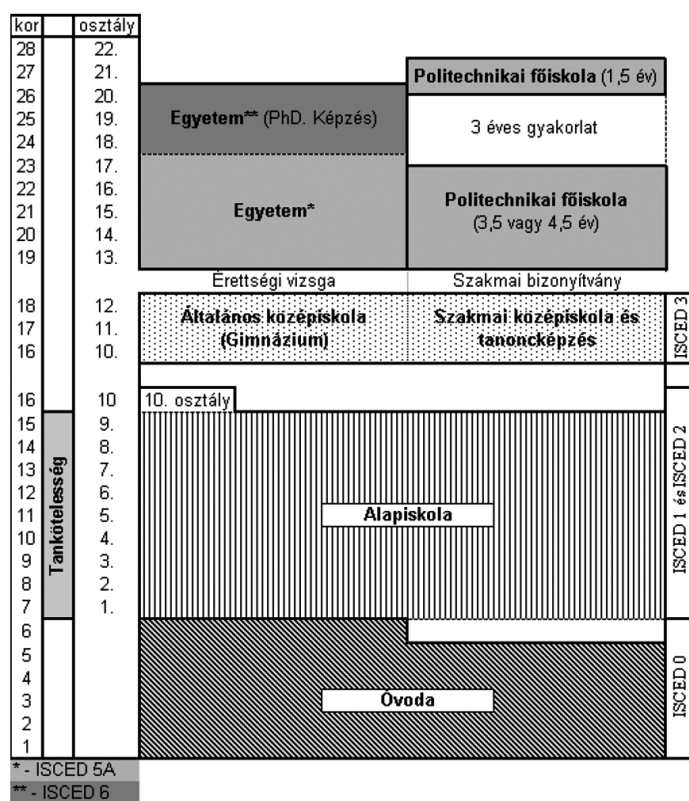
(Ministry of Education 2005b). A 2005/2006-os tanévtől kezdve a finn felsőoktatás bemeneti jelleggel teljesen a bolognai rendszerben működik.

A finn harmadfokú oktatást már jóval a bolognai rendszer létrejötte előtt a nagymértékű expanzió jellemezte, melynek eredményeképp 1997-ben a 25–34 éves lakosság 40 százaléka, míg az 55–64 éveseknek mindössze 18 százaléka (jóllehet, európai viszonylatban ez utóbbi is nagyon jó arány) rendelkezett középfokon felüli végzettséggel. (Bár a felsőoktatási diplomával rendelkezők részaránya még a 25–34 éves népesség körében se érte el a 20%-ot.) Ilyen előzmények után, 2003-ban a harmadfokú oktatásba bekerülők létszáma már a 19–21 éves korosztály 65%-át tette ki. Igaz, az elsőévesek egy jelentős része a 19–21 évesnél jóval idősebb korosztályból került ki (Ministry of Education 2005b). Ilyen fejlődési pálya mellett más országoknál jóval kevesebb problémát okozott az alap-, mester- és PhD-képzésből álló lineáris felsőoktatási rendszer bevezetése. A fejezet első részében ezzel a lineáris rendszerrel, illetve előzményeivel, a második részben pedig munkaerő-piaci kihatásaival foglalkozunk.

A hagyományos finn oktatási rendszer és a bolognai folyamat

Finnországban a tankötelesség 7 éves korban kezdődik, és 9 évig tart. Tanköteles időszakban a diákok az alapiskolát látogatják. Az alapiskola elvégzése után általános és szakmai középiskola közül választhatnak. A szakmai középiskola egyik megvalósulási formája a tanoncképzés, mely nagyon hasonlít a német duális szakképzésre. Az ISCED 3 szintnek megfelelő felső középiskolai oktatás 3 éves. A gimnazisták 3 év elvégzése után érettségi vizsgát tesznek, a szakképzésben részt vevők pedig szakmai bizonyítványt kapnak (III-6. ábra).

III-6. ábra
Finnország oktatási rendszere



Forrás: Eurydice – The Information Database on Education Systems in Europe (2004/2005)

A finn oktatáspolitikai elsődleges célja a mindenki számára (társadalmi csoporttól, nemtől és lakhelytől függetlenül) elérhető felsőoktatás volt. 1970-ben a hallgatók száma az 1955-ös érték 3,5-szeresére, az elsőéves hallgatók száma pedig 2,2-szeresére nőtt. A felsőoktatási szektor nagymértékű és korai bővülése a legtöbb nyugat-európai országnál hamarabb igényelte az oktatási rendszer korszerűsítését, reformok bevezetését (Rózsa 1990). Az 1970–1980-as években tovább folytatódott a terciér szektor növekedése, ez azonban elsősorban a nem egyetemi intézmények hallgatói létszámát érintette. Az egyetemi, valamint az ekvivalens intézmények hallgatói létszáma ugyan tovább növekedett, de már korántsem olyan nagymértékben, mint az ezt megelőző időszakban (UNESCO 1985 és 1989). Az 1981-es adatokhoz képest 2005-re az egyetemi hallgatói létszám még így is megduplázódott.

Az általános és szakmai középiskolát végzők egyetemen, illetve politechnikai főiskolán folytathatják tanulmányukat. Egyetemnek minősülnek az elsősorban idősebb hallgatókat fogadó „Nytott Egyetemek” (Open University) intézményei is. A felsőoktatás iránt megnyilvánuló hatalmas érdeklődés következtében nem minden jelentkezőnek sikerül első nekifutásra bejutnia valamelyik egyetemre, illetve gyakran a politechnikumba se. A felvétel az érettségi és felvételi vizsga vagy csak a felvételi vizsga, illetve csak az érettségi és a záróbizonyítvány eredménye alapján történik. Az 1999/2000-es tanévtől kezdődően, minden akadémiai évben, a pályázó csak egy felsőfokú diploma megszerzését biztosító képzésen vehet részt (Eurydice 2004/2005). Az Oktatási Minisztérium minden eddigi törekvése ellenére a finn felvételi rendszer bonyolult, intézményenként különböző. A finn oktatáspolitikai kinyilvánított célja a felvételi rendszer egységes, a 2010/2011-es tanévre érvénybe lépő teljes átalakítása (Ministry of Education 2006c).

Az évek során újra és újra megismétlődő felsőoktatási túlkereslet a várakozó pályázók fokozatos felhalmozódást eredményezett. Ez 2002-re odáig vezetett, hogy az érettségivel rendelkező felvételizők az adott évben érettségizők számának háromszorosát tették ki, és a frissen érettségizett pályázók mindössze 52%-a nyert felvételt. A többiek a következő években próbálkoztak, illetve próbálkoznak. 2003-ban az elsőéves egyetemi hallgatók 25%-a az adott évben, további 25%-a az előző évben érettségizett, viszont 24%-a 25 évnél idősebb volt. A sikeres egyetemi felvétel átlagosan 2–3 évet vesz igénybe. A politechnikumok esetében jobb a helyzet, ezért például 2002-ben a politechnikai hallgatók életkorának mediánja 23 év, az egyetemi hallgatók esetében pedig 26 év volt (Ministry of Education 2005b).

A jelenlegi finn felsőoktatást a korábbiakban ismertetett két intézménytípus, az egyetemek és a politechnikumok alkotják. Finnország területén 20 egyetem, egy katonai akadémia és 29 politechnikum működik. Az egyetemek állami intézmények, finanszírozásuk elsődleges forrása az állami költségvetés. A politechnikumok a helyhatóságok és kis részben magánszervezetek által fenntartott intézmények, melyeket alapvetően az állam és a helyhatóságok együttesen finanszíroznak (Eurydice 2004/2005).

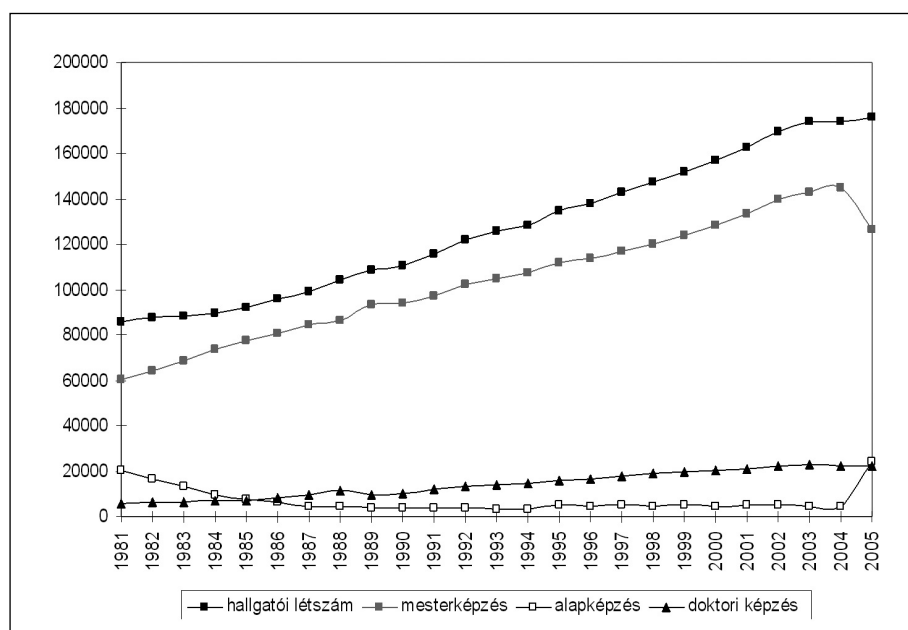
A fokozatrendszer az 1970-es évek folyamán megreformálták, és bevezették a hosszabb tanulmányok után megszerzhető (mai terminológiával:) mesterfokozatot (maisteri). A rövidebb idejű politechnikumok diplomája (kandidaatti) bolognai értelemben az alapfokozatnak felelt meg. Az orvostudományok területén, hosszabb tanulmányok után, orvosi diplomát (lisensiaatti) kapnak a hallgatók. A posztgraduális képzésben két fokozat létezik: a két év után megkapható közbelső doktori fokozat (lisensiaatti) és a legfelső doktori fokozat (tohtori) (Knudsen–Haug–Kirstein 1999).

Finnország felsőoktatását a két intézménytípus közötti jól megfigyelhető, alapvető különbségek jellemzik. Az egyetemi képzés elmélet- és kutatásorientált, míg a politechnikumok által biztosított képzések a gyakorlati életre készítik fel a hallgatókat. Az egyetemek képzése ma már kétlépcsős (alap- és mesterképzés), a politechnikumok viszont még ma is többnyire csak alapképzést nyújtanak. Az egyetemi alapképzés álta-

lában 3 éves, míg a politechnikumoké 3,5–4,5 éves. 2002-ben kísérleti jelleggel indították el a másfél éves politechnikumi mesterképzést, mely sokkal gyakorlatorientáltabb, ráadásul munkaviszony mellett is végezhető. A politechnikumi mesterképzés felvételi kritériuma 3 éves szakmai gyakorlat, amit az egyetemi mesterképzés nem követel meg. A 2005/2006-os tanévtől, vagyis a bolognai átállás dátumától kezdve a politechnikumi mesterfokozat valamennyi, a kritériumoknak megfelelő hallgató számára elérhető. A hallgatói létszám – részint a felsőoktatás telítettségének, részint a fiatal korosztályok létszámának visszaesése miatt – egyre lassabban bővül. Az egyes képzési típusokon részt vevők aránya erősen függ az aktuális oktatáspolitikától (III-7. ábra).

III-7. ábra

Az egyetemi intézmények hallgatói létszámának alakulása Finnországban az utóbbi 25 évben*



* A lineáris képzés bevezetése előtt az alapképzésű hallgatói létszám csak a főiskolai szintű kurzusok (egyetemek rövidebb ideig tartó programjai) hallgatóit tartalmazza.

Forrás: Ministry of Education (KOTA-adatbázis)

A mesterszintű képzésben részt vevők száma 2004-ig különböző ütemben ugyan, de nőtt. Az 1980-as intézkedések (a rövidebb idejű egyetemi szakképzés visszafejlesztése) hatására az alapképzést végzők száma az időszak elején nagymértékben visszaesett, majd miután 2005-ben az egyetemi képzés teljes körűen átállt a lineáris rendszerre, ismét megnőtt.

2000-ben a politechnikumokba felvett hallgatók száma 30 ezer fölé emelkedett. A politechnikum által biztosított, kísérleti stádiumban lévő mesterképzésen 2005 előtt kevesen vettek részt, a 2005-ös évben azonban már 630-an kezdték meg ilyen jellegű tanulmányaikat. Így a politechnikumi mesterképzés hallgatói létszáma meghaladta az ezret (Ministry of Education 2006a).

Össességében Finnországot a jól kiépített, mindenki számára elérhető felsőoktatási rendszer jellemzi. Az oktatáspolitikának köszönhetően az ország felsőoktatási intézményekkel lefedettsége kiváló, mert a korábbi reformok során a területi egyenlőség elvét is szem előtt tartották. A rendszer további pozitívuma az átláthatóság és az intézménytípusok megfelelően definiált szerepe. Az egyetemek alapvetően tudományos

gondolkodásra, a tudomány gyakorlati életben történő adaptálására, a politechnikumok pedig gyakorlati munkavégzésre nevelnek. Az ország felsőoktatásának jellemzője az egyenjogúság és az egyenlő esélyek megvalósulása, amit az európai szinten kiemelkedő női hallgatói részarány is alátámaszt. A felsőoktatás ingyenes, bár a hallgatók diákszervezetekbe tömörülnek, és éves tagsági díjat fizetnek. Már 1969-ben elkezdték kiépíteni az ösztöndíj- és hitelrendszert. 1972-ben mindenütt bevezették az ösztöndíjat, s 1977-től a maihoz hasonló, a hátrányos helyzetűeket támogató rendszer működik. Az utóbbi években nőtt a felsőoktatási magánberuházások száma, ami szintén pozitívumnak tekinthető.

Problémát jelent azonban a fokozatot szerzők relatíve magas életkora (főleg az egyetemek esetében), amit részint a felvételi során realizálódó nagy versengés, részint a felsőoktatási tanulmányok elvégzésének megnyúlása eredményezett. Az oktatáspolitikai egyik kiemelt célja, hogy az érettségizők minél nagyobb részarányban még az érettségi vizsga évében be kerüljenek a felsőoktatásba.

A finn felsőoktatás viszonylag zárt, kevés külföldi hallgatóval, habár számuk évről-évre, de különösen a bolognai képzés bevezetése óta nő. 2003-ban minden ötödik egyetemi és hetedik politechnikumi hallgató legalább egy félévet külföldön tanult (Ministry of Education 2005b). Az oktatáspolitikai egyértelműen törekszik a színvonal emelésére, az egyes intézményeket rendszeresen értékeli. Az amúgy is magas kutatási részvételt az utóbbi években tovább növelte az egyetemek és a vállalatok fokozódó kutatási együttműködése. A felsőoktatási *intézmények is fontos feladatuknak tekintik a szerepvállalást az élethossziglani tanításban*, és ennek is köszönhető, hogy Finnországban a 2005-ös felmérések alapján a 25–64 éves korosztály csaknem negyede tanult valamilyen formában (Eurostat-adatbázis).

A finn felsőoktatás gyorsan és ma már teljesen (kivéve a kifutó évfolyamokat, valamint az orvosképzést) átállt a bolognai rendszerre. Az egyes lépések bevezetése jóval könnyebben és egyértelműbben történt, mint a tanulmányunkban szereplő másik két országban: Szlovákiában és Németországban. Az alábbiakban összefoglaljuk a bolognai rendszerre áttérés főbb eseményeit (Eurydice 2004/2005):

1994–1996.: Kétlépcsős rendszer bevezetése több egyetemi szakterületen.

1996. aug.: Az első politechnikum végleges státuszt kap.

1999. jún.: A finn oktatási miniszter aláírja a Bolognai Nyilatkozatot.

1999. aug.: Minden akadémiai évben a pályázók csak egy felsőfokú diplomához vezető képzésre nyelhetnek felvételt.

2001. júl.: Politechnikai posztgraduális képzés kísérleti jellegű jóváhagyása.

2003. aug.: Érvénybe lép az új Politechnikai törvény, mely tisztázza az intézmény státuszát és szerepét. A törvény kimondja, hogy a politechnikumok az egyetemek mellett, azokkal egyenrangú felsőoktatási intézmények.

2005. aug.: Politechnikai posztgraduális (mester-) képzés bevezetése.

2005. aug.: Az ECTS (European Credit Transfer System – európai kreditátviteli rendszer) bevezetése az egyetemeken és a politechnikumokon.

2005. aug.: A kétlépcsős rendszer bevezetése.

A felsőoktatás jelenlegi és várható munkaerő-piaci kimenete

Finnország tradicionálisan jó mutatókkal rendelkezik a munkaerőpiac és az oktatás igényeinek összehangolásában. Az 1970-es évektől működő, az Oktatási Minisztériumhoz tartozó Tervezési Titkárság fő feladata a felsőoktatás kínálatának meghatározása, illetve annak szakterületek szerinti lebontása volt.

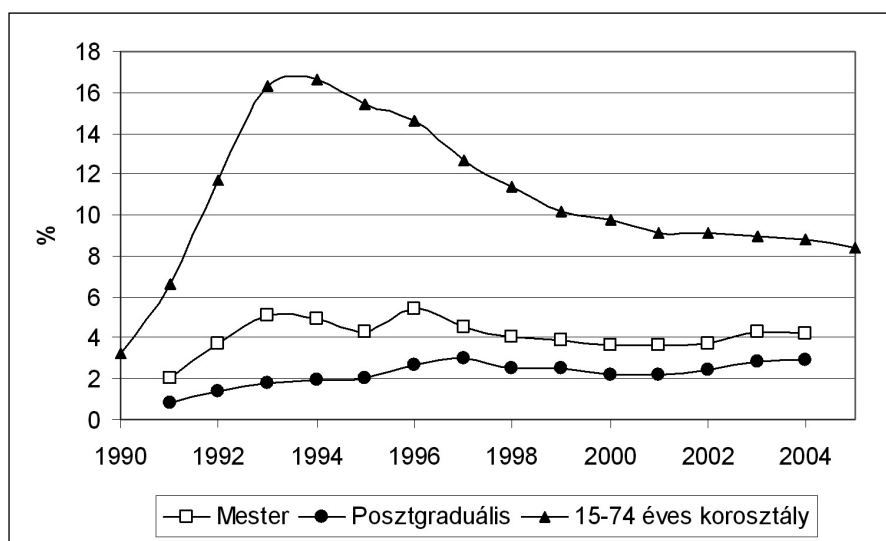
Ezáltal a finn felsőoktatás felvételi keretszámait egészen az 1980-as évek végéig központosítottan határozták meg. A kilencvenes évek elejétől a helyzet változott, és a felsőoktatási intézmények a rendelkezésükre álló információk alapján önmaguk dönthettek a felkínált helyek számáról. Az utóbbi időben azonban a népesség előregedése és az ehhez kapcsolódóan várható munkaerő-piaci nehézségek miatt részben visszatértek a központilag meghatározott szakmai keretszámokhoz. Így a munkaerőpiacra belépő, felsőfokú diplomával rendelkezők számát az ún. oktatás- és kutatásfejlesztési terv alapján tudják szabályozni. Az előrejelzés készítésekor két szempontot vesznek figyelembe. Az egyik szerint a munkaerőpiacról kikerülő nyugdíjasok függvényében határozzák meg a munkaerőpiac jövőbeni igényeit. A másik szempont pedig az egyes foglalkozási csoportok iránti igények időbeli változásának előrebecslése (Ministry of Education 2005a).

A finn gazdaságban a 20. század első felében a mezőgazdaság, az erdészet és a halászat játszott a főszerepet, míg napjainkban az információs és kommunikációs technológia, valamint a mérnöki tevékenységek kerültek előtérbe. Az ország gazdasága az EU átlagánál jobban teljesít, amit a finnek részben az oktatási rendszerük fejlettségével és az így kikerülő képzett munkaerővel magyaráznak. A kilencvenes évek elején bekövetkezett válság alatt – és azt követő időszakban is – az ország az oktatás területén is komoly reformokat hajtott végre. Ebben az időszakban fektették le a tudásközpontú gazdaság alapjait, jelentősen növelték a kutatásokra és fejlesztésekre fordított állami kiadásokat, valamint fokozták az információs és kommunikációs technológiák gazdaságban és oktatásban betöltött szerepét (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006).

A III-8. ábra jelzi, hogy a recesszió a munkanélküliségi ráta meredek emelkedését hozta, 1990-ről 1994-re 13 százalékpontos növekedést mutatva. Azóta a munkanélküliségi ráta fokozatos csökkenése tapasztalható, bár még 2005-ben is 5 százalékponttal magasabb volt az 1990-es értéknél. Az ábra azt is mutatja, hogy a felsőfokú (mester-, ill. PhD-fokozattal egyenértékű) végzettségű lakosságot a recesszió kevésbé sújtotta. A mesterfokozattal rendelkezők munkanélküliségi rátája kicsit ugyan érzékenyebben reagált a válságra, mint a doktori fokozattal rendelkezőké, de a munkanélküliség esetükben se haladta meg soha a 6%-ot.

III-8. ábra

A finnországi munkanélküliségi ráta, a mester- és doktori fokozattal rendelkezők munkanélküliségi rátája

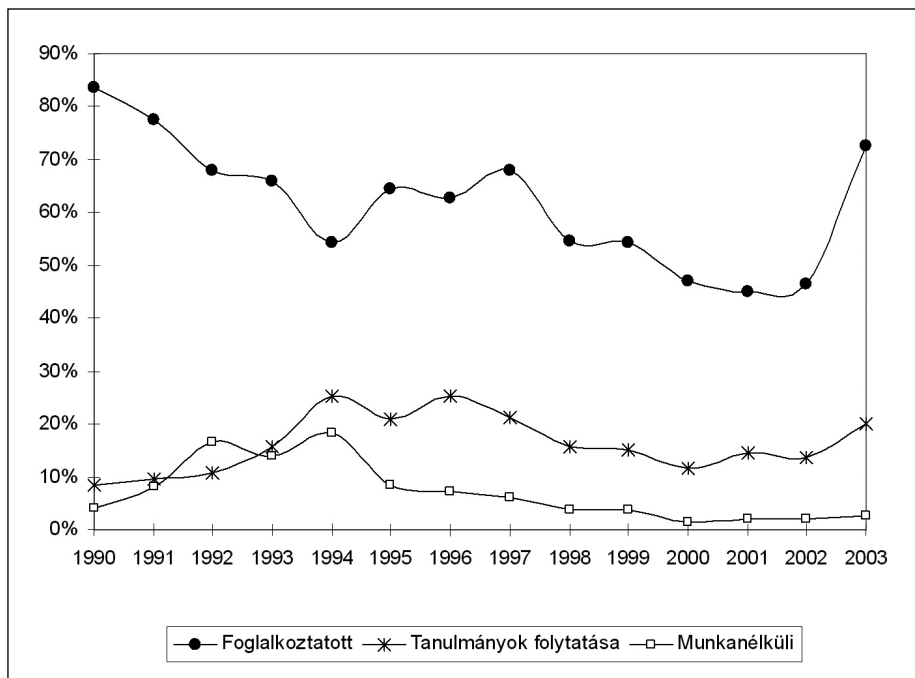


Forrás: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama_en.html; Ministry of Education (2005a és 2006c)

Finnországban a felsőoktatásból kikerülők körében a fokozatszerzést követően rendszeresen végeznek felméréseket. Ezek eredményét a III-9. ábra és a III-10. ábra mutatja.

III-9. ábra

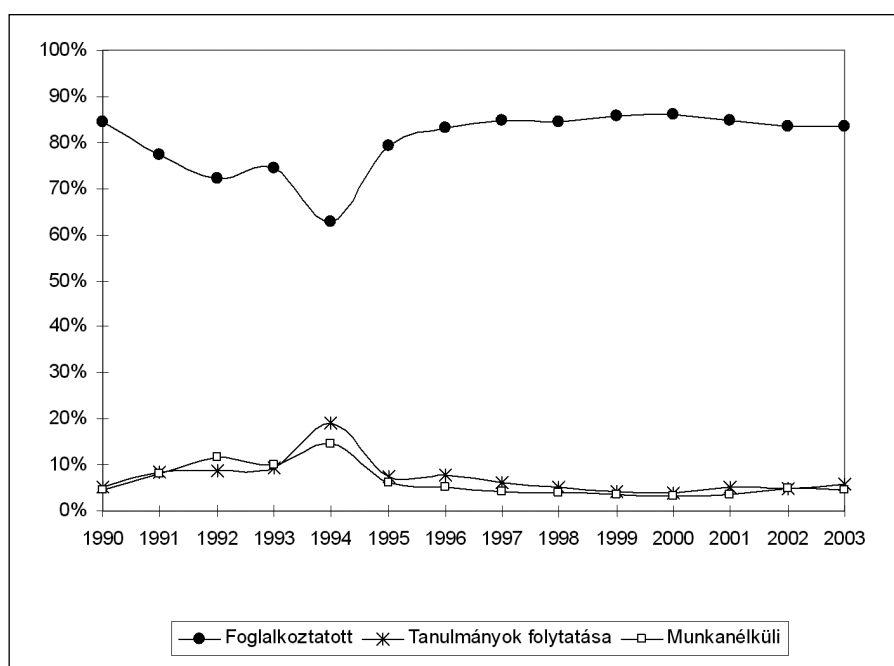
Alapfokozatot szerzők egy évvel a fokozatszerzés után Finnországban (1990–2003)



Forrás: Ministry of Education (KOTA-adatbázis)

Az alapfokozatot szerzők között a recesszió éveiben csökkent a foglalkoztatottak, míg növekedett a munkanélküliek és a tanulóikat folytatók részaránya. 1994 után a foglalkoztatottak részaránya jelentősen ingadozott, 2003-ra viszont megnőtt. 1996-ban volt a legmagasabb a tanulóikat folytatók részaránya (25%). Ezt követően az arány 10–20% között ingadozott, illetve 2003-ban újra meghaladta a 20%-ot. A finn oktatáspolitikusok szerint az alapképzés nem eléggé sikeres, a diákok túlnyomó többsége néhány éven belül mesterképzésen folytatja tanulmányait, és a munkáltatók is kevés érdeklődést mutatnak a rövid képzést befejezettek iránt (Knudsen – Haug – Kirstein 1999). Nincsen azonban még elegendő adat az egyes vélekedések alátámasztására, hisz a politechnikumok bachelor végzősei csak 1992–1993-tól vannak jelen szignifikáns számban a munkaerőpiacon, és az egyetemekről eddig még csak mester-, illetve doktori fokozattal kerültek ki fiatalok.

III-10. ábra Mesterfokozatot szerzők egy évvel a fokozatszerzés után Finnországban (1990–2003)



Forrás: Ministry of Education (KOTA-adatbázis)

A mesterfokozatot szerzők körében végzett kutatások azt igazolják (III-10. ábra), hogy az alapfokozathoz képest stabilabb a foglalkoztatottak és természetesen alacsonyabb a tanulmányaikat folytatók (más szakterületen tanulók, illetve PhD-képzésben részt vevők) részaránya. A recesszió a mesterfokozatúak foglalkoztatási arányának tekintetében kevésbé éreztette hatását, mint az alapfokozatú diplomával rendelkezők körében. A foglalkoztatási arány 1995-től 84% körül mozgott. A tanulmányaikat folytatók részaránya a mesterfokozatúak körében is 1994-ben volt a legmagasabb, de 1998-tól már 5% körüli értéken állandósult. A munkanélküliek részaránya az utóbbi években ugyan egy-két százalékponttal magasabb volt az alapfokozatúak hasonló mutatójánál, de ez annak köszönhető, hogy a mesterfokozatot szerzők már sokkal kisebb részarányban kívánnak további tanulmányokat folytatni, mint az alapfokozatú társaik.

Mint ahogy a korábbiakban bemutattuk, a finn felsőfokú végzettségűek több mint egy évtizede nagy részarányban képviselik magukat a lakosságban. Ezért a rájuk vonatkozó foglalkoztatási ráta (III-4. táblázat) összevetése az alacsonyabb végzettségűek hasonló mutatójával a munkanélküliségi rátánál jobban jellemzi a diplomával elérhető munkaerő-piaci védettséget.

III-4. táblázat

A legmagasabb iskolai végzettség szerinti foglalkoztatási arányok Finnországban 2002-ben (%)

	Férfiak	Nők
Alapfok és kevesebb	61	54
Középfok	77	72
Felsőoktatás: B típusú (rövidebb)	84	83
Felsőoktatás: A típusú (hosszabb + tudományos)	89	85
Összes	76	72
OECD-átlag	81	62

Forrás: OECD (2004)

A finn munkapiac eléggé vegyes képet mutat, mivel a foglalkoztatási arány az EU-átlagnál magasabb, a munkanélküliségi ráta alapján viszont csak a középmezőnybe tartozik (Eurostat-adatbázis). Mindezek ellenére a táblázat egyértelműen jelzi, hogy a diploma – akár a rövidebb, akár a hosszabb idejű tanulás után – Finnországban (is) komoly védettséget jelent. Különösen így van ez a fiatalok esetében, akik megfelelő iskolai végzettség hiányában még az átlagnál is rosszabb helyzetbe kerülnek. A 25 éven aluli, életkoruknál fogva általában diplomával nem rendelkező fiatalok munkanélküliségi rátája még Finnországban is rendszeresen 20% körüli, illetve azt meghaladó értéket mutat (Eurostat-adatbázis). Az, hogy a kizárólag új típusú, alapfokú diplomával rendelkezők helyzete milyen lesz ebben a rendszerben, csak néhány év múlva válik majd egyértelművé.

A finn oktatáspolitikusok mindentől függetlenül javítani szeretnének a politechnikumok helyzetén. A néhány évvel ezelőtt elkezdett kutatások ugyanis azt mutatják, hogy annak ellenére, hogy a politechnikumok formálisan ugyanolyan értékű diplomát bocsátanak ki, mint az egyetemek azonos szintű képzései, a politechnikumból kikerülő fiatalok fizetése mégis alacsonyabb, mint az egyetemet végzett társaiké (Davis et al. 2006).

A felsőoktatási intézmények által a Finn Statisztikai Hivatal részére végzett adatgyűjtést (amely a III-9. ábra és a III-10. ábra forrásául is szolgált) 2003-ban és 2004-ben már nemcsak a fokozatszerzés intézményi típusa, hanem alap- és mesterképzés szerinti csoportosításban is publikálták. Az adatok azt mutatják, hogy a harmadfokú oktatás bármely szintjéről kikerülő munkanélküliségi rátája 2004-ben kedvezőbb volt, mint egy évvel korábban (III-5. táblázat).

III-5. táblázat

A harmadfokú oktatásban végzett hallgatók munkaerő-piaci státusza a végzés után egy évvel

A képzés szintje	Teljes	F	FT	T	Mnk	E
2003						
Felsőfokú szakképzés	100,0	87,2	5,5	2,8	7,3	2,8
Politechnikumi fokozat (alapképzés)	100,0	85,6	6,2	3,9	7,1	3,4
Alsó egyetemi fokozat (alapképzés)	100,0	74,4	38,3	19,9	3,3	2,4
Felső egyetemi fokozat (mesterképzés)	100,0	86,7	19,6	5,1	5,0	3,3
Orvos, fogorvos és állatorvos	100,0	97,4	19,6	1,9	0,2	0,5
Licenciátus	100,0	82,5	49,3	12,3	3,2	1,9
Doktori fokozat	100,0	89,2	8,5	1,8	2,2	6,7
2004						
Felsőfokú szakképzés	100,0	88,6	2,9	5,7	-	5,7
Politechnikumi fokozat (alapképzés)	100,0	85,5	7,1	4,2	6,7	3,6
Alsó egyetemi fokozat (alapképzés)	100,0	75,6	37,8	19,3	2,7	2,4
Felső egyetemi fokozat (mesterképzés)	100,0	85,8	17,7	5,8	4,6	3,8
Orvos, fogorvos és állatorvos	100,0	96,8	18,4	2,0	-	1,2
Licenciátus	100,0	85,8	48,6	10,9	1,4	1,8
Doktori fokozat	100,0	89,5	10,6	1,8	2,1	6,6

A használt jelölések: F: foglalkoztatott, FT: foglalkoztatott körből tanul is, T: tanul főtevékenységként, Mnk: munkanélküli, E: egyéb

Forrás: Education Statistics, Statistics Finland (2004)

A táblázat munkanélküliségi adatainak értelmezésekor ismét figyelemmel kell lennünk arra, hogy az egyetemen mesterfokozatot szerzők jóval kisebb százalékban tanulnak főtévékenységként a diplomaszerezés után egy évvel, mint az alapoklevelet szerzett társaik. Ezért 1–2 százalékponttal magasabb munkanélküliségi rátájuk semmiképp nem a mesterfokú diploma relatív munkaerő-piaci hátrányát jelzi.

Végezetül érdemes külön hangsúlyoznunk, hogy a finn felsőoktatás, esélyegyenlőségi filozófiájának megfelelően, természetes módon kapcsolódott be az élethossziglani képzésbe. A szakemberek azonban nem elégedettek a felsőoktatás és a vállalati szféra ilyen irányú kapcsolatával, mert szerintük a felsőoktatás nem ismeri a gazdaság tényleges igényeit a felnőttképzés területén. Ezért az információáramlás erősítését és az oktatás hatékonyságát illetően jelentős előrelépést szeretnének elérni (Davis et al. 2006).

Utolérni Európát! – Szlovákia esete

Az egységes európai felsőoktatási rendszer kialakítását Szlovákiában nemcsak hivatalos kihirdetések, hanem már a gondolat első nyilvánosságra hozatalakor, a kilencvenes évek elején pozitívan fogadták. A szlovák oktatáspolitikai reformok iránti fogékonyságra jellemző, hogy a rendszerváltás után, de még 1993, a Cseh és a Szlovák Köztársaság békés szétválása előtt, a duális felsőoktatás keretein belül, lehetővé tették a felsőfokú szakképzéseket, illetve a mai alapképzéseknek megfelelő képzések indítását. Ennek ellenére a kilencvenes években nem volt jellemző az alapszintű képzések nagy száma. Ugyanakkor a szlovák oktatási rendszer a kilencvenes évek végére nagyon megérett a reformokra, s ez alól a felsőoktatás sem volt kivétel. Ebben a szektorban a legnagyobb gondot a hallgatói létszám növekedésével előtérbe kerülő finanszírozási problémák, a színvonal csökkenése, a gyakorlatorientáltság hiánya és a munkapiaci igényeket nem követő egyetemi oktatás jelentette (Beblavý – Kubánová 2001). A nemzetközi fejlemények hatására, az oktatáspolitikusok intenzív munkájának eredményeként, 2002-re kidolgozták a felsőoktatási intézményrendszer reformját. A törvény megalkotását számos felmérés és tervezet előzte meg. A reformok útjára lépve Szlovákiában a 2004/2005-ös tanév volt az utolsó, amelyben a régi képzési szakokra jelentkezhetek a diákok. Vagyis Szlovákia a 2005/2006-os tanévre bemeneti vonatkozásban teljesen átállt az új képzési rendszerre, bár a végzősök többsége egyelőre még a régi rendszerből kerül ki. A 2009/2010-es tanévre azonban – az évismétlőket kivéve – gyakorlatilag már csak új típusú diplomát fognak kibocsátani. A fejezet első részében az új struktúrára átállással, az ehhez kapcsolódó felsőoktatási szerkezettel foglalkozunk, a második részben pedig a lineáris felsőoktatási rendszer munkaerő-piaci kihatásait elemezzük.

A szlovák oktatási rendszer, és a bolognai folyamat

Szlovákiában a tankötelesség (ld. a III-11. ábra) 6 éves korban kezdődik és 10 évig tart. A középfokú oktatást nyújtó intézmények közül a legjelentősebbek a gimnáziumok. Legelterjedtebb a 4 és 8 osztályos gimnázium, de ezeken kívül vannak 5 (kétnyelvű) és 6 osztályos gimnáziumok is. A gimnáziumok mellett a szak-közéiskola és annak speciális típusa, az ún. konzervatórium (énekezen, tánc- és színművészeti képzést nyújtó iskola) biztosítja az érettségit, a felsőfokú oktatásba kerülés alapkövetelményét. ISCED 3 szintű képzést nyújtanak a szakiskolák. Az itt folyó képzés 2-től 5 évig terjedhet, elsődleges célja a gyakorlatorientált felkészítés valamilyen szakmára. A 4 és 5 éves képzést elvégzők érettségi vizsgát tesznek, és ezzel lehetőségük nyílik a részvételre a felsőoktatásban.

A bolognai folyamatot megelőzően az egyetemek 3 fajta (ún. magiszter, mérnöki és orvosi) diplomát adtak, általában 5 éves képzést követően. A régi rendszerben működő képzések általános felépítésére jellemző volt, hogy az első 2-3 évben az általános ismeretek elsajátítására, míg a 3-4. évfolyamtól a szakosodásra helyezték a hangsúlyt. Az 1990-es Felsőoktatási Törvény már lehetővé tette felsőfokú szakképzések indítását, azonban ezt sem a felsőfokú, sem a középfokú intézmények nem nagyon használták ki. Két évvel később kezdetét vette egy, a holland kormány által támogatott program, mely ezt a hiányosságot igyekezett pótolni. A programban középiskolák nyújtottak felsőfokú szakmai végzettséget. Az általában 3 éves, akkreditált minősítést adó záróvizsga, de nem diploma megszerzésével befejeződő képzésekre a felsőoktatási továbbtanulást biztosító középfokú bizonyítvány birtokában jelentkezhetnek a fiatalok (Ministerstvo školstva... 2003). A főiskolai képzéseket illetően az egyetemi képzésekhez viszonyítva továbbra is a rendkívül alacsony részvétel volt a jellemző, ilyen típusú intézmények – néhány pedagógiai és művészeti területet leszámítva – nem is nagyon léteztek. Nem csoda, hogy az OECD (2006) alapján még 2004-ben is a főiskolai és a felsőfokú szakképzés együttes nettó belépési rátája mindössze 3% volt, szemben a hosszabb idejű felsőoktatási programok 37%-os értékével. Kérdés, hogy a lineáris rendszerre áttérés után a hallgatók hány százaléka kívánja majd folytatni tanulmányait mesterszinten, illetve hány százaléka tartja majd elegendőnek a főiskolai szinttel nagyjából egyenértékű alapképzést.

A felsőoktatási rendszer gyökeres változását a 2002-ben hatályba lépő Felsőoktatási Törvény eredményezte. A törvény értelmében bevezették a háromlépcsős felsőfokú oktatást, illetve a minisztérium beleegyezésével egyes esetekben engedélyezték az első két lépcső összevonásával indított képzéseket. Az alapképzés általában 3–4 éves, bachelor diploma (elnevezése Szlovákiában bakalár fokozat) megszerzésével zárul. Az alap- és a ráépülő mesterképzés együttesen minimum 5 éves, a mesterképzés legalább 1, legfeljebb 3 évig tart. A második lépcsőfok által megszerzhető fokozatok a régi rendszernek megfelelően alakulnak. A szlovák oktatási rendszer harmadik lépcsőfoka a PhD-képzés (3-5 éves). Emellett a mesterfokú diplomával rendelkezők alacsonyabb szintű doktori vizsga (rigorózna skúška) letételével az önálló kutatást hangsúlyozó, szakterületüknek megfelelő doktori címet szerezhetnek (Eurydice 2003/2004).

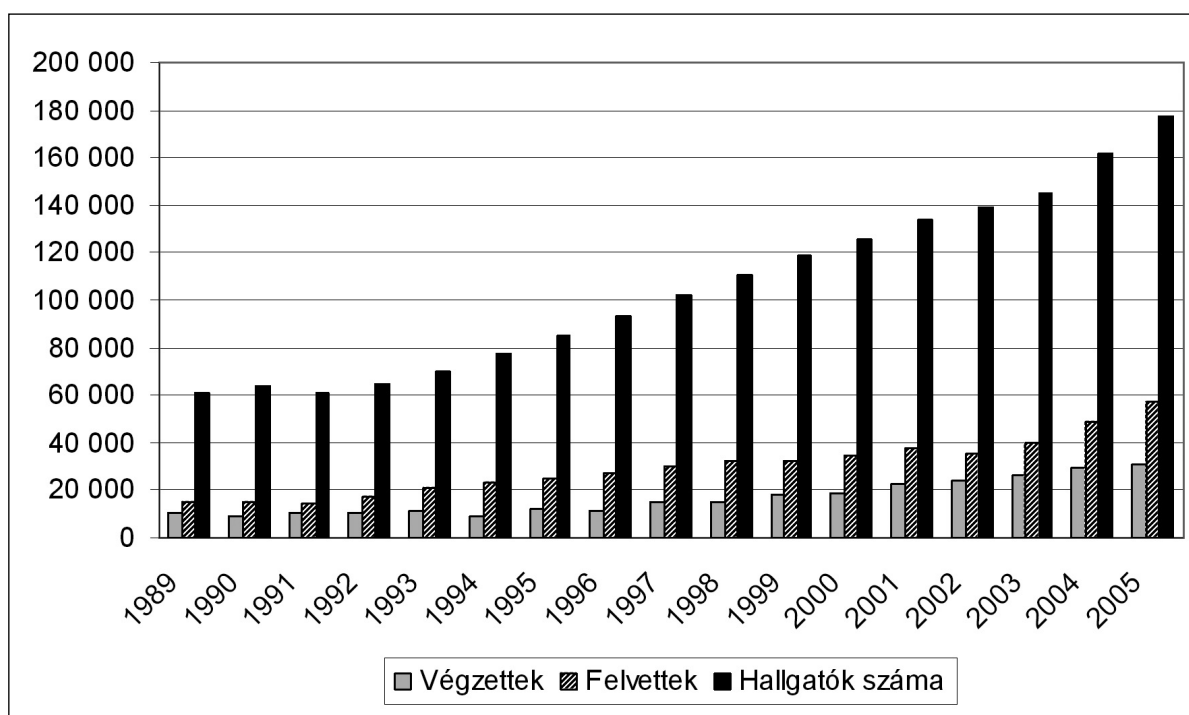
Már az 1990-es Felsőoktatási Törvény alapján életre hívták az oktatási minisztérium mellett működő Akkreditációs Bizottságot. A bizottság fő feladata a képzések, illetve intézmények oktatási és kutatási színvonalának ellenőrzése és értékelése. A bizottság több szempont alapján is rangsorba állítja a felsőoktatási intézményeket. A rangsor elsődleges célja az intézmények oktatási és kutatási színvonalán alapuló állami finanszírozás bevezetése. A minőségen alapuló finanszírozás megvalósítását azonban a színvonal mérési kritériumai körüli vita övezi. Így számos intézmény nem hajlandó elfogadni a felállított rangsort (Beblavý – Kubánová 2001).

A mai oktatáspolitikai legfontosabb problémája a felsőoktatási intézmények finanszírozása. Az állami finanszírozás elmaradott állapotára jól utalnak a 2000-es adatok, amikor az állami támogatás a GDP 0,6%-át tette ki. Ezzel az adattal Szlovákia sereghajtó az európai államok között (Ministerstvo školstva 2000). A 2002-es Felsőoktatási Törvény érvénybe lépésével az állami tulajdonú intézmények az évről évre meghatározott állami pénzzel önállóan gazdálkodhatnak. Az intézmények legfontosabb bevételi forrása továbbra is az állami költségvetésből származó normatív (hallgatói létszám és képzés költségén alapuló) támogatás maradt, de lehetőségük van profiljukba vágó önálló kutatási és vállalkozási tevékenység végzésére, és így pótlólagos bevételekhez juthatnak. A törvénytervezet elképzelése szerint az egyetem további bevételi forrása a tandíj lenne, amit azonban a szlovák kormánynak többszöri próbálkozás ellenére sem sikerült elfogadtatnia. Így a szlovák felsőoktatás az állami tulajdonú egyetemeken, nappali tagozaton mind a mai napig ingyenes. A tandíj körüli vitákkal párhuzamosan előtérbe került az ösztöndíjrendszer kiépítése. Fokozatosan kiépült a szociális ösztöndíj- és diákhitelrendszer, amelyben ugyan a kezdeti növe-

kedés után a 2005/2006-os tanévben az előző évhez képest kevesebben részesültek. Ez a 2005/2006-os tanévben megjelenő új ösztöndíjformának, a motivációs (a mi fogalmaink szerint tanulmányi) ösztöndíjnak köszönhető (Ministerstvo školstva... 2006).

Miközben a felsőoktatási intézmények pénzügyi gondokkal küszködtek, hallgatói létszámuk folyamatosan növekedett (III-12. ábra).

III-12. ábra
Állami és magánegyetemek nappali és részidős képzéseinek néhány mutatója Szlovákiában (1989–2005)



Forrás: Štatistický úrad SR (SLOVSTAT adatbázis), Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (2006)

A rendszerváltó országokra jellemző felsőoktatási bővülés Szlovákiát se kerülte el, de időben három-négy évvel későbbre tolódott, mint Magyarországon. Az ábrán látható, hogy az 1990 körüli stagnálást, illetve nagyon lassú növekedést követően 1994-től a felsőoktatás dinamikus növekedése tapasztalható mind a hallgatók, mind a felvettek és értelemszerűen a végzettek létszámában is. 1994 és 2005 közt a hallgatói létszám 2,4-szeresére, a végzettek száma pedig kb. 3,4-szeresére nőtt. A növekedésben csupán a 2003/2004-es tanévben történt egy megtorpanás a nappali tagozatos hallgatók létszámában. Ezt a 9 osztályos általános iskolai képzésre átállás eredményezte, amely az 1999/2000-es tanévben fejeződött be (Ministerstvo školstva 2005a). Ekkor ugyanis nem a nyolcadik, hanem a kilencedik osztály elvégzése után jelentkezhettek a tanulók a négyosztályos gimnáziumokba. Mivel a felsőoktatás bővülése az ezredforduló környékén még inkább felgyorsult, érdemes külön részletezni a legfrissebb adatokat (III-6. táblázat).

III-6. táblázat**A felsőoktatás létszámának alakulása az utóbbi években Szlovákiában**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ISCED 5 és ISCED 6	112 837	122 886	135 914	143 909	152 182	158 089	164 667
ISCED 5A	101 982	110 707	123 136	130 129	137 828	141 805	150 037
ISCED 5B	5 488	5 727	5 605	6 001	6 109	6 118	5 259
ISCED 6	5 367	6 452	7 173	7 779	8 245	10 166	9 371

Forrás: Eurostat, Long-term indicators: Population and social conditions

A felsőoktatás hallgatói létszámnövekedése alapvetően az egyetemi ISCED 5A, azaz a mesterszintű képzést jellemezte. Szintén megfigyelhető a PhD-képzés (ISCED 6) elterjedése, mely arányait tekintve a legnagyobb növekedést mutatja. Leginkább az alapképzések szintjén indított, szakmaorientált felsőoktatási képzésekben és a felsőfokú szakképzésekben (ISCED 5B) részt vevők száma stagnált.

A szlovák felsőoktatást még nem jellemzi az a Nyugat-Európában, köztük Németországban és Finnországban is tipikus tendencia, mely szerint a fiatalok egyre későbbi életkorban lépnek be a rendszerbe (Ministerstvo školstva... 2005a és 2005b). A nappali képzések iránt a 20 éven aluliak érdeklődése a legnagyobb, a 2005/2006-os tanévben a beiratkozott elsőéves hallgatók közel 84%-át ez a korosztály adja. A részdíjs képzések iránti érdeklődés a 21-től 35 éves korig terjedő korosztály részéről a legnagyobb. A 2005/2006-os adatok alapján az első évfolyamra beiratkozott hallgatók mindössze 15%-a 20 éven aluli. A részdíjs képzések elsősorban a már dolgozó fiatalok közt kedveltek. Problémát jelent viszont ezeknek a képzéseknek a színvonala, és a felületes tanár–diák kapcsolat (Ministry of Education of the Slovak Republic 2006). A képzések színvonalának növelése a nappali tagozatokon is lassan halad, és az új rendszerben működő képzések akkreditációja nehezen kezdődött el, bár később jelentősen felgyorsult. 2003-ban 160 akkreditált alap-, mester- és összevont képzés volt. 2004-ben kezdetét vette a tanári szakok akkreditációja, és megnőtt az akkreditált nem tanári szakok száma is. A 2003-tól 2005-ig eltelt időszakban összesen 3669 alapképzés, 3076 mesterképzés és 25 összevont képzés ment át az akkreditációs eljárásán (Ministerstvo školstva... 2006).

2002, az új Felsőoktatási Törvény hatályba lépése után megkezdődött az alapképzés térhódítása. Az alapképzésre jelentkezők és tanulmányaikat mesterképzésen nem folytatók döntő többsége a részdíjs képzésben részt vevők közül került, illetve kerül ki jelenleg is. Az alapszintű felsőoktatási tanulmányokra Szlovákiában ugyanis elsősorban az iskolarendszerű képzésből egyszer már kilépett és a munkaerőpiacra belépett fiatalok jelentkeznek. Ők munkahelyi kötöttségeik miatt rövidebb ideig kívánnak tanulni, mint nappali tagozatos társaik. Az iskolarendszerű képzésben még bennlevők többnyire a mesterképzést tekintik végső céljuknak. A 2002/2003-as tanévben a nappali tagozatos hallgatók 20,3%-a, a részdíjs képzésben részt vevők 40,3%-a vett részt alapképzésben, ami összességében a hallgatók 26%-át jelentette. Az alapképzésben tanulók aránya a következő tanévben a nappali tagozatosok esetében 22%-ra, a részdíjsók esetében 46,2%-ra, míg összességében a hallgatók 29,5%-ára nőtt. A növekedés tovább folytatódott, és a 2005/2006-os tanévben már a hallgatók több mint fele alapképzést látogatott. Hozzá kell azonban tennünk, hogy a részarányuk növekedése részint az elsősők számának növekedéséből származik, és nem minden esetben (sőt az eddigi tendenciákat előrevetítve, nagyon ritkán) jelenti azt, hogy a hallgató az alapképzés után nem folytatja tanulmányait a mesterképzésben. Ily módon az alap- és mesterképzésben részt vevő hallgatók számának összehasonlítása torzít.

A 19 éves korosztálynak a felsőfokú képzésbe való belépése tekintetében Szlovákia 2005-ben már nemzetközi összehasonlításban is az élenjárók között volt. Ebben az évben ugyanis a 19 évesek 42,1%-a nappali,

24,8%-a pedig részidős képzésen vett részt (Ministry of Education of the Slovak Republic 2006), bár nem mindegyik képzés biztosít diplomát, és nem mindegyik felsőfokú szintű. Korábban Szlovákiát a jelenleginél sokkal alacsonyabb felsőfokú részvétel jellemezte. Ezt bizonyítja, hogy még 2004-ben is a 25–34 évesek mindössze 14%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel (OECD 2006).

Az utóbbi tíz év robbanásszerű felsőoktatási bővülése a finanszírozási nehézségek mellett sok minőségi problémát is felvet. Mindez nem csoda, hisz a helyzetet jól jellemzi, hogy például 2005-ben a hallgatói létszám 10,7%-kal, az oktatói pedig mindössze 1%-kal nőtt (Ministry of Education of the Slovak Republic 2006). Ezért is igyekeznek a szlovák oktatás nemzetközi jellegét erősíteni. A hallgatói mobilitás azonban – amely első sorban a Socrates- és a CEEPUS-program keretében zajlik – még nem igazán jelentős. 2005-ben a több mint 180 ezres hallgatói létszámból ezret is alig haladta meg azoknak a száma, akik külföldi részidős képzésen vettek részt. A külföldi hallgatók szlovákiai tanulását idegen nyelvű programok segítségével igyekeznek bővíteni, az ún. MINERVA-program keretei közt (Ministry of Education of the Slovak Republic 2006). A képzés minőségének javításában az egyetemi oktatók mobilitása is fontos, ezért töreksenek minél több tapasztalatcserét szervezni.

Egy másik komoly probléma a szlovák oktatáspolitikusok szerint a felsőoktatási intézmények nagy száma. A 2005-ben működő 27 egyetem azt jelentette, hogy a 100 ezer lakosra jutó egyetemek számát tekintve Szlovákia az elsők közt található Európában. Ugyanakkor az egy egyetemen tanuló átlagos diáklétszám és a GDP százalékában kifejezve, egy egyetemre jutó költségvetési támogatás alapján az utolsók közt van (Beblavý – Kubánová 2001). Részint ez utóbbin próbált változtatni a szlovák kormány a 2002-es felsőoktatási törvénnyel és a tandíj bevezetésének többszöri kísérletével. A tandíj bevezetését azonban egyszer se szavazták meg a parlamentben. A kutatások kis száma és alacsony minősége, a képzések, elsősorban a PhD-képzések alacsony színvonala, az egyetemek technikai ellátottságának hiányai és az újra megújuló finanszírozási kérdések továbbra is létező problémák. Igaz, hogy történtek jelentős előrelépések is, például 2005-ben olyan egyetemi elektronikus hálózatot építettek ki, amely Európában a legmodernebbek közé tartozik.

A diploma megszerzése utáni képzéseket illetően a korábbi évekre az volt a jellemző, hogy az egykori hallgatók csupán a doktori tanulmányok érdekében tértek vissza az egyetemekre. Az utóbbi időben azonban Szlovákiában is megnyíltak az élethossziglani tanulás kapui, amelybe a felsőoktatási rendszer is bekapcsolódott. Egyelőre azonban – az élethossziglani tanulás minden szintjét tekintve – nem túl rózsásak az eredmények. 2005-ben a 15–64 éves korosztály 5%-a vett részt az élethossziglani tanulásban (Eurostat-adatbázis), amit érdemes összevetni a finn 25% körüli értékkel!

Összefoglalva: a szlovák felsőoktatás elkötelezettsége a háromlépcsős képzés, illetve az Európai Felsőoktatási Térség kialakításában megkérdőjelezhetetlen. A törvényerőre emelkedett háromlépcsős rendszer bevezetése, a tantervek átalakítása és a gyakorlatorientáltabb képzés célkitűzése a színvonal emelését szolgálja, de egyben számos probléma forrását képezi. E problémák felismerése és orvosolása a jelen és a jövő feladata. Ezzel kapcsolatos találgatások helyett azonban inkább összefoglaljuk a lineáris felsőoktatás bevezetésének főbb lépéseit (Ministerstvo školstva Slovenskej republiky 2005a, 2005b és 2006):

- 1990: Törvény a felsőoktatási intézményekről, amely lehetővé teszi az akkreditált felsőfokú képzések indítását.
- 1990: Törvény az Akkreditációs Bizottságról.
- 1996: A felsőoktatási törvény módosítása, mely magánintézmények alapítását teszi lehetővé.
- 1997: Minisztériumi rendelet a PhD-képzésről.
- 1997: Törvény a hallgatói hitelekéről.

- 1998: Minisztériumi rendelet az alacsonyabb szintű doktori vizsgáról. (Ezt a vizsgát az egyetemi végzettséggel rendelkezők tehetik le a felsőoktatási intézményekben, miután elkészítették disszertációjukat. A kapott doktori fokozat a PhD-fokozatnál alacsonyabb szintű, és megvédéséhez nem szükséges tantárgyi kurzusokon való részvétel.)
- 1999: A szlovák oktatási miniszter aláírja a Bolognai Nyilatkozatot.
- 2000: A szlovák kormány elfogadja a felsőoktatás fejlesztésére vonatkozó tervet.
- 2002: Törvény a felsőoktatási intézményekről: a háromlépcsős felsőoktatási képzés bevezetése, az egyetemi finanszírozási forma módosítása. Ezzel egy időben a továbbképzésre és a felnőttképzésre vonatkozó szabályozás rögzítése.
- 2002: Minisztériumi rendelet a kreditrendszer bevezetéséről.
- 2003: A felsőoktatási törvény technikai jellegű, az EU törvényi kereteinek megfelelő módosítása az első év tapasztalatai alapján.
- 2005: A Parlament harmadik alkalommal sem fogadja el a kormánytervezetet a diákkölcsönökről, valamint a tandíj bevezetéséről.
- 2005: Az intézmények csupán az új szakokra vehetnek fel diákokat, valamint bevezetik a tanulmányi ösztöndíjakat.

A felsőoktatás jelenlegi és várható munkaerő-piaci kimenete

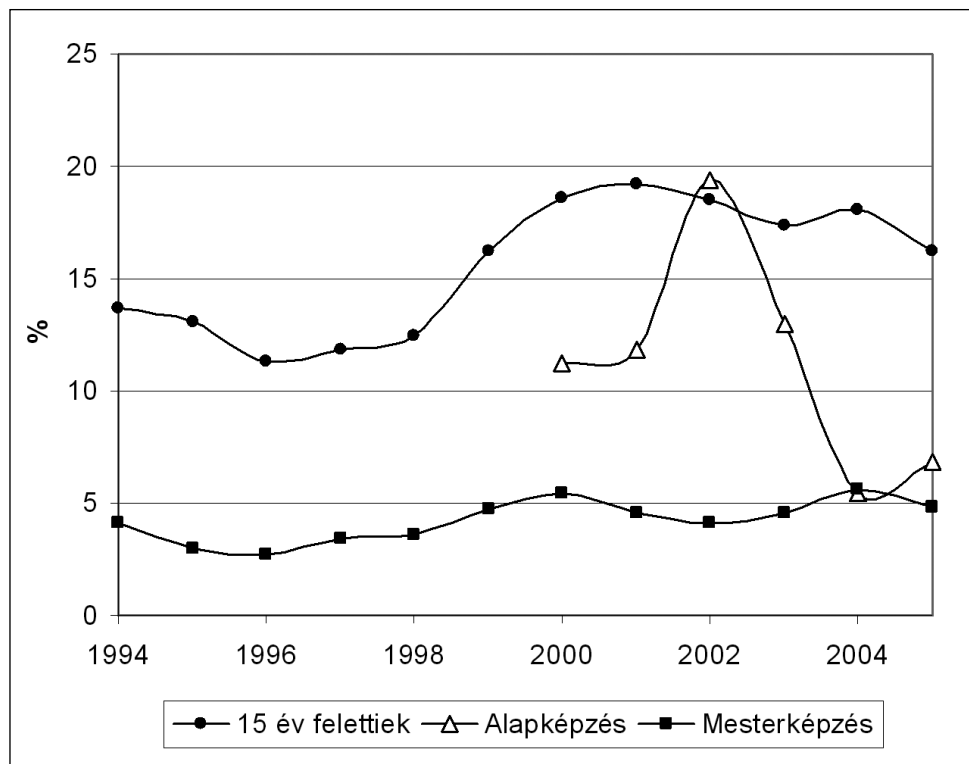
Szlovákia egyik legjelentősebb szociális és gazdasági problémája a tartósan magas munkanélküliség és az alacsony foglalkoztatási ráta. A 15–64 éves korosztály foglalkoztatási rátája már 1998-ban is alig haladta meg a 60%-ot, az ezredfordulót követően pedig már 57% körüli értéken stagnál. Az elemzésben részt vevő másik két országhoz (Németország, Finnország) viszonyítva ez csaknem 10 százalékponttal kevesebb (Eurostat-adatbázis). A foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta korosztályok és legmagasabb iskolai végzettség alapján is jelentős eltéréseket mutat. Emellett regionális különbségek is megfigyelhetők, így említésre méltó a kelet-szlovákiai régióban uralkodó magasabb munkanélküliségi ráta.

Az utóbbi években Szlovákia a nemzetközi tanulmányokban mint a „reformok országa” szerepel. A széleskörű reformok a munkapiacot sem hagyták érintetlenül. Megreformálták az adórendszert, a jóléti támogatások rendszerét, a nyugdíjrendszert, és 2003-ban érvénybe lépett az új munkatörvénykönyv. A munkaerőpiac az említett intézkedések hatására rugalmasabbá vált, az új munkaügyi törvények egyaránt megkönnyítették a dolgozók alkalmazását és elbocsátását. A jóléti támogatási rendszer megváltozásának célja a munkanélküliek álláskeresésének ösztönözése volt. Azóta a regisztrált munkanélküliek száma ugyan folyamatosan csökken, de a munkanélküliségi ráta továbbra is nagyon magas, Lengyelország mellett a legmagasabb Európában (Eurostat-adatbázis). Ugyanakkor az utóbbi években a magánszféra munkahelyteremtése már felülmúlta a leépülő ágazatokban megszűnő munkahelyeket, így a nettó munkahelyteremtés pozitívvá vált (OECD 2005).

A fiatalok munkanélküliségi rátája ugyan minden európai országban magasabb az általános munkanélküliségnél, de Szlovákiában még inkább kiugró (Eurostat-adatbázis). A vállalatok gyakran még az oktatási rendszerből képzettséggel kilépőkkel szemben is az idősebbeket részesítik előnyben, mert nem tartják kielégítőnek az oktatás gyakorlatorientáltságát. Ez azonban elsősorban csak a középfokú végzettségre vonatkozik.

Szlovákiában fokozottan érvényesül, hogy a felsőfokú képzettség védőpajzsként szolgál a munkapiacon. Ezt illusztrálja a III-13. ábra.

III-13. ábra
Munkanélküliségi ráták alakulása Szlovákiában (1994–2005)*



* A lineáris képzés bevezetése előtti képzéseket, szintjüknek megfelelően, alap- és mesterképzésbe sorolva.

Forrás: Štatistický úrad SR (SLOVSTAT-adatbázis)

A mesterfokú képzésben szerzett diplomák kedvező munkapiaci pozícióit az ábrán látható munkanélküliségi ráták is alátámasztják. A munkaerőpiacon jelenlévő, alapképzést elvégzők száma egyelőre még nem jelentős, 2005-ben is mindössze 13 400-an voltak. Ezért a rájuk vonatkozó mintavételes statisztikai adatok nem tekinthetők relevánsnak (Štatistický úrad SR, SLOVSTAT-adatbázis).

Szlovákiát illetően nem áll rendelkezésünkre olyan adatbázis vagy elemzés, melynek áttekintésével egyértelmű képet kaphatunk a frissdiplomások munkaerő-piaci kilátásairól. Tulajdonképpen csak a regisztrált munkanélküliek adataira támaszkodhatunk, ez azonban értelemszerűen torzítja a képet. Ráadásul a munkaügyi szabályok változásának következtében – ugyanúgy, mint a lakosság egészében – a frissdiplomások körében is csökken a regisztrálás időtartama. Mégis az egyetemisták előnyös helyzetére utal, hogy regisztrálási időtartamuk az alacsonyabb végzettségűeknél jóval rövidebb. A gazdasági szerkezetben végbement változások az egyetemi diplomások munkanélküliségi mutatóiban is megmutatkoznak. A legrosszabb munkapiaci pozícióval és a legnagyobb regisztrálási arányokkal a mezőgazdasági és erdészeti szakok diplomásai rendelkeznek. A külföldi tőkeberuházásokat vonzó szektorok viszont kedvező pozíciókat teremtenek, például a gépészeknek, közülük csak nagyon kis arányban regisztráltatták magukat a fiatalok (Ústav informácií a prognóz školstva 2005).

Nemcsak a regisztrált munkanélküliségi adatok, hanem a foglalkoztatási ráták is jelzik, hogy a magasabb képzettség Szlovákiában is védelmet jelent a munkaerőpiacon (III-7. táblázat).

III-7. táblázat**A legmagasabb iskolai végzettség szerinti foglalkoztatási arányok a Szlovák Köztársaságban 2002-ben (%)**

	Férfiak	Nők
Alapfok és kevesebb	5	3
Alsó középfok	33	27
Felső középfok, hosszú	71	58
Felső középfok, rövid	83	70
Felsőoktatás: B típusú (rövidebb)	83	78
Felsőoktatás: A típusú (hosszabb + tudományos)	91	83
Összes	73	60
OECD-átlag	81	62

Forrás: OECD (2004)

A táblázat két nagyon szembeötlő tényre hívja fel a figyelmet. Egyrészt az alapfokkal vagy még azzal sem rendelkezők nullát megközelítő foglalkoztatási rátájára, másrészt a felsőfokú A-típusú diplomával (hosszabb idejű képzés eredményeként) rendelkezőknek az OECD-átlagot jócskán meghaladó foglalkoztatási értékeire. Az adatok azonban a 2002-es helyzetet mutatják, amikor még a lakosság lényegesen kisebb részaránya rendelkezett mesterszintnek megfelelő diplomával. Tudjuk, hogy a rendszerváltás után a képzett szakemberek iránt – Magyarországhoz hasonlóan – rendkívül megnövekedett a kereslet. Ez a fokozott kereslet az első években nagy munkaerő-piaci előnyt jelentett a diplomásoknak. Mivel a nagyarányú igényeket a többszörösére emelkedett felsőoktatási részvétel is csak fokozatosan tudja kielégíteni, az átalakult és tömegessé vált felsőoktatás tényleges munkaerő-piaci eredményeit csak néhány év múlva lehet értékelni. Az azonban egyértelmű, hogy a felsőfokú végzettség Szlovákiában az átlagosnál is nagyobb előnyt jelent a munkaerő-piaci boldogulást illetően (Slovenský Štatistický Úrad [SLOVSTAT-adatbázis]).

Az egyetemet végzettek relatív munkaerő-piaci előnye ellenére azonban már most is számos probléma jelentkezik ezen a téren. Ezt kormányintézkedések szintjén is elismerték, és 2000-től életbe lépett a közép- és felsőfokú intézményeket frissen végzett fiatalok elhelyezkedését segítő program (képesítéssel rendelkezők szakmai gyakorlata – Absolventská prax). Ez a program azt az ellentmondást igyekezett megoldani, hogy a munkáltatók többsége legalább egyéves szakmai gyakorlatot kívánt meg a jelentkezőktől, viszont a frissen kikerült diplomások általában nem rendelkeztek semmilyen gyakorlattal (Reptová et al. 2001). A programban részt vevő minden egyes munkanélküli gyakornok után a vállalkozások 1000 korona támogatást kaptak, a fiatalok némi kiegészítést a munkanélküli segélyen felül. A vállalatok érdeklődése eleinte nem volt túl nagy a program iránt: egy felmérésben a megkérdezett 1101 vállalat közül mindössze 82 ajánlott munkahelyet fiataloknak (Húska 2005). Azóta a cégeknek nyújtott támogatás megszűnt, de paradox módon az érdeklődés lassan mégis növekedni kezd a gyakornokok iránt, mert a cégek rájöttek arra, hogy így ingyen juthatnak munkaerőhöz.

Gribová (2006) felmérése szerint hiába rendelkeznek a fiatalok új ismeretekkel, a munkáltatók továbbra is inkább az idősebbeket részesítik előnyben, akiket már nem kell tovább képezniük. A szegényebb régiókból származó felsőfokú végzettségűek egy része a nagyobb városokban és külföldön keres munkát. A regisztrált felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküliek többsége bölcsész, pedagógus vagy kommunikációs szakon végzett, azaz olyanon, amelyből jelenleg túlképzés van.

A fiatalok elhelyezkedési nehézségeit a Malacky járásban feltáró felmérésben Schinglerová (2005) a következő tényezőket emelte ki. A frissdiplomások nagyon bizonytalanok a munkahelyek keresésében. Nem tudják, merre induljanak, nem eléggé motiváltak, és nincsen elegendő információjuk az átképzésekről és gyakorlatyszerzési lehetőségekről. Igaz, hogy mindez inkább a diploma nélküli fiatalokra jellemző, de még a diplomások közt is előfordul a PC-ismeretek és a nyelvtudás hiánya.

Összességében a szlovák nyelven publikált, viszonylag kis számú és alapvetően csak a regisztrált munkanélküliekre vonatkozó elemzéseken felül alig-alig áll rendelkezésünkre információ a szlovák diplomás fiatalok tényleges munkaerő-piaci helyzetéről. Úgy tűnik, hogy Szlovákiában – több más rendszerváltó országhoz hasonlóan – nemigen marad energia a végzett diplomások munkaerő-piaci helyzetének nyomon követésére.

Irodalom

- Beblavý, M. & Kubánová, M. (2001): *Národná správa o vzdelávacej politike*. Róbert Vico – vydavateľstvo Davis, J., Neko, T., Kim, L. & Thulstrup, E. (2006): *Thematic Review of Tertiary Education. Finland*. OECD.
- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2006): *A lisszaboni stratégia végrehajtása: Összefoglaló jelentés az Európai Tanács számára*.
- Eurostat-adatbázis. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Eurydice (2002/2003): *Das Bildungssystem in Deutschland (2002/2003)*. The Information Database on Education System in Europe.
- Eurydice (2003/2004): *Školský systém na Slovensku (2003/2004)*. The Information Database on Education System in Europe.
- Eurydice (2004/2005): *The Education System in Finland (2004/2005)*. The Information Database on Education Systems in Europe.
- Gribová, S. (2006): *Vzdelávanie a príprava pre trh práce. Sociálna politika a zamestnanosť – mesačník. Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministersrva práce, sociálnych vecí a rodiny SR*, 5. sz.
- Haug, G, Kirstein, J. & Knudsen, I. (1999): *Trends in Learning Structures in Higher Education*. [Project report for the Bologna Conference on 18–19 June 1999]. Kobenhaven: The Danish Rectors Conference.
- Húska, P. (2005): *Pomoc štátu rodinám v hmotnej núdzi. Sociálna politika a zamestnanosť – mesačník, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministersrva práce, sociálnych vecí a rodiny SR*. 10.
- Huisman, J. (2003): *Higher Education in Germany. Country report*. CHEPS - higher education monitor. CHEPS, C2JH527.
- Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (2000): *Návrh koncepcie d'alsieho rozvoja vysokého školstva na Slovensku pre 21. storočie*.
- Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (2003): *Vyhodnotenie experimentu vyššieho štúdia a návrh postupu jeho transformácie*. Materiál na rokovanie operatívnej porady ministra školstva SR, Číslo: 328/2003-4.
- Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (2005a): *Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2003*. Bratislava.
- Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (2005b): *Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2004*. Bratislava.
- Ministerstvo školstva Slovenskej republiky (2006): *Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2005*. Bratislava.
- Ministry of Education (2005a): *Universities 2005. Annual Report*. Ministry of Education publications 2005:13.
- Ministry of Education (2005b): *OECD thematic review of tertiary education. Country Background report for Finland*. Ministry of Education publications 2005:38.
- Ministry of Education (2006a): *Education and Science in Finland*. Ministry of Education publications 2006:15.
- Ministry of Education (2006b): *Education and Culture. Annual Report 2005*. Ministry of Education publications 2006:28.
- Ministry of Education (2006c): *Universities 2005. Annual Report*. Ministry of Education publications 2006:31.
- Ministry of Education of the Slovak Republic (2006): *Annual report on the state of higher education for 2005*. Bratislava.

- OECD (2004). *Education at a Glance. OECD Indicators 2004*.
- OECD (2005): *Slovak Republic. OECD Economic Surveys. Volume 2005/16*.
- OECD (2006). *Education at a Glance. OECD Indicators 2006*.
- Průcha, J. (1999): *Vzdělávání a školství ve světě. Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Praha.
- Rehburg, M. (2006): *Hochschulreform und Arbeitsmarkt*. Berlin: Stabsabteilung der Friedrich–Ebert-Stiftung.
- Reptová, O., Morvay, K., Kling, J., Červenáková, J. & Pažitný, P. (2001): *Center for Economic & Social Analyses M.E.S.A 10: Zamestnanosť*. Bratislava.
- Schingerlová, A. (2005): *Nezamestnanosť absolventov. Sociálna politika a zamestnanosť mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR*. Marec.
- Rózsa K. (1990): Adalékok a finn felsőoktatás mennyiségi fejlődéséhez. In: Rózsa K. & Tóth D.: *Politika és történelem 10*. Budapest: ELTE-TTK.
- Statistisches Bundesamt (2003): *Hochschulstandort Deutschland 2003*. [Presseexemplar].
- Statistisches Bundesamt (2005): *Hochschulstandort Deutschland 2005*. [Presseexemplar].
- UNESCO (1985): *Statistical yearbook 1985*.
- UNESCO (1988): *Statistical yearbook 1988*.
- UNESCO (1989): *Statistical yearbook 1989*.
- UNESCO (1990): *Statistical yearbook 1990*.
- Ústav informácií a prognóz školstva (2005): *Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl. Záverečná správa. Oddelenie analýz a prognóz vysokých škôl*. Bratislava.
- Witte, K. J. (2006): *Changes of degrees and degrees of changes. Comparing adaptations of European higher education systems in the context of the Bologna Process*. [Dissertation]. CHEPS/ÚT.

Híves Tamás

**Munkaadói elvárások megjelenése
az álláshirdetésekben**

Bevezetés

A felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek iránti munkaerő-piaci kereslet részleteinek feltérképezésére a munkaadók és a munkaközvetítő cégek munkatársaival készült interjúkon kívül a sajtóban és az interneten található álláshirdetések alapján is igyekeztünk tájékozódni. Ennek keretében közel ezer (954 db) álláshirdetést dogoztunk fel. Arra kerestük a választ, hogy melyek azok a szempontok, amelyeket a munkaerőpiac a legfontosabbnak tart a diplomás szakemberek foglalkoztatásával kapcsolatban. Tesz-e különbséget a kétféle felsőfokú végzettség között, s milyen nyelvi, informatikai és egyéb kompetenciákat követel meg a munkavállalóktól. Adataink lehetővé tették, hogy ne csak a munkaerő-piaci hirdetésekben megjelenő összképről, hanem annak részleteiről is benyomást szerezzünk, vagyis egyes szakterületeket és a területi sajátosságokat is szemügyre vehessünk valamelyest.

A hirdetések forrása a Figyelő, a Heti Világgazdaság, az Oktatási Közlöny, a Kulturális Közlöny, az Egészségügyi Közlöny és a Jogi Közlöny megfelelő rovatai, valamint – kisebb részben – az interneten fellelhető állás kínálatok voltak. Az adatbázisban rögzített hirdetések közel kétharmadát a heti lapokból (Figyelő, HVG) egyharmadát a közlönyökből választottuk ki, az internetes forrás 3%-ban szerepelt. A megjelenés időpontjára vonatkozóan három dátumot választottunk ki, 2005. április, 2005. szeptember, 2006. március, a hirdetések közel egyharmad-egyharmad arányban ezen három időpont között osztoztak el.

Olyan hirdetéseket választottunk ki, amelyek diplomás munkavállalókat céloznak meg. A gyakorlat nyelvére lefordítva ez azt jelentette, hogy azok a hirdetések kerültek feldolgozásra, amelyeknél:

- szerepel a „felsőfokú végzettség” vagy
- a „legalább középfokú végzettség” megjelölés, illetve
- az ajánlott munkakör alapján feltételezhető, hogy a megcélzott munkavállalók diplomások.

A kiválasztott újságok, közlönyök említett hónapokban megjelent valamennyi hirdetését felvettük a mintánkba, és szisztematikusan feldolgoztuk. Adatelemzésünknek természetesen korlátai is vannak – ezt rögtön az elején közölnünk kell. Tudjuk, hogy a betölthető állásoknak csak egy része jelenik meg a sajtóban, s azok sem feltétlenül azokban a lapokban, közlönyökben, amelyeket bevontunk a vizsgálatba. A kínálat megjelenítésében a helyi sajtó, a különböző állásbörzék, a munkaerő-közvetítő cégek, a munkaügyi központok fontos szerepet játszanak, s a különböző fórumok nem feltétlenül jelenítenek meg azonos összetételű kínálatot. Éppen ezért adataink inkább csak háttér-információként szolgálnak, a tényleges kínálat leírására fenntartásokkal alkalmasak. Ennek ellenére felmérésünk lehetővé teszi, hogy képet fessünk a hazai munkaerőpiac hirdetésekben megjelenő szegmenséről, vagyis döntően azokról a területekről, amelyeken hagyományosan közlönyökben megjelenő pályázatok útján választják ki a diplomás munkatársakat (jogi, egészségügyi és oktatási szféra), valamint azokról, amelyeken a nagyok vagy a nagyobbak viselkedési mintáit követő kisebb cégek nyilvánosan keresik munkatársaikat (gazdasági, műszaki és informatikai szféra). Ez utóbbiak nyilvánvalóan a cégek egyfajta „elitjét” képviselik, hiszen a vállalkozások nem mind-egyike engedheti meg magának, hogy a sajtóban hirdetéseket jelentessen meg. A hirdetés mint műfaj nem alkalmas teljes mértékben arra, hogy a munkaerő-kereslet minden finom összetevőjét feltárja, de arra igen, hogy a legfontosabb szelekciós szempontokat megjelenítse.

A feltérképezett munkahelykinálat

A feldolgozás során a könnyebb kezelhetőség érdekében a meghirdetett foglalkozások szakterületeiből kategóriákat alakítottunk ki, és nagyobb csoportokba vontuk össze a szakterületeket. A kialakított foglalkozási szakterületcsoportok a következők:

- *kereskedelem, idegenforgalom* területbe soroltuk az értékesítést, a logisztikát és a beszerzést is;
- *pénzügy, gazdálkodás* csoportba tartozik még a szűk szakterületen kívül a marketing, a menedzseri és a humánpolitikai terület;
- az *oktatás* csoportot a tanári, oktatói pályák mellett az egyéb humán területek alkotják (művészetek, újságírás, könyvtár, kultúra stb.);
- A negyedik csoport a *jog*, ide tartozik többek között az ügyvéd, jogász, jogtanácsos, valamint az államigazgatási terület;
- az *informatika* körébe tartozik a számítógép-kezelés, programozás, rendszergazda és egyéb számítástechnikával összefüggő szakterület;
- a *műszaki szakterülethez* soroltunk minden egyéb műszaki szakterületet is;
- az *egészségügy, szociális* szakterületbe az orvosi, ápolói, gondozói és szociális szakterületek foglalkozásait soroltuk;
- minden, az előzőkbe nem sorolható s a hirdetésekben csak kis számban előforduló szakterület az *egyebek* közé került (így a bizonytalan megfogalmazások miatt besorolhatatlan szakterületek is).

Ezt az összevonást a meghirdetett állások és az elvárt végzettség szakterületére egyaránt alkalmaztuk.

Az álláslehetőségek majdnem egynegyede pénzügyi gazdálkodási területre szól, közel ötöde kereskedelem, idegenforgalom, értékesítés, beszerzés. Legkevesebb számban informatikai és számítástechnikai területre keresnek munkatársakat. Szintén alacsony az egészségügyi és a jogi álláslehetőségek száma.

IV-1. táblázat

Milyen szakterületen keresnek munkaerőt*

Szakterületek	N	%
Kereskedelem, idegenforgalom	176	18,4%
Pénzügy, gazdálkodás	216	22,6%
Oktatás	129	13,5%
Jog	81	8,5%
Informatika	33	3,5%
Műszaki	123	12,9%
Egészségügy, szociális	74	7,8%
Egyéb	122	12,8%
Összesen	954	100,0%

* A szakterületek kialakítása az ISCED képzési területeinek osztályozási rendszere alapján történt, egyes szakterületek összevonásával

A felkínált álláslehetőségek területi megoszlását két dimenzió mentén követtük (településtípus és régió). A felkínált diplomás állások majdnem fele (45%) Budapesti munkahelyre irányul, 8%-ban megyeszékhelyre és 30% egyéb városba, községbe. Ez azt jelenti, hogy – a népességszám megoszlásához képest – a fővárosi kínálat kiemelkedik, míg a két vidéki településkategória kínálatának aránya, mintegy fele akkora, mint amekkorát a lakosság számuk indokolna. Különösen a megyeszékhelyek kínálata tűnik szerénynek, hiszen ezek a városok hagyományosan fontos értelmiségi foglalkoztatók (nem beszélve arról, hogy iskolázott lakosságuk jelentős számú munkahelyet igényel). Nagyon alacsony volt a külföldi munkahelyre vonatkozó hirdetések aránya (1,4%).

A hirdetések több mint fele – összefüggésben a főváros felülreprezentáltságával – a közép-magyarországi régióban keres munkaerőt. A többi régióban hirdetett munkalehetőségek száma többé-kevésbé egyenletesen oszlik meg (4-6%), kivéve a dél-dunántúlit, ahol csupán 25 db álláslehetőséget kínáltak (2,6%). A köztudomásúan munkanélküliséggel küszködő észak-magyarországi és észak-alföldi régió átlagos eredményt ért el (5%), vagyis a diplomások elhelyezkedése e két régióban nem látszik rosszabbnak, mint a többiben.

Az országosan jelentős négy szakterület közül a pénzügy-gazdálkodási terület kiemelt jelentőséget kap a fővárosban, a másik három a főváros átlagos súlyának megfelelő vagy annál kisebb részesedéssel. Az országosan kisebb jelentőségű szakterületek közül ugyanakkor az oktatás, az egészségügy-szociális terület, valamint az informatika emelkedik ki Budapesten.

A megyeszékhelyek kínálata az oktatásban kiemelkedő, míg a kisebb településeken főként jogi és műszaki területre keresnek szakembert.

Budapesten viszonylag alacsony a jogi és a műszaki álláslehetőségek száma, s ugyancsak nem látszik a jogászok iránti kereslet a megyeszékhelyeken. A kisebb településeken pedig az oktatás és az informatika kap az átlagosnál kisebb súlyt. Az arányokat befolyásolhatja, hogy a hirdetések 15%-ában nem derül ki a munkavégzés helyszíne. Ez – értelmezésünk szerint – egyben azt is jelenti, hogy a munkaadók ilyen arányban számítanak a munkavállalók mobilitására.

IV-2. táblázat

Milyen szakterületen keresnek munkaerőt (településtípusonkénti megoszlás)

Szakterület	Bp.		Megyeszékhely		Vidék		Nem derül ki		Külföld		Összesen	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kereskedelem, idegenfogalom	63	35,8%	13	7,4%	40	22,7%	59	33,5%	1	0,6%	176	100,0%
Pénzügy, gazdálkodás	126	58,3%	12	5,6%	49	22,7%	26	12,0%	3	1,4%	216	100,0%
Oktatás	83	64,3%	24	18,6%	19	14,7%	2	1,6%	1	0,8%	129	100,0%
Jog	4	4,9%		0,0%	74	91,4%	3	3,7%		0,0%	81	100,0%
Informatika	21	63,6%	2	6,1%	5	15,2%	5	15,2%		0,0%	33	100,0%
Műszaki	34	27,6%	10	8,1%	56	45,5%	20	16,3%	3	2,4%	123	100,0%
Egészségügy, szociális	45	60,8%	6	8,1%	17	23,0%	5	6,8%	1	1,4%	74	100,0%
Egyéb	52	42,6%	8	6,6%	30	24,6%	28	23,0%	4	3,3%	122	100,0%
Összesen	428	44,9%	75	7,9%	290	30,4%	148	15,5%	13	1,4%	954	100,0%

Az összes hirdetés 54%-a, vagyis több mint a fele a közép-magyarországi régióra szól. Ezen belül 45% Budapest részesedése és 9% Pest megyéé, vagyis ez utóbbi a népességarányt meghaladóan – tehát a vidéki átlaghoz képest kiemelkedően – van jelen a kínálatban. A kínálat belső szerkezete a fővárosiét tükrözi.

A vidéki régiók viszonylag csekély számú – éppen ezért nehezen értékelhető – kínálatából utalnunk kell a közép-dunántúli régióban tapasztalható műszaki szakemberek iránti, a dél- és közép-dunántúli régiót leszámítva általánosan magas jogászok iránti, valamint az észak-alföldi régióban megfigyelhető oktatási szakemberek iránti keresletre. Az is kiderül az adatokból, hogy a munkavállalók mobilitására leginkább a kereskedelem-idegenforgalom területén számítanak. (E szakterületnél az álláshirdetésekből nem jelölik meg a munkavégzés helyszínét.)

IV-3. táblázat

Milyen szakterületen keresnek munkaerőt (régiókénti megoszlás)

szakterület	Közép-Magyaró.		Közép-Dunántúl		Nyugat-Dunántúl		Dél-Dunántúl		Észak-Magyaró.		Észak-Alföld		Dél-Alföld		nincs megadva		összesen	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kereskedelem, idegenforgalom	79	44,9%	5	2,8%	9	5,1%	5	2,8%	8	4,5%	3	1,7%	5	2,8%	62	35,30%	176	100,0%
Pénzügy, gazdálkodás	152	70,4%	8	3,7%	7	3,2%	3	1,4%	4	1,9%	6	2,8%	7	3,2%	29	13,40%	216	100,0%
Oktatás	85	65,9%	7	5,4%	1	0,8%	4	3,1%	4	3,1%	16	12,4%	9	7,0%	3	2,40%	129	100,0%
Jog	13	16,0%	7	8,6%	11	13,6%	5	6,2%	19	23,5%	9	11,1%	14	17,3%	3	3,70%	81	100,0%
Informatika	25	75,8%	2	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	3,0%	5	15,20%	33	100,0%		
Műszaki	50	40,7%	21	17,1%	6	4,9%	2	1,6%	9	7,3%	5	4,1%	6	4,9%	24	19,60%	123	100,0%
Egészségügy, szociális	46	62,2%	3	4,1%	5	6,8%	4	5,4%	4	5,4%	5	6,8%	1	1,4%	6	8,20%	74	100,0%
Egyéb	66	54,1%	7	5,7%	5	4,1%	2	1,6%	3	2,5%	5	4,1%	2	1,6%	32	26,30%	122	100,0%
Összesen	516	54,1%	60	6,3%	44	4,6%	25	2,6%	51	5,3%	49	5,1%	45	4,7%	164	17,20%	954	100,0%

A hirdetések nyelve döntően magyar volt, de jelentős számban előfordult angol (13%) és elenyésző mennyiségben német nyelvű (2%) hirdetés is. Más nyelvvél nem találkoztunk. A hirdetéseket döntő többségében maguk a munkaadó cégek adták fel, az állásközvetítők hirdetései csupán 16%-ot képviseltek.

Kiket keresnek?

A hirdetések közel felében beosztott munkatársakat, egyharmadában alsó vagy középszintű vezetőket, 16%-ban felső vezetőket keresnek. Ezt a feltételt általában a hirdetésekben egyértelműen leírják, mindössze 2–3%-uk hagyja bizonytalanságban az érdeklődőt.

Az életkor mindig komoly problémát jelent az álláskeresőknek. Közismerten nehéz elhelyezkedni a pályakezdekőknek a tapasztalatok, a gyakorlati tudás hiánya miatt, illetve az idősebb korcsoportoknak. A hirdetések feldolgozása során külön hangsúllyal figyeltük, hogy megadnak-e életkort, vagy utalnak-e rá, és ezzel diszkriminálnak-e egyes korcsoportokat. E téren sok sérelem, érzékenység és találgatás kering. A feldolgozás során azt találtuk, hogy a hirdetésekben ez a dimenzió alig jelenik meg (99,5%-ban nem említették, s nem is utaltak a keresett munkaerő életkorára). Nem tudjuk, hogy ez a valós helyzetet tükrözi-e, vagy

pedig csupán a nyílt (és törvénytelen) diszkrimináció elkerülése miatt maradtak ki az életkorra vonatkozó elvárások.

Kutatásunkban kiemelt fontosságot tulajdonítottunk a felsőfokú végzettségek szintenkénti megkülönböztetésének, mert – bár a jelenlegi főiskolai és egyetemi végzettség nem feleltethető meg egyértelműen a jövőbeli BA-, illetve MA-végzettségnek – úgy gondoltuk, hogy ezek megjelölése révén a munkaerőpiac némi jelzést ad arra nézve, hogy a gyakorlati orientáltságú szaktudást vagy az elméleti tudást preferálja-e, illetve hogy előnyben részesíti-e a jelentkezők között erősebben szelektáló egyetemeket – jobb képességű és/vagy erősebben motivált – hallgatóit.

A hirdetések több mint felében ilyen különbség nem jelenik meg. Ezekben csak a felsőfokú végzettséget adják meg mint feltételt az állás betöltéséhez. 21%-ban kifejezetten egyetemi végzettséget, 13%-ban doktori fokozatot követelnek meg. A BA- vagy MA-végzettség még szinte ismeretlen a munkaerőpiacon, hiszen a hazai felsőoktatás még nem bocsátott ki ilyen végzettségű szakembereket, így ez az elvárás csak néhány hirdetésbe került bele. Az adatok azt jelzik, hogy a főiskolai végzettség, vagyis a kevésbé elméleti megalapozottságú, gyakorlatközeliségű szaktudás előnyt semmiképpen nem jelent, de a munkakörök jelentős részében ugyanúgy elfogadják, mint az egyetemi végzettséget.

IV-4. táblázat

Milyen szintű végzettséggel keresnek munkaerőt

	N	%
Legalább középfokú	59	6,2
Felsőfokú	506	53,0
Főiskolai	4	0,4
BA-végzettség	1	0,1
Egyetemi	198	20,8
MA-végzettség	3	0,3
Doktori fokozat	123	12,9
Munkakörből lehet következtetni, hogy felsőfokú végzettség	54	5,7
Nincs	6	0,6
Összesen	954	100,0

Az állások betöltésének egyik feltétele lehet a szakirányú végzettség. A hirdetések feldolgozásánál emiatt vizsgáltuk, hogy milyen szakterületen szerzett végzettséget követelnek meg a jelentkezőtől.

A diplomák konvertálhatóságát, illetve a felsőfokú intézményben szerzett tudás értékét egyaránt jelzi, hogy a munkakörök 14%-ában semmilyen végzettség nem fogalmazódik meg a hirdetések szintjén, vagyis az egyéb feltételek mellett bárkit felvesznek a munkaerőt kereső cégek, bár olyan eset is előfordul, amikor nem szükséges ezt megjelölni, mert a munkakör egyértelművé teszi a megkívánt végzettséget.

Adataink alapján a szakterületek három csoportba sorolhatók. Az első csoportba tartoznak azok, amelyek alapvetően azonos szakterületen diplomát szerzett munkavállalót keresnek, s a munkavállalók végzettsége

sem tesz lehetővé más szakterületen történő elhelyezkedést (kivéve azt az esetet, amikor nem rögzítik egyáltalán a végzettség területét, s így – legalábbis elvileg – számukra is nyitott az állás). Ilyen az egészségügy, a jog és az informatika. Egy másik csoportba tartoznak azok a szakterületek, amelyek szintén zárt körből keresnek dolgozókat, de amelyeknek versenyezniük kell a munkavállalókért más területekkel is, mert az ilyen végzettségű munkavállalók több szakterületen is találnak maguknak állást. Ilyen a pénzügyi-gazdálkodási, valamint a műszaki szakterület. A harmadik csoportba tartozik az a két szakterület, amely más szakterületen végzett dolgozókat is szívesen foglalkoztat. A kereskedelem sok műszaki diplomást igényel, illetve sok esetben nyitva hagyja a végzettséget, az oktatás pedig – amellet, hogy lényegesen magasabb arányban követeli meg az oktatási területen megszerzett diplomát, sok más – konkrétan meghatározott szakmájú – szakembert igényel.

IV-5. táblázat

Egy-egy szakterületen milyen arányban követelnek hasonló vagy más végzettséget (N=954)

Munkakör szakterülete	Végzettség szakterülete										
	Kereskedelem, idegenforg.	Pénzügy, gazdálkodás	Oktatás	Jog	Informatika	Műszaki	Egészségügy, szociális	Többféle	Egyéb	Nem derül ki	Összesen
Kereskedelem, idegenfogalom	13,1%	11,4%	0,6%	0,6%		22,2%	3,4%	3,4%	7,4%	38,1%	100,0%
Pénzügy, gazdálkodás	0,9%	87,0%	0,5%	0,9%		0,0%	1,9%	2,8%	0,9%	5,1%	100,0%
Oktatás		21,7%	51,9%	5,4%	2,3%	0,8%	1,6%	0,8%	10,1%	5,4%	100,0%
Jog			3,7%	95,1%				1,2%			100,0%
Informatika					81,8%	3,0%		3,0%		12,1%	100,0%
Műszaki		0,8%				94,3%		1,6%	1,6%	1,6%	100,0%
Egészségügy, szociális				1,4%			93,2%	1,4%	2,7%	1,4%	100,0%
Egyéb	2,5%	13,1%	2,5%	2,5%		21,3%	4,9%	7,4%	9,8%	36,1%	100,0%
Összesen	2,9%	26,5%	7,9%	9,5%	3,1%	19,2%	9,1%	2,8%	4,6%	14,3%	100,0%

A megkövetelt kompetenciák

A nyelvtudás

A *nyelvtudás* mindig is alapvető volt bizonyos munkakörökben, de az utóbbi egy-másfél évtizedben köztudomásúlag felértékelődött. Ma már – nem véletlenül – a diploma feltétele a nyelvvizsga. Tudjuk, hogy a nyelvvizsga nem feltétlenül jelent használható nyelvtudást, az egyes cégek – a keresett munkakörök sajátosságaihoz igazodva – különböző nyelvi kompetenciákat követelnek meg. Ez tükröződik a hirdetésekben is. Az álláshirdetések felében kötelező feltételként adták meg legalább egy nyelv valamilyen szintű tudását, több mint 10%-ban két vagy több nyelv ismeretét írták elő. Harmadában nem írtak a nyelvismeretről semmit, feltételezhető, hogy ezekre a helyekre nem szükséges a nyelvismeret.

Az angol nyelv ismerete döntő jelentőségű a munkaerőpiacon, ezt az álláshirdetések is igazolják. 57%-uk az *angol* nyelv valamilyen szintű ismeretét jelentkezési feltételként jelölte meg, általában „magas szintű” tudást előírva. A hirdetések egy részénél nincs meghatározva a nyelvtudás szintje (8%), ezekben a munkakörökben valószínűleg kevesebb is beírják. A második nyelv egyértelműen a német, jócskán lemaradva az an-

goltól (18%). A nyelvtudás szintjére vonatkozó elvárások aránya az angolhoz hasonló. Minden más nyelvvel kapcsolatos elvárás csak elvétve fordul elő, ezekre tömeges igény nincs.

IV-6. táblázat
Megkövetelt nyelv (%)

	Angol	Német	Francia	Orosz	Olasz	Egyéb
Nincs meghatározva	8,2	3,5	0,7	0,1	0,1	0,1
Jó, kiváló, felsőfokú nyelvtudás	40,5	11,1	1,7	0,4	0,3	0,6
Társalgási kommunikációs, szintű	2,8	1,2			0,1	
Középszintű	5	1,8	0,1			
Alapszintű	0,3	0,2	0,3			0,1
Egyéb, szakmai	0,4	0,3				
Együtt	57,2	18,0	2,8	0,5	0,5	0,8
Nincs	42,8	82	97,2	99,5	99,5	99,2
Összesen	100	100	100	100	100	100

Nyelvtudásra leginkább Budapesten és környékén van szükség, s valamivel magasabb arányban a Dunántúlon, mint Kelet-Magyarországon. Nincs különbség viszont a három országrész között abban a tekintetben, hogy a nyelvet megkövetelő állások hány nyelvet igényelnek: mindhárom országrészben minden ötödik ilyen munkahely tartozik ebbe a kategóriába.

A német nyelv szerepe a fővárosban és környékén, illetve a Dunántúlon fontos (s az adatok részletes elemzése alapján tudjuk, hogy a nyugat-dunántúli régióban kiemelkedően az).

IV-7. táblázat
Angol, német és egyéb nyelvtudás igénylő hirdetések régióként

Régió	Angol	Német	Egyéb	Nincs nyelv	Összes hirdetés	
					N	%
Közép-Magyarország	62,4	18,2	5,4	27,1	516	100
Dunántúl	38,0	17,1	3,9	52,7	129	100
Kelet-Magyarország	33,8	12,4	4,1	58,6	145	100
Nincs megadva	76	24,7	4	18	150	100
Külföld	85,7	7,1	50	0	14	100
Összesen	57,2	18	5,5	33,5	954	100

Az ajánlott nyelvek aránya elenyésző a megkövetelthez képest (20%). Jellemzően a német kísérő nyelve az angol, s az angol kísérő nyelve a német vagy valamilyen más nyelv. A nyelvtudást nem kötelezően előíró állások 30%-ában ajánlott valamilyen nyelv ismerete, általában a nyelvtudás szintjének közelebbi meghatározása nélkül.

IV-8. táblázat

Az állások betöltéséhez ajánlott nyelvek megoszlása a kötelezően elvárt nyelv szerinti megoszlásban

Kötelező	Ajánlott					
	Angol	Angol, német	Német	Egyéb	Nincs nyelv	Együtt
Angol	0	0	9,1	7,4	83,6	100
Német	19,1	0	0,0	1,5	79,4	100
Egyéb nyelv	0,7	0	0,7	2,0	96,6	100
Nincs nyelv	16,9	4,5	5,7	2,7	70,1	100
Összesen	7,3	1,6	6,0	4,5	80,6	100

Az egyes szakterületek eltérő mértékben követelik meg a nyelvtudást. A jogi munkakörökben például csak elvétve van rá szükség, de ahol igen, ott sok esetben másik idegen nyelvet is elvárnak. Ugyancsak viszonylag ritkán igényli az egészségügy a nyelvtudást, de minden ötödik esetben itt is kettőt. Az oktatás területén, a kereskedelemben és az informatikában viszont kiemelkedően fontos a nyelvtudás. Az előbbi kettőben sok esetben szükség van egy második idegen nyelvre is (nem feltétlenül a németre!), az informatikai területen viszont egyértelműen az angol a döntő, egy nyelvvel itt már álláshoz lehet jutni. Az angol minden szakterületen előnyben van a némettel szemben. A német relatív magas súllyal szerepel viszont a műszaki szakterületen. Az oktatás szakterületén és a kereskedelemben is jelentős, de itt inkább az angolal párhuzamosan van rá kereslet.

IV-9. táblázat

Megkövetelt nyelvek szakterületenként (a szakterületenként megjelent hirdetések százalékában)

Szakterület	Angol	Német	Egyéb nyelv	Nincs nyelv	Összesen*	A nyelvet megkövetelő állásokra jutó nyelvek száma
					N	
Kereskedelem, idegenfoglalom	73,9	21,6	8,0	19,3	176	1,3
Pénzügy, gazdálkodás	62,5	15,7	2,8	28,2	216	1,1
Oktatás	61,2	20,9	10,9	19,4	129	1,2
Jog	8,6	2,5	0,0	91,4	81	1,3
Informatika	75,8	9,1	0,0	18,2	33	1,0
Műszaki	56,1	23,6	5,7	35,8	123	1,3
Egészségügy, szociális	36,5	9,5	2,7	58,1	74	1,2
Egyéb	60,7	26,2	7,4	27,0	122	1,3
Összesen	57,2	18,0	5,5	33,5	954	1,2

* Az arányok összege meghaladhatja a 100%-ot, mivel több nyelvet is megkövetelhetnek egy adott álláshoz.

Informatikai ismeretek

A IV-1. táblázatból látszik, hogy kifejezetten informatikus állásokat kis arányban hirdetnek meg, viszont sokkal nagyobb arányban követelik meg a számítógép használatának valamilyen szintű ismeretét: a hirdetések 36%-ában található erre utaló megfogalmazás. A legtöbb esetben (82%) csupán alapszintű felhasználói ismereteket kívánnak (szövegszerkesztés, Windows, alapszoftverek használata), 8%-ban azonban ennél nagyobb szaktudásra van szükség: speciális szoftvert vagy mélyebb ismereteket követelnek meg a jelentkezőktől. Néhány esetben internetes ismeretek, illetve adatbázis-kezelés is előfordult igényként, de arányuk nem jelentős, valószínűsíthető, hogy ezeket önálló munkakör keretében látják el a szakemberek.

IV-10. táblázat

Megkövetelt számítástechnikai tudás (amennyiben nem ez a fő terület!)

	N	%
Alapfokú, felhasználói szintű ismeret, alapszoftverek ismerete	276	82,1
Internetes ismeretek, honlapkészítés	14	4,2
Adatbázis-kezelés, kezelő szoftverek ismerete	5	1,5
Speciális szoftverek, mélyebb számítástechnikai ismeretek	28	8,3
Magas szintű	13	3,9
Együtt	336	100,0

Legkevésbé az oktatás, az egészségügy és a jog területén fogalmazódik meg elvárás az informatikai tudással kapcsolatban, szemben a műszaki és a két közgazdasági szakterülettel. Ez utóbbiak esetében is viszonylag alacsony arányokat kapunk, de feltételezhetően az is szerepet játszik ebben, hogy az alapszintű informatikai ismeretek itt már alapkövetelménynek számítanak. A pénzügyi, gazdálkodási területen többnyire megelégednek az alapfokú ismeretekkel, a műszaki pályák egy részében viszont speciális szoftverek ismeretét is elvárják. Ugyanez jellemző az informatikai állásokra, ami jelzi egyben azt is, hogy az informatika egyre inkább specializálódik, így a munkaerő-kereslet és -kínálat összhangját azok belső struktúrája is befolyásolja.

IV-11. táblázat

Megkövetelt számítástechnikai tudás szakterületenkénti megoszlása

Szakterület	Informatikai ismeretek							N
	Nincs	Alapfokú ismeretek	Internet, honlap-készítés	Adatbázis kezelés	Speciális szoftver	„Magas szintű”	Összesen	
Kereskedelem, idegenforgalom	59,7	36,9	0,6	0,0	2,3	0,6	100,0	176
Pénzügy, gazdálkodás	46,8	44,4	1,9	0,9	3,2	2,8	100,0	216
Oktatás	94,6	3,9	0,0	0,8	0,0	0,8	100,0	129
Jog	86,4	12,3	0,0	0,0	0,0	1,2	100,0	81
Informatika	78,8	0,0	3,0	3,0	15,2	0,0	100,0	33

IV-11. táblázat folytatása

Szakterület	Informatikai ismeretek							Összesen	N
	Nincs	Alapfokú ismeretek	Internet, honlap-készítés	Adatbázis kezelés	Speciális szoftver	„Magas szintű”			
Műszaki	50,4	35,0	4,9	0,0	7,3	2,4	100,0	123	
Egészségügy, szociális	86,5	12,2	0,0	0,0	1,4	0,0	100,0	74	
Egyéb	55,7	39,3	1,6	0,8	1,6	0,8	100,0		
Összesen	64,8	28,9	1,5	0,5	2,9	1,4	100,0	954	

Egyéb kompetenciák

A munkáltatók a hirdetésekben a végzettségen és a nyelvtudáson kívül további feltételeket jelölnek meg. Ezek az elvárások természetesen csak támpontot nyújtanak arról, mit is igényel a munkaerőpiac, mivel a hirdetések sajátosságainak megfelelően csak a legfontosabb igények fogalmazódhatnak meg, másrészt viszont nincs pontos információ arról, hogy ezek az igények mennyire valósak. Ez utóbbi kapcsán utalhatunk a munkaerő-közvetítő cégek tapasztalatára, miszerint már a nyelvtudással kapcsolatos igények is sok esetben túlzóak, egyes esetekben inkább csak szelekciós szempontként jelennek meg.

A legfontosabb elvárás a *szakmai tapasztalat*. Az erre vonatkozó kérdésnél a legtöbb esetben a „naprakész ismeretek” szerepelnek, 54%-ban önállóan és további 7%-ban más típusú tapasztalattal együtt. A második leggyakrabban használt kifejezés a „széles szakterületen megszerzett gyakorlat” (12%). Kevésbé fontos a valamilyen konkrét cégnél megszerzett gyakorlat (9%). A legkevésbé fontos, illetve a legkisebb presztízsze a hirdetésekben a nem iskolarendszerhez kötött konkrét szakmai végzettségnek, vizsgának van (alig 2%). A hirdetések 9%-ában csak általánosságban említenek szakmai gyakorlatot, konkrétumok nélkül.

A szakmai gyakorlat időtartamát vizsgálva azt találtuk, hogy a minta negyedében nem szerepel időmegjelölés, két-három éves gyakorlatot a hirdetőik ötödrésze, 5 évnél hosszabbat ugyanekkora arányuk, 4–5 éveset 12%-uk követel meg. A rövid gyakorlat nem gyakorlat: elenyésző (0,5%) az egyéves szakmai tapasztalat iránti elvárás.

Ahol szerepel vezetői gyakorlat (ez a hirdetések 22,5%-a), ott sok esetben nem tesznek az időtartamra utalást, csak előírják mint követelményt. Ez az ilyen feltételeket megjelölő hirdetések több mint egyharmadában fordul elő, vagyis az összes hirdetés 8%-ában.

Konkrét, dokumentált kiegészítő szakértelmet jelent az autóvezetés. A gépkocsivezetői jogosítványt azonban csak a hirdetések 12%-ában igénylik. Feltételezhető, hogy ebben az is szerepet játszik, hogy ma már teljesen általánosnak tekintik, fel sem merül a hiánya.

Az előzőeken túl sokféle egyéb kompetencia is megfogalmazódik a munkaadók részéről. Ezek a kompetenciák nehezen dokumentálhatók, legtöbbször a pályázónak saját magának kell az első szűrést elvégeznie, más részük viszont inkább csak jelzés számukra, hogy mit fognak kívánni tőlük a jelentkezéskor, s mire számítsanak később, az állás betöltésekor. A megkövetelt kompetenciák egy része a tanulmányok vagy – főként – munkavállalás során megszerezhető *szakmai kompetencia*, más része a munkatevékenységgel kapcsolatos *általános kompetencia* (amely sok esetben a munkavállalók személyiségjegyeivel kapcsolatos elvárás is egyben), a harmadik csoportja pedig a munkatársakhoz, a céghez, a munkakörülményekhez való *elvárt viszonyra vonatkozik*, tehát inkább csak viselkedési szabály.

Legnagyobb jelentőséggel a szakmai kompetenciák bírnak, de ebben elsősorban a jó fellépés, a jó kommunikációs készség játszik szerepet. Jelentős hangsúlyt kap – bár ez már csak a hirdetések kisebb részében jelenik meg – a problémamegoldó képesség, a szervezői készség, illetve a vezetői készség.

Az általános kompetenciák egyenletesebben oszlanak meg, a hirdetések 5–14%-ában jelennek meg, összességében azonban jelzik, hogy ez a terület is igencsak fontos a végzettségen s az egyéb szakmai ismereteken, kompetenciákon túlmenően. Kiemelkedőnek az önálló munkavégzéssel kapcsolatos elvárás tekinthető.

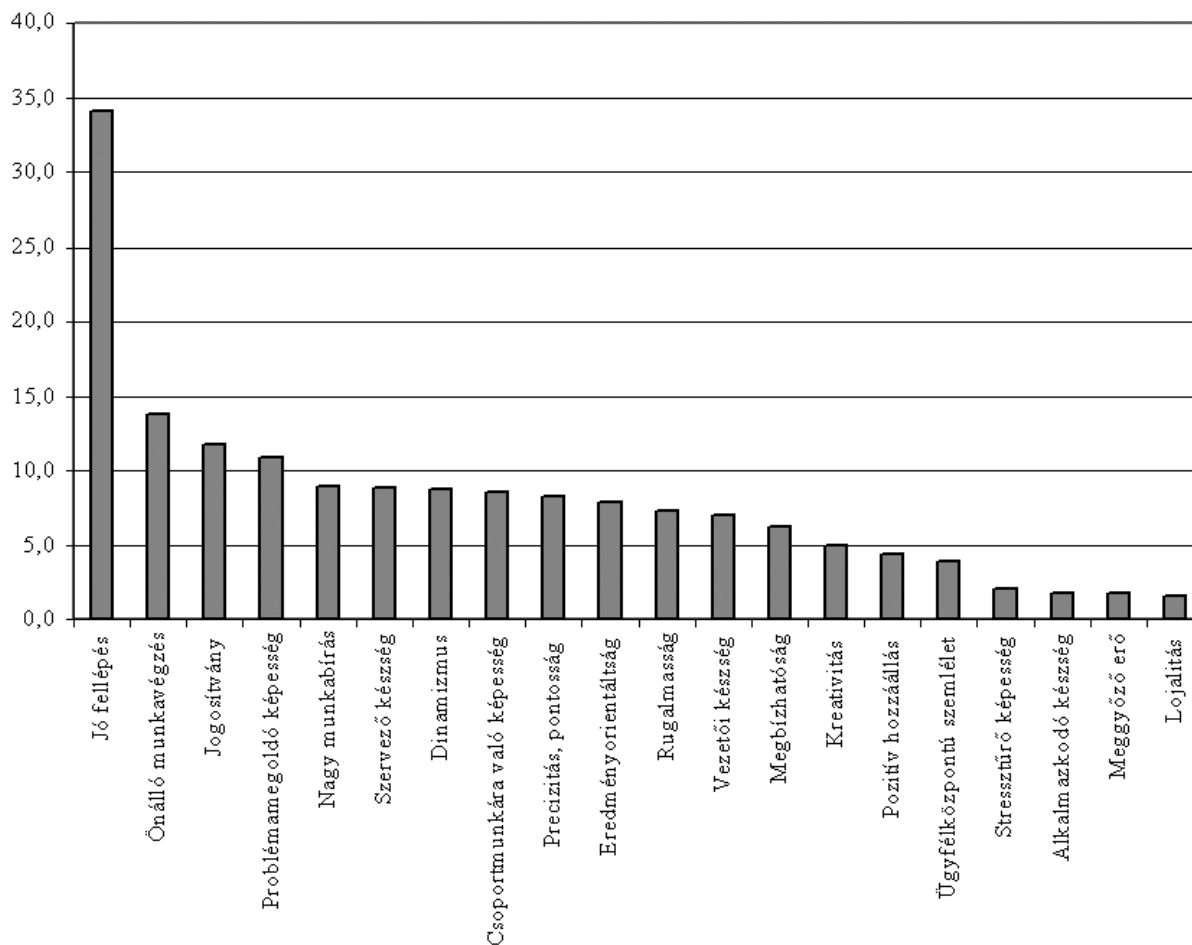
Összességében lényegesen kisebb súlyt képviselnek a munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatos elvárások. Nem állítható, hogy ezek nem fontosak a hirdetőik számára, de nyilvánvalóan kevésbé helyeznek erre súlyt az első körben. A képességet a csoportmunkára és az eredményorientáltságra törekvést lehet kiemelni ebből a körből.

IV-12. táblázat

Elvárt képességek, kompetenciák, személyiségjegyek

Elvárt képesség	Megkövetelt, elvárt	Ajánlott, előny	Nincs ilyen	Összesen
DOKUMENTÁLT TUDÁS				
Jogosítvány	11,8	0,1	88,1	100,0
MUNKATEVÉKENYSÉGGEL KAPCSOLATOS SZAKMAI KOMPETENCIÁK				
Jó fellépés, jó kommunikációs képesség	34,0	0,4	65,6	100,0
Problémamegoldó képesség	10,9	0,2	88,9	100,0
Szervezői készség	8,8	0,3	90,9	100,0
Vezetői készség	6,9	0,2	92,9	100,0
Meggyőző erő	1,7		98,3	100,0
MUNKATEVÉKENYSÉG KAPCSOLATOS ÁLTALÁNOS KOMPETENCIÁK				
Önálló munkavégzésre való képesség	13,8	0,2	86	100,0
Nagy munkabírási	9,0	0,1	90,9	100,0
Dinamizmus	8,7	0,2	91,1	100,0
Precizitás, pontosság	8,3	0,2	91,5	100,0
Rugalmasság	7,2		92,8	100,0
Megbízhatóság, felelősségérzet	6,3	0,2	93,5	100,0
Kreativitás	5,0	0,2	94,8	100,0
MUNKÁLTATÓHOZ, MUNKATÁRSAKHOZ FŰZŐDŐ VISZONY				
Képesség a csoportmunkára	8,6		91,4	100,0
Eredményorientáltság	7,8		92,2	100,0
Pozitív hozzáállás, szolgálatkészség stb.	4,4		95,6	100,0
Ügyfélközpontú szemlélet	3,9		96,1	100,0
Stressztűrő képesség	2,1	0,3	97,6	100,0
Alkalmazkodó készség	1,8		98,2	100,0
Lojalitás	1,6	0,1	98,3	100,0

IV-1. ábra
Elvárt képesség, kompetencia (%)



A szűk szakterülettel kapcsolatos végzettséghez, illetve speciális ismeretekhez kötődő elvárások mellett gyakran megfogalmazódik a más szakterületeken szerzett ismeret, tapasztalat. Nagyon különböznek ezek az elvárások, s a kis elemszám miatt a konkrét szakterületekből komolyabb következtetést nem lehet levonni, pusztán utalunk arra, hogy ennek a tényezőnek fontos szerepe van, illetve lehet az elhelyezkedésnél.

A legtöbbször említett egyéb elvárás a tudományos tevékenység, tapasztalat, a tudományos fokozat, de ezek is csak a hirdetések 14%-ában fordulnak elő. Említést érdemelnek a jogi, a közigazgatási, illetve a műszaki ismeretek. Legkevésbé a kereskedelmi-idegenforgalmi és a pénzügyi-gazdasági szakterület hirdetéseiben jeleznek ilyen elvárásokat, leginkább pedig az oktatási, a jogi és az egészségügyi területen. Ez utóbbiakban a szakmai jellegű elvárások valamilyen részterülettel kapcsolatos ismeretet jelentenek. Más szakterület ismeretét elsősorban az egészségügyi-szociális szférában elhelyezkedőktől várják el, jogi-közigazgatási ismeretet és/vagy menedzseri/vezetői jártasságot jelezve. Ilyen jellegű elvárások legkevésbé a gazdasági szférához köthető szakterületeken (kereskedelem-idegenforgalom, pénzügy-gazdálkodás, műszaki terület) fogalmazódnak meg.

IV-13. táblázat

Elvárt kiegészítő szakmai tapasztalat

	N	%
Tudományos vagy kutatói tevékenység, tapasztalat, elismertség, tudományos fokozat	138	14,4
Jogi ismeretek (jogi vagy közigazgatási szakvizsga)	58	6,1
Közigazgatási ismeretek, államigazgatás, rendészet	47	4,9
Spec. műszaki, spec. szoftver-, IT-ismeretek, gyakorlat	44	4,6
Banki, pénzügyi, piaci, finanszírozási ismeretek, tapasztalat	31	3,2
Orvosi egészségügyi, gyógyszerészeti, mikrobiológiai ismeret	29	3,0
Speciális menedzseri képzés (pl. egészségügyi)	28	2,9
Nemzetközi tapasztalat/kapcsolat, EU-s ismeret	24	2,5
Szállítás, kereskedelmi tapasztalat, logisztika	11	1,2
Oktatói tapasztalat, képzés	10	1,0
Mezőgazdasági ismeretek	4	0,4
Speciális jogosítvány, tapasztalat	3	0,3

A fentiekén túlmenően előfordulnak olyan munkáltatói igények, amelyek a szakmai múlttal nem hozhatók összefüggésbe. Egy részük a munkavégzés sajátosságaira utal, többnyire a rendszeres utazás igényét közli. Más részük a büntetlen előéletre, fizikai alkalmasságra, lakóhelyre vonatkozó elvárásokat vagy egyéb jogi feltételeket, szakmai előéletet követel meg. A büntetlen előélettel kapcsolatos elvárásokat leszámítva ezek a tényezők általában kisebb jelentőségűek, inkább csak egyes speciális munkakörökben fordulnak elő.

IV-14. táblázat

Egyéb elvárások (N=954)

Elvárás	Az említés aránya (%)
Rugalmas munkavégzésre való hajlandóság	1,3
Hajlandóság belföldi utazásra	3,9
Hajlandóság külföldi utazásra	3,9
Saját autó	1,6
Büntetlen előélet, erkölcsi bizonyítvány	22,9
Vállalkozói igazolvány, számlaképesség	0,5
Lakóhely (konkrét megnevezéssel)	1,4
Tudományos fokozat	4,7
Fizikai/egészségügyi alkalmasság	1,3

Szerepi Anna

**Munkaadók és fejtudásosok
a munkaerőpiacról
és az oktatási rendszerről**

A munkaerő-piaci folyamatok statisztikákon, adatfelvételeken nyugvó elemzése lehetővé teszi a rendszer globális leírását, de kevésbé alkalmas a részletek feltárására. Ez utóbbit tűztük ki célul, amikor 10 multinacionális cég és 30 munkaerő-közvetítő vállalkozás képviselőjét kérdeztünk meg egy-egy interjú keretében a munkavállalókkal kapcsolatos munkaadói elvárásokról, az ezzel kapcsolatos tapasztalataikról, valamint a felsőoktatási rendszerről. A felmérés során különös gondot fordítottunk annak kiderítésére, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyekre a munkaerőpiacnak szüksége van, mi az, amit ebből a felsőoktatás biztosít, s mi az, amit nem vagy csak részlegesen. A felmérés során szem előtt tartottuk a többciklusú képzés bevezetésével kapcsolatos munkaerő-piaci elvárásokat is, de az átállás, illetve annak lehetséges következményei az interjúk során nem kerültek előtérbe, mivel ezen a területen nagy még a homály. Amennyiben érdeklis is a munkaerő-piaci szereplőket a változás, még akkor is csak sötétben tapogatóznak, inkább általános várakozásaikat fogalmazzák meg ezzel kapcsolatban, kevésbé beszélnek konkrét ötletekről, problémákról.

A megkérdezett cégek

A megkérdezett cégek statisztikai értelemben véve természetesen nem reprezentálják sem a munkaadókat, sem az állásközvetítőket. Úgy gondoljuk azonban, hogy véleményük mégis iránymutató, mert – munkaadók esetében – többnyire olyan multinacionális cégekről van szó, amelyek, amellet hogy tömegeket, sőt diplomások tömegeit foglalkoztatják, meghatározók mind a termelésben, mind a munkaerőpiacon. Munkaerő-közvetítő vállalkozások esetében pedig olyan cégeket kerestünk fel, amelyek jelentős részben vagy kizárólag diplomát igénylő munkahelyek közvetítésével foglalkoznak.

A kutatás során hat multinacionális céget kérdeztünk meg. Választásunkat az indokolta, hogy e cégek hazánkban a munkaerőpiacon nagy munkaerő-feltevőnek számítanak, munkaerőigényük a cég bonyolult struktúrájából adódóan általánosságban is magas, egy-egy új projekt indításakor pedig több száz fős létszámú a munkaerő-felvétel. Kiválasztásuk során arra törekedtünk, hogy különböző termelőágazatok képviselői kerüljenek be, s fővárosi és vidéki telephelyű cégek egyaránt képviselve legyenek.

A megkérdezett cégek mind külföldi tulajdonban vannak: két nemzetközi, egy francia, egy olasz, egy német és egy holland-angol tulajdonú cég került a mintába, s ez szerencsés megoszlás abból a szempontból, hogy a különböző vállalati kultúrák szerepe a kutatás szerint nagyon fontosnak bizonyul a cégek munkaerő-piaci attitűdjeit illetően.

Az interjúk minden esetben a személyügyi kérdésekkel foglalkozó részleg vezetőjével készültek, bár e pozíció elnevezésében változatos a kép: a személyügyi vezető, a HR-igazgató és HR-vezető, valamint a toborzási vezető kifejezések is előkerültek (utóbbi arra utal, hogy a cég nagyobb lélegzetű személyzeti bővítéseket is folytat).

A mintába került cégek méretét tekintve két típust találunk: a pénzügyi országos központtal, illetve fiókhálózattal bírnak, a termelő típusú cégek pedig vagy egy, vagy három olyan telephellyel rendelkeznek, amelyek az utóbbi évek felvásárlásai során kerültek a cég tulajdonába, bizonyos mértékű profilbővülést eredményezve.

A cégek öt szakterületet (autóipari beszállítás, gépgyártás; villamosipar, logisztika; gyógyszeripar; élelmiszer- és vegyipar; pénzügyi szektor) képviselnek. A láthatóan vegyes szektorok természetesen nem a kutatói önkény következményei, hanem egy-egy cég vegyes profiljára utalnak. Három cég elsősorban exportra termel, három pedig a hazai igények kielégítését célozta meg. A cégek telephelyét tekintve nem érvényesül a Budapest-központúság, a központ jellemzően a cég fő profilját végző telephelyen található.

A vállalatok személyzeti politikáját illetően a megkérdezettek két típust képviselnek. Bizonyos esetekben (ez leginkább a termelő vállalatokra jellemző) központosított politikát követnek, bizonyos esetekben pedig (pénzügyi szektor) a központ csak az irányelvek megfogalmazásában, a koordinálásban játszik szerepet, a valódi kiválasztási folyamat helyben történik. Az, hogy hányan dolgoznak a HR-részlegen, teljesen a vállalat méretétől és felépítésétől függ: a munkatársak száma legkevesebb nyolc fő, de azokban az esetekben, ahol országos hálózattal rendelkezik a cég, elérheti a több tíz főt is.

A munkaerő-kiválasztás szabályozását tekintve teljes mértékben a központosított cégpolitika a jellemző, amely több esetben nemzetközi standardokra épül, két esetben azonban hangsúlyt fektetnek az itthoni döntésekre is. Elmondható tehát, hogy a vállalatok magyarországi munkaerő-piaci szemlélete elsősorban a cég globális politikájának van alárendelve, a hazai viszonyokhoz való alkalmazkodás másodrendű kérdés.

Az egyes cégeknél alkalmazott diplomások aránya összességében 18 és 40% között mozog, de azokban az esetekben, ahol központosított cégirányítást folytatnak, a központban dolgozó diplomások aránya 90% felé közelít. A foglalkoztatott diplomások legnagyobb számban közgazdászok, illetve pénzügyi és műszaki végzettségűek. Kevésbé jellemző a kereskedelmi és informatikus végzettség, az asszisztensi munkakörökben viszont pedagógus végzettségek is találhatóak. A diplomások beosztott és vezető funkciókban dolgoznak, területtől és tapasztalattól függően.

Az adott szektor más vállalkozásaihoz viszonyítva két cég magasán jól fizet, kettő a piaci mediánhoz alkalmazkodik, bár itt szakterülettől függően előfordulhatnak bizonyos eltérések. Területi viszonylatban csak egy cégnél nincsenek fizetésbeli különbségek, a többieknél a főváros és a nyugati régiók erősségét és a keleti országrész relatíve alacsony fizetéseit hangsúlyozták, ugyanakkor nem a fizetéseket, hanem a teljes, ún. kompenzációs csomagot (vagyis minden juttatást – prémium, 13. havi fizetés, egyéb eseti kifizetések – együttesen) tekintik mérvadónak a juttatások megítélésében.

A kutatásban 30 fejevadász vállalkozás került megkeresésre.¹⁰ A megkérdezett cégek kétharmada Budapesten vagy Budapest vonzáskörzetében, a többi válaszadó az ország különböző megyeszékhelyein, elsősorban a nyugati országrészben működik. A tulajdonosi szerkezet tekintetében a megkérdezett fejevadászcégek több mint 30 százaléka magyar tulajdonban van, közel 25 százalékuk külföldi, nemzetközi anyacéggel rendelkezik. Egy munkanélküli kirendeltség a magyar állam a fenntartó.

A válaszadók minden esetben a cég vezetőinek köréből kerültek ki, így megfelelő szakmai rálátással rendelkező munkatársak adtak választ kérdéseinkre. A cég méretére és kapcsolati hálójára vonatkozó adatok szerint a legtöbb válaszadó (több mint harmaduk) a kicsi, kisebb méretű cégek közé sorolta az intézményét, ennél kevesebben sorolták vállalatukat a közepes méretű vállalatok közé, majdnem ötöde a cégeknek viszont nemzetközi kapcsolatokkal rendelkezik, s egy nemzethatáron átívelő szervezetbe tartozik.

¹⁰ A válaszok megítélésénél figyelembe kell vennünk, hogy nem minden esetben érkezett válasz az adott kérdésre – ez az esetek nagyobb részében abból adódik, hogy az interjúk nagyon részletes volta miatt nem sikerült mindenre kielégítő választ kapnunk. Feltételezzük, hogy a tendenciák azért így is megfigyelhetőek és relevánsak.

A cégek munkatársainak számára vonatkozó válaszok is három kategóriába sorolhatóak: öt vagy annál kevesebb fővel működik a megkérdezett intézmények mintegy ötöde, 5–10 munkatárssal rendelkezik a cégek legnagyobb része, és 10–50 alkalmazottat dolgoztat a szervezetek körülbelül tíz százaléka.

Megalakulásuk időpontja tekintetében a cégek két nagy kategóriára oszthatóak: harmaduk 2000 előtt alakult, több mint felük pedig az ezredforduló után. Legfőbb profiljuk – a válaszadás gyakoriságát követve – a munkaerő-közvetítés, a munkaerő-kölcsönzés, a munkaerő-kiválasztás, valamint a szakmai képzések és tréningek szervezése. Az előzőknél kisebb arányban, ám mégis kiemelten jelent meg a válaszok között a közép- és felsővezetők, valamint szakemberek, specialisták, kulcspozíciókat betöltők felkutatása és kiválasztása. Csupán néhány cég képviselője említette a tevékenységi kör meghatározásánál a vezetői tanácsadást, a személyzeti tanácsadást és a munkaügyi szolgáltatásokat.

A tevékenységi körhöz kapcsolódóan azt is érdemes figyelembe venni, hogy az egyes vállalatok mire specializálódtak, hiszen a munkaerő-közvetítés területén is – ezt az interjúalanyok nagy része alátámasztotta – lefedetté kezd válni a piac, így a cégek érdeke, hogy valamilyen területen jobbak legyenek versenytársaiknál. A válaszok alapvetően öt kategóriába sorolhatóak.

Kis arányban voltak, akik egy iparágra specializálódtak: itt az informatika-telekommunikáció és az irodai adminisztráció került említésre. A válaszadók túlnyomó többsége vagy bizonyos munkakörökre, vagy végzettségekre specializálódott. Végzettség tekintetében leginkább a műszaki (mérnöki) végzettséggel találkozhatunk, de a gazdasági, minőségbiztosítói, logisztikusi és egészségügyi végzettség is megjelenik. Több cég is foglalkozik munkaerő-kölcsönzéssel¹¹, ami elsősorban nehéz fizikai munkát vagy bér munkát végző munkavállalók szezonális vagy projekt-jellegű kiközvetítését jelenti. Azok, amelyek valamilyen munkakörre specializálódtak, az értékesítés, sales, marketing területét jelölték meg legnagyobb számban, vannak, akik területtől függetlenül keresnek szakértőket, specialistákat – utóbbiak tartoznak a fejezet¹² kategóriájába. Vannak olyan vállalatok is, amelyek valamilyen egyéb szempontot emeltek ki a specializálódás tekintetében: hárman a személyzeti tanácsadás, munkaügy kapcsán nyújtanak speciális és mindent átfogó szolgáltatásokat, egy válaszadó pedig a cég személyességét emelte ki („nincsen az a hektikusság, mint nagyobb cégeknél”).

Az ügyfélkör tekintetében háromfajta szempont szerint kategorizálhatjuk a válaszokat, az egyes csoportokba a válaszadók egy-egy harmada tartozik. Ezek valamilyen iparágra specializálódtak, mint például az elektronikai gyártóiparra, az autóipari beszállításra, a kereskedelemre, az informatikára vagy a pénzügyi szférára. Az egy bizonyos kultúrájú cégekre szakosodott vállalkozásoknál a multinacionális vállalatok mint önálló vállalati kultúrát megjelenítő cégcsoport van túlsúlyban. Ezek – s ez fontos szempont – a szolgáltatásokat meg is tudják fizetni.¹³ Egy válaszadó kiemelten angolszász cégek személyzeti igényeit elégíti ki, míg van olyan is, amelyik mindenféle cégek kultúráját képvisel. A legérdekesebb csoport azokból a leginkább kis méretű közvetítő cégekből áll, amelyek személyes ismeretségi körben tevékenykednek. Ezek kis- vagy közepes vállalkozások körében mozognak. A mintában szerepel egy olyan cég is, amely területi alapon specializálódott, s döntően a meghatározó megyei cégeknek nyújt folyamatos szolgáltatást.

¹¹ A munkaerő-kölcsönzés nemcsak a dolgozók kiközvetítését takarja, hanem a munkavégzés idejére a teljes adminisztrációs munkát is.

¹² A fejezet kifejezés az interjúk tanulsága szerint abban tér el a munkaerő-közvetítéstől, hogy fejezetként általában közép- és felsővezetőket keresnek, olyan speciális tudással és tapasztalattal bíró szakembereket, akik nagy valószínűséggel már dolgoznak valahol – így a „direkt keresés” kifejezés valójában azt takarja, hogy a kereséssel megbízott munkatárs, aki egy adott szakterületen nemcsak szakmai téren, de kapcsolathálózata révén is rendkívül tájékozott, telefonon vagy személyesen megkeresi a pozícióra kiszemelt ügyfeleket, és megpróbálja őket rávenni arra, hogy kedvezőbb feltételekért váltsanak munkahelyet.

¹³ Egy felsővezető fejezetével foglalkozó cég egy-egy sikeres közvetítés fejében 1,5-5 millió forintig terjedő díjazásra tart igényt.

Az ügyfélkör bővítése bizonyos cégeknél direkt stratégiára épül, melynek során új ügyfeleket keresnek meg (telefonos vagy személyes formában), vagy a meglévő kapcsolatokat tartják folyamatosan karban, nagyobb részük azonban a kialakult együttműködési formákra támaszkodik, és nem keres kifejezetten új megbízókat.

Fontos, hogy a munkaerő-közvetítő cégek mennyire épülnek be szervesen a munkaerőpiac komplex rendszerébe, ápolnak-e kapcsolatokat a rendszer egyéb szereplőivel. Az adatok azt mutatják, hogy leginkább a munkaügyi központokkal alakult ki együttműködés. Az együttműködést általában semlegesen vagy pozitívan értékeli, mindössze egy esetben negatív a vélemény: „a munkaügyi központ is hihetetlenül felkészületlen a diplomás munkanélküliekkel, álláskeresőkkel kapcsolatban”. A felsőoktatási intézményekkel folytatott együttműködés keretében néhány fejtámasz cég pályaaorientációs és munkavállalási előadásokat tart egyes főiskolákon és egyetemeken, esetleg a gyakorlati képzőhelyek biztosításában játszik szerepet. Nem jellemző viszont a közvetítő cégek egymás közötti együttműködése. Alapvetően versenytársnak és nem együttműködő partnernek tekintik egymást. Két cégnek van kapcsolata külföldi vállalatokkal: Olaszországba és Angliába vállallnak közvetítést, és keresnek nyelvtanulási lehetőséget a hozzájuk forduló munkavállalók részére.

Referenciák, sikeresség tekintetében a válaszadók majdnem hetven százaléka pozitív önképet mutat. Több cég említett közeljövőre vonatkozó tervként profilbővítést is. Alig két esetben számoltak be stagnálásról vagy romló tendenciáról, a forgalom csökkenéséről. A megkérdezett vállalkozások nagy hangsúlyt fektetnek a referenciákra mint a piacon való sikeres működés fontos feltételére: legtöbb esetben az ügyfelek adják át egymásnak pozitív tapasztalataikat, volt azonban néhány interjúalany, aki azt hangsúlyozta, hogy a munkavállalók részéről is fontos az elégedettség, az, hogy megkapják az igényelt segítséget.

A diplomás végzettségűek iránti kereslet és kínálat

A fejtámaszok az évi összes keresést tekintve két nagyobb csoportba oszthatók: egyik felük évente átlagosan 50–60, a másik felük 150–200 körüli megbízást vállal. A legkisebb forgalmat bonyolító cég a legmagasabb piaci szegmensbe tartozó, luxuskategóriájú szolgáltatást nyújt, kifejezetten minőségi szempontokra ügyelve: évi 20–25 keresésük van mindössze. A többi válaszadó 80–95%-ban foglalkozik diplomások keresésével, kivétel a mintában szereplő egyetlen munkaügyi központ, amelynél ez az arány csak 30–40%.

A közvetítő irodákhoz évente jelentkezők köre a néhány száztól a több tízezerig terjed, a cég méretétől és alkalmazottai számától függően. Az évi jelentkezők közötti a diplomások arányát tekintve szintén a munkaügyi központ tér el a többségtől (40%), míg a többi közvetítő cégnél ez az arány legalább 70%, de az esetek nagy részében a 90% felé közelít.

Mint az előzőekben utaltunk rá, a megkérdezett multinacionális cégeknél a diplomások iránti igény szinte minden területen és minden pozícióban előkerül, különösképpen, ha azt a tényt is figyelembe vesszük, hogy a felsőfokú végzettséget (s ezáltal valamilyen speciális tudást és kognitív képességeket) nem igénylő munkakörökben is alkalmaznak diplomásokat, bár egyes cégeknél rossz tapasztalatok is voltak e tekintetben.

A diplomás munkavállalók nemi és életkori megoszlása

A jelentkezők nemi megoszlásáról csak a fejtámaszokkal készült interjúk szolgáltatnak adatot: legtöbbször pozíciófüggőnek tartják, hogy milyen a jelentkezők nemi megoszlása, mivel bizonyos pozíciókra inkább az

egyik nem iránt van kereslet és kínálat, más pozíciókra pedig a másik iránt.¹⁴ Két válaszadó azonban azt tapasztalta, hogy a vezetői posztokon, illetve műszaki területen a magasabb pozíciókban (különösen vidéken) nem szeretik a nőket, nem veszik őket komolyan.

A munkavállalók életkorát tekintve a fejedászoktól kapott adatok azt mutatják, hogy a cégek két nagy csoportba sorolhatók: egyik részük kifejezetten a fiatal diplomásokra szakosodott, 25–40 évig terjedő életkorral, másik részük pedig azt vallja, hogy bár a fiatalok aránya még mindig nagy, egyre több idősebb korú, 45 év fölötti kliens is fordul hozzájuk. A multinacionális cégek viszont kifejezetten a fiatal munkaerőt preferálják, a vállalatok dolgozói életkorukat tekintve 30–40 év körül szóródnak. Az idősebb munkavállalók elsősorban nyelvtudásuk hiánya, másrészt szakmai és készségbeli kompetenciáik nem megfelelő volta miatt szorulnak ki a multik látóköréből.

Mivel a megkérdezett multinacionális cégek vidéken üzemelnek, nyilvánvalóan vidéki telephelyeikre keresnek munkaerőt. A fejedászoknál is erősen érvényesül a területi mobilitás: csak két olyan cég van, amely szinte kizárólag a fővárosba közvetít, a többiek körülbelül azonos arányban keresnek munkaerőt:

- elsősorban vidékre, amely nem városi vagy megyei, hanem jellemzően regionális kapcsolatokat takar;
- elsősorban Budapestre, de egyre dinamikusabban vidékre is;
- illetve az ország egész területére.

A fejedászok szerint a fiatalok nem mobilak: a fővárosiak nem szeretnek vidéken munkát vállalni, a vidékiek pedig tanulmányaik elvégzése után – amennyiben nem akarnak a fővárosban elhelyezkedni – visszamenni állandó lakhelyük közelébe, és ott szeretnének elhelyezkedni, még akkor is, ha erre kevés a lehetőség.

A munkaerő-közvetítőkhöz és fejedászokhoz beérkezett jelentkezések általában valamilyen adatbankban vannak elhelyezve. Az adatbank mérete egyenesen arányos az adott cég életkorával. Így az ezredforduló előtt alakult cégek több tízezres adatbankkal rendelkeznek, míg az újabbak esetében a tárolt esetek száma nem éri el a tízezret, jellemzően 4–5 ezer önéletrajz található meg bennük. Ezt az információs bázist általában speciális szoftverek segítségével használják (léteznek a piacon erre a célra kifejlesztett programok), amelyek különböző kulcsszavak használatával összetett, többlépcsős kereséseket is le tudnak folytatni. Legtöbbször az adatbankban tájékozódás a keresés első állomása, hiszen itt a jelöltekről minden információ megtalálható (önéletrajz, tanácsadói véleményezés stb.).

Az adatbankhoz kapcsolódóan meg kell jegyezni, hogy a fejedászok saját elhatározásból nem kérnek el személyes iratokat, kifejezetten a megbízó kérésére teszik csak ezt. Általában csak a végzettséget igazoló iratokat igénylik, a nyelvvizsga-bizonyítványok egyáltalán nem szükségesek, ugyanakkor sokan kérnek referencia-személyt a jelölt előző munkahelyéről. A munkáltatók ezzel szemben minden esetben elkérik a szükséges iratokat, gyakran még az indexet is.

Az adatok megbízhatóságával kapcsolatosan a megkérdezettek összességében pozitívan nyilatkoztak. Ritkábban számoltak be rossz tapasztalatokról (10–30% közé teszik a megbízhatatlan adatok arányát). Ezek elsősorban a nyelvtudás megítélésére vonatkoznak, amit a jelöltek általában felülértékelnek.¹⁵ Az adatok

¹⁴ Például szilág melletti munkákra interjúalanyaink alkalmasabbnak vélik a nőket, mert állítólag jobban bírják a monotonitást, területi képviselőnek pedig a férfiakat, mert kevésbé meríti ki őket a rengeteg vezetés.

¹⁵ Példának a „társalgási szintű nyelvtudás” kifejezést hozták többen is, amely a jelölteknél általában középfok alatti szintet takar, míg a tanácsadók középfokú írásbeli és ennél magasabb szintű szóbeli tudást értenek rajta.

kifejezett ellenőrzésére csak néhány esetben volt példa. A megkérdezettek túlnyomó többsége szerint a tanácsadók feladata, hogy meggyőződjenek az adatok helyességéről. Erre speciális kérdezői technikákat használnak, szakmai kompetenciáik egyik fontos része a személyiség minél szélesebb körű megismerése, a valótlanságok kiszűrése, hogy a jelölt „tisztán” érkezzon a megbízó elé.

A megkérdezett multik is tárolják a munkavállalók adatait, ám ők gyakrabban hangsúlyozták az adatok érvényességének elévülését, a „pufferadatok” jelenlétét. Mindössze egy olyan eset fordult elő, ahol az adatbank nem játszik szerepet a keresésben.

A kiválasztás folyamata

A fejezetszövegben és a megkérdezett multinacionális cégek HR-részlegén nagyjából hasonló fázisok követik egymást a jelentkezés során.

A munkaerő-közvetítő cégeknél

A fejezetszövegben a jelentkezés kétféleképpen történhet: vagy véletlenszerűen érkeznek be önéletrajzok, amelyek bekerülnek az adatbankba, vagy pedig egy konkrét állásajánlatra érkeznek jelentkezések.

Egy újonnan meghirdetett álláshely esetén az első az adatbank átvizsgálása. Amennyiben itt nem találunk elegendő számú, a feltételeknek megfelelő jelöltet, az állás különböző fórumokon meghirdetésre kerül. Kifejezetten fejezetszöveg (vagyis vezető munkakörökre specializálódott) cégek általában a direkt keresés módszerével dolgoznak, a náluk megjelenő álláslehetőségek így csak ritkán kerülnek nyilvános hirdetésre (általában abban az esetben, ha egyéb módon nem találunk megfelelő jelölteket). A többi munkaerő-közvetítő cég a beérkezett önéletrajzok közül kiválasztja azt a 10–20 személyt, aki a munkaköri leírásnak megfelel. Velük személyes interjúkat készítenek, bár sok esetben ezt egy telefonos interjú is megelőzi, amelyben az alapfeltételek kerülnek megvitatásra (kiírásnak való megfelelés, nyelvtudás szintje, fizetési elvárások, jelölt mobilitása). A személyes, fejezetszöveg tanácsadó által készített interjú után kiválasztják azt a néhány jelöltet, aki szakmailag és egyéb kompetenciák terén is megfelel a cég elvárásainak. Őket továbbküldik a megbízóhoz, ahol általában a szakmai vezető, ritkábban a cégvezetőség is további, akár többkörös szakmai kiválasztást hajt végre. Néhány esetben a jelöltek egész napos értékelő vizsgálaton vesznek részt (AC – Assessment Center), amelynek során kipróbálhatják a konkrét feladatot is. Ennek megfelelően a keresési folyamat akár hónapokat is igénybe vehet.

Az adatok azt mutatják, hogy az esetek körülbelül felében a megbízó határozza meg azt a munkaköri leírást (szükséges végzettség, tapasztalat, nyelvtudás, kompetenciák), amely a keresés alapjául szolgál, illetve amely mentén a tanácsadók a keresést végzik. Az esetek másik felében a megbízóval történő együttműködés során alakul ki a végleges szempontrendszer – ilyenkor a tanácsadók a cégek igényeit a munkaerőpiachoz próbálják idomítani, időt és energiát spórolva meg ezzel. Van néhány cég, amely új ügyfél vagy új pozíció esetén kifejezetten nagy hangsúlyt fektet arra, hogy személyesen megismerje a cégkultúrát: elmegy és beszél a főnök(ök)kel, megnézi a munkahelyet, a környezetet, hiszen így a jelölteknek is többet tud mondani a várható munkáról. Néhány cég, amely állandó beszállítóként működik, már jól ismeri a céget és vezetését, így egy-egy újabb megrendelésnél pontos elképzelései vannak a munkaadó kívánságairól, elvárásairól. Többen említették viszont, hogy a megbízók – elsősorban a multinacionális cégek – hajlamosak menet közben megváltoztatni a kiírást, a korábbtól eltérő pozícióra keresve dolgozót. Ilyenkor a tanácsadó cég előről kezdi a keresést. Egyes esetekben az irreálisan magas vagy összetett elvárások miatt lesz kétkörös a keresés.

Ritkán fordul elő, hogy az interjúkészítő az adott szakmában jól kiismeri magát, és így a szakmai tudást is részletekbe menően tudja vizsgálni a jelölnél. Az interjú inkább a jelölt személyiségét, életútját térképezi fel, a személyiség megismerésére irányul, illetve azokat a készségeket és kompetenciákat méri (pl. rendszer-szemlélet, integritás, stressztűrés, csapatszellem), amelyekre az állás betöltéséhez szükség van. Az interjú első része tehát a személyes megismerésre irányul, második része vagy kompetenciavizsgálatokkal telik, vagy a leendő munkaköréről, cégről szolgáltatnak információkat a jelöltnek, aki így szélesebb látókör birtokában döntheti el, akar-e a cégnél dolgozni. Nem jellemző, de egy esetben talákoztunk olyan esettel is, amikor a jelöltek a beszélgetés végén a tanácsadó megpróbálta tanácsokkal segíteni azért, hogy fellépése, önme-nedzselése egy másik alkalommal sikeresebb és határozottabb legyen.

A szűrésre használt tesztek megítélésében nagyon nagy az eltérés. A közvetítők egyik csoportja minden esetben kitöltet egy saját, rövid, többféle személyiségjegy és kompetencia mérésére használt tesztet, egy másik nagy csoportja csak a megbízó kifejezett kérésére teszi ezt. Vannak, akik azért tesztelnek, mert a sok jelöltből így tudnak előzetesen szűrni, vagy pedig speciális területre keresnek speciális szaktudású szakem-bert, de talákoztunk olyan közvetítővel is, aki nemcsak a szelekció miatt, hanem kifejezetten szakmai okokból ragaszkodik személyiségtesztekhez, és csak azokat használja.¹⁶ Ezzel ellentétes megközelítések is vannak, amikor a munkaerő-közvetítő rövid szakmai jellegű kérdéssort tesz fel a jelölteknek. Figyelembe kell azonban venni, hogy a tesztek költségesek, és kevés olyan munkaerő-közvetítő cég van, amely ezt a költséget átvállalja a megbízótól a minőségi munka érdekében. Több cégnek van hivatásos pszichológusa, akár főállásban, akár szerződéses munkaviszonyban, aki e feladatokat ellátja, de olyan interjúalannal is találkoztunk, aki kifejezetten ellenzi, hogy személyiségtesztek pszichológus készítsen és elemezen, mert jobban bízik a számítógép objektivitásában.

A multinacionális vállalatoknál

A multinacionális vállalatok kiválasztási mechanizmusa alapjaiban nem tér el a fejedőszoknál tapasztal-taktól, a lényeges különbség csupán annyi, hogy a kiválasztási folyamat végig a cégen belül zajlik. Itt a HR-tanácsadó látja el azokat a feladatokat, amelyeket a másik esetben a munkaerő-közvetítő cégek alkalmazottai, vagyis a személyiségbeli és kompetenciákat érintő kérdések vizsgálatát, s a szakmai vezetőhöz, részlegvezetőhöz ő küldi tovább a jelöltek. Mivel a személyügyi részleg a vállalaton belül található, kisebb az esélye annak, hogy cégekultúrától, munkaközösségtől, mentalitástól idegen jelölt kerüljön a céghez, s a keresést esetleg újra kelljen kezdeni. A költséghatékonyság is indokolja, hogy e cégek sok esetben inkább fenntartanak egy speciális részleget, és csak nagyon „nehéz” esetekben fordulnak fejedőszokhoz.

Az állásokat esősorban a saját honlapon, illetve internetes állásközvetítő lapokon hirdetik meg (szerző-déses kapcsolat pl. a profession.hu-val vagy a jobMonitor.hu-ral), illetve szinte minden esetben járnak kü-lönböző állásbörzékre is (leginkább a Közgazdaságtudományi Egyetem, a Műszaki Egyetem, valamint a Miskolci Egyetem állásbörzéire). Ezen alkalmakkor a hallgatók már végzés előtt felvehetik a kapcsolatot velük. Sokan szívesen vállalják a pályakezdők alkalmazásával, betanításával járó költségeket, de nagy fon-tosságot tulajdonítanak az előzetes, személyes kapcsolatnak.

Meg kell jegyeznünk, hogy a kérdezett multinacionális cégek nagyon erős belső kiválasztási rendszerrel dolgoznak, s a szabad állásokat elsősorban belülről próbálják feltölteni, mivel a cégnél szerzett tapasztalat

¹⁶ Érdekesképpem említhető, hogy az egyik, egyébként pszichológus végzettségű tanácsadó szerint a náluk megfordult jelöltek 90%-ban negatív. Nem árt majd erre visszaemlékezni, amikor az elvárt, pozitív személyiségjegyekre utaló kompetenciákat vesszük sorra.

és a lojalitás sokat nyom a latban. Előfordul olyan eset is, amikor átszervezésekkel oldják meg a problémát, de olyan is, hogy belső kiválasztással megtalálják a megfelelő munkatársat, s az ő helyére kell új embert találni, így többlepcsős lavina indulhat el.

A keresés nehézségei

Meglepően egybehangzó válaszokat kaptunk a munkaerőpiac megkérdezett szereplőitől a nehézségekkel kapcsolatos kérdéseinkre. Túlnyomó többségük a vidéki munkahelyeken megüresedő állások betöltésének nehézségét említette. Ezekben az esetekben az előzetes elvárásokból (jó szaktudás, nyelvtudás és tapasztalat) gyakran engedni kell, vagy pedig kiemelkedően magas fizetéssel odacsábítani a munkaerőt. Különösen igaz ez a termelő, gyártó szektorra, mert a vidékre költözés és az ipari munkahely egyaránt alacsony presztízsű a fiatalok körében.

A munkaadók és a fejevadások együttműködése

A megkérdezett multinacionális cégek általában két esetben kezdeményezik az együttműködést a fejevadásokkal.

- Mennyiségi problémák miatt, vagyis azért, mert a cég adott részlege nem képes (az általában új projektekkel jelentkező) munkaerőigényt saját szervezetén keresztül kielégíteni. Ezek általában egyszerűbb pozíciók, a vezető beosztásokra viszont mindig saját maguk keresnek.
- Éppen ellenkezőleg: kifejezetten vezetők vagy specialisták keresésénél bíznak meg fejevadással foglalkozó cégeket, mivel a keresés bonyolultsága meghaladja erejüket.

Jellemző, hogy vidéki munkaerőigénynél helyi cégeknek adnak megbízást a keresés lefolytatására. Az együttműködés végén a munkaadók már csak 2–3 olyan jelölttel találkoznak, akik közül nagy valószínűséggel ki tudják választani a megfelelő munkatársat.

A megkérdezett cégek fele nem szokott munkaerő-közvetítő céggel dolgoztatni, mivel ezt a feladatot saját maguk is el tudják látni.

A fejevadások tapasztalatai azt mutatják, hogy a multinacionális cégek kevésbé hajlandóak velük az együttműködésre. A munkaköri leírást egy az egyben továbbítják még akkor is, ha a kereséshez nincs meg minden feltétel, vagy eleve irreális igényeket támasztanak. Inkább a magyar tulajdonú, kisebb-nagyobb vállalkozásokkal lehet a keresés paramétereit finomítani. Ezek azonban még kisebb arányban vannak jelen a megbízói táborban, mert számukra a szolgáltatások túlságosan drágák. A multinacionális cégek viszont általában versenyztetik a fejevadász vállalkozásokat, akkor is, ha állandó partnereik vannak. Ezt a munkaerő-közvetítőket is helyesnek látják, bár sokszor ez az oka annak, hogy egy-egy megbízást nem tudnak teljesíteni.

Az esetek többségében a fejevadások 3–6 hónap közötti garanciát vállalnak a munkájukra. A három hónap a minimum, de egyes felsővezetőknel akár egy év is lehet a garancia ideje, ez általában megegyezés kérdése, és cégenként változik. Garancia alatt azt kell érteni, hogy a munkaerő-közvetítő cégek vállalják, hogy amennyiben a garanciális időn belül a jelölt nem válik be (bármelyik fél felmondhatja a megállapodást), akkor díjmentesen új jelöltet biztosítanak.

Átlagosan 4% körüli arányban élnek a megbízók a garanciális csere lehetőségével, ám egy esetben (valószínűleg a nagy konkurencia és a vidéki jelleg miatt) ez az arány 50% körül mozog.

Garanciális cserére leggyakrabban azért kerül sor, mert a felek nem tudnak a kompenzációs csomag mértékében megegyezni – feltételezhetően a munkavállalóban a próbaidő alatt realizálódik, hogy a munka mennyisége és az érte járó fizetés nincs arányban egymással, és az esetleges túlzott elvárások miatt inkább tovább keresgél. Szintén sokszor – elsősorban a multinacionális cégeknél – fordul elő, hogy a gyakori struktúra-átstruktúrázás miatt megváltozik a munkakör, ahová a jelöltet eredetileg alkalmazták, s vagy neki nem felelnek meg az új feltételek, vagy a munkáltató nem tartja őt alkalmasnak az új feladatok ellátására.

A végzettségekkel, szakmákkal kapcsolatos kereslet és kínálat összefüggései

A munkaerőpiacon keresett végzettségek és szakmák

Ezzel kapcsolatban elsősorban a munkaerő-közvetítő végekkal végzett kutatás nyújthat releváns adatokat. A leginkább keresett szakterületek az említés gyakorisága szerinti sorrendben a következők:

- Jó szaktudással, jó nyelvtudással rendelkező mérnök. Ezen belül legkeresettebbek a villamosmérnökök, őket a gépész- és építőmérnökök, illetve a gyártásfejlesztő mérnökök követik a sorban, és kisebb számban faipari mérnökökre is van kereslet.
- A következő kategóriában az egyes szakmák megegyező gyakorisággal vannak jelen: a jó logisztikus, közgazdász, a jó nyelvtudással párosuló egyéb műszaki végzettség, illetve a speciális, kurrens programnyelveket ismerő informatikus¹⁷.
- Bár nem igényel felsőfokú végzettséget, a jó technikus sem marad sokáig munka nélkül, minőségbiztosítási mérnökökre és jó könyvelőre, főkönyvelőre is nagy a kereslet.
- Ezen kívül bizonyos cégek – profiljukból adódóan – más szakmák iránt is tapasztalnak keresletet, ilyenek az orvos, HR-es vagy banki pozíciók.

A multinacionális cégekkel készült interjúkból kiderült, hogy ők a cég profiljának megfelelően keresnek diplomásokat; nyilván a termelőiparral kapcsolatos végzettségek (mérnök, közgazdász, informatikus, gyógyszerész stb.) az elsődlegesek, a központi irányítás saját rendszerében azonban szükségük van humán, személyügyi, pénzügyi stb. végzettséggel rendelkező munkatársakra is.

A túlkínálatban lévő végzettségek és szakmák

Azzal kapcsolatban, hogy mely szakmákból van kínálati dömping, a válaszadók általában az oktatási rendszerre utaló kritikai észrevételeket is tettek. Összességében elmondható, hogy bizonyos végzettségek alapvetően hátrányból indulnak a munkaerőpiacon, mivel egyáltalán nincs rájuk kereslet, de ha az nyelvtudással vagy gyakorlati tapasztalattal párosul, bizonyos területeken mégis van lehetőség az elhelyezkedésre. Hátrányos helyzetben van:

- a bölcsész végzettség általában (művelődés-szervező, politológus, szociológus, régész stb.);
- a pedagógus diploma – ugyanakkor vidéken sok állást nem tudnak betölteni az oktatási szférában, mivel a fiatalok nem mennek oda tanítani;

¹⁷ Ebből olyan hiány van, hogy egyik interjúalanyunk szerint bizonyos telekommunikációs cégek hazánktól keletebbre fekvő országokból toborozzák a munkaerőt, amikor egy-egy nagyon egyszerű, de speciális (hazánkban szervezett keretekben nem oktatott) programnyelv ismeretét igénylő munkát kell elvégezni.

- a PR-menedzser végzettség, amely a gazdasági informatikus és műszaki informatikus diplomával együtt olyan színben tűnik fel a tanácsadók szemében, mint amely semmilyen speciális tudást nem képvisel, így megfoghatatlansága miatt nehéz összepárosítani a munkaadók által elvárt precíz és szakszerű elvárásokkal;
- az agrárvégzettség.

Bizonyos szakmák iránt van kereslet, de csak azokra a jelöltekre, akik biztosan tudnak idegen nyelven kommunikálni, jó szaktudással rendelkeznek, és a munka iránt nagyon elkötelezettek. Aki viszont közülük alacsonyabb színvonalú felsőoktatási intézményben tanult, nem rendelkezik használható nyelvtudással, nem kommunikatív, és nincs kifejezetten elkötelezve a munka iránt, lemarad a piacon, mert a diplomás túlkínálat miatt nem tud versenybe szállni a nála jobb képességűekkel. Ilyenek például:

- a közgazdász és jogász végzettség abban az esetben, ha nem fed használható szaktudást, vagy nem párosul piacképes nyelvismerettel;
- a marketinges végzettség;
- a szaktudással, naprakész ismeretekkel és gyakorlattal nem rendelkező informatikus végzettség, főleg aktív nyelvtudás hiányában.

A keresleti és kínálati oldalt összehasonlítva azt mondhatjuk, hogy bizonyos szakterületeken a kínálat és kereslet mennyiségi összhangja megvalósul, ám minőségi összhangról egyáltalán nem beszélhetünk, hiszen hiába van rengeteg informatikus vagy közgazdász a piacon, ha tudásuk és nyelvi kompetenciájuk nem éri el a kívánt színvonalat, a kereslet oldalán hiányként fogják tapasztalni az ilyen szaktudást. Az esetek egy másik, legalább ekkora részében azonban a kereslet és kínálat összhangjának erős torzulásáról beszélhetünk, hiszen vannak olyan hiányszakmák, amelyekre csak „direkt” kereséssel lehet jelöltet találni, hiszen a speciális tudású logisztikusokat vagy könyvelőket egyik cégtől a másikhoz csábítják, ugyanakkor a bölcsész és pedagógus végzettségűekre, úgy tűnik, egyáltalán nincs kereslet (a piaci szférában az asszisztensi munkaköröket sok helyen bölcsészek látják el, de csak abban az esetben, ha nagyon jól kommunikálnak idegen nyelven). Elmondható tehát, hogy a felsőoktatás bizonyos szegmensei (bölcsészképzés) teljes átalakítást igényelnek, míg bizonyos területeken – a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetet tekintve – minőségi javulásra van szükség.

Hiányszakmák

Az interjúalanyok egynegyede a kereslet–kínálat kérdéseivel kapcsolatban hangot adott abbéli véleményének, hogy a felsőoktatás nem használja ki a kínálkozó lehetőségeket, és a kínálati űrök feltöltésére nincs sem rövid, sem hosszú távú stratégiája. Ez azt eredményezi, hogy bizonyos területekre csak nagy nehézségek árán, esetleg egyáltalán nem lehet szakembereket találni – ilyenek például:

- nyelvtudással rendelkező munkavédelmi szakember;
- nyelvtudással bíró műanyagipari mérnök;
- minőségbiztosítási szakember;
- tervező-, fejlesztőmérnök;
- vegyész;
- speciális, összetett szaktudással rendelkező szakember (pl. mérnök-közgazdász).

A mérnökök képzésével kapcsolatban több ellentmondás is tapasztalható. A jelenlegi mennyiségi hiánynak az az oka, hogy a rendszerváltás után, az állami ipari cégek felszámolásával/privatizációjával a mérnök-

képzés mennyiségi szempontból lecsökkent, a fiatalok pedig sztereotípiáik miatt nem nyitottak a termelő szektorra, és nincs is ilyen jellegű tudásuk. Tervező és fejlesztő mérnökök hiányában egyes tervezett beruházások is megghiúsulhatnak, mivel a beruházó cégek a beszállítás mellett fejlesztő irányú tevékenységgel is bővítenék profiljukat, ha találnának. Igaz, a megfelelő szakemberhiány nemcsak a felsőoktatás szerkezeti hibáiban, de a fiatalok személyes motivációjában is gyökerezik.

A minőségbiztosítás vagy a logisztikai képzés terén a felsőoktatás válasza lendült, és már folyik a szakemberképzés, e hiány tehát néhány éven belül várhatóan megszűnik; a műanyagipari, illetve a munkavédelmi képzés azonban teljesen hiányzik.

A pályakezdő diplomásokkal kapcsolatos munkaerő-piaci tapasztalatok

A pályakezdők alkalmazásával kapcsolatos munkáltatói attitűdök

E kérdéskör vizsgálatánál továbbra is előbb a munkaerő-közvetítők, majd a munkáltatók tapasztalatait, illetve szempontjait vesszük sorba, hogy utána feltárjuk a kettő összefüggéseit.

A fejezet vállalkozások tapasztalatai:

- A pályakezdők alkalmazásával kapcsolatban a fiatalok javára írható előnyöket (rugalmasság, család, elkötelezettség hiánya, mobilitás, jó szaktudás, jó tanulási kompetenciák) csak egyetlen interjúalany hangoztatott, az esetek egy bizonyos részében kényszer szülte megoldás a frissdiplomás alkalmazása.
- A tanácsadók szerint az esetek több mint felében a (multinacionális) cégek stratégiai szemlélettel kinevelik a szükséges szakemberállományt, egyedi képzési rendszer keretében tréningezik a pályakezdő munkatársakat, akik e folyamat során a szakmai ismeretek mellett a cégkultúrára vonatkozó információkat is elsajátítják, hiszen e tréningek egyik fontos feladata a cég iránti lojalitás erősítése.
- Néhány esetben az a vélemény hangzott el, hogy az igazán ügyes és motivált szakemberek már hallgatók korukban elkelnek, így a piacon csak a rosszabb képességűek maradnak.
- Vannak cégek, amelyek – az interjúalanyok tapasztalatai szerint – kényszerből alkalmaznak frissdiplomásokat, egyszerűen azért, mert tapasztalatot nem találnak a piacon (illetőleg annyi pénzért nem, amennyit ők ajánlanak a leendő kollégának). Ezeket rövid idő alatt betanítják a munkafolyamatra. Ezt természetesen lehet úgy is értelmezni, hogy költségtakarékossági okokból alkalmaznak pályakezdőket.
- Az esetek ötödében az interjúalanyok úgy gondolják, gyakorlat nélküli frissdiplomásokat szinte biztosan nem tudnak elhelyezni. Gyakorlatnak számít ugyanakkor mindenféle munkatapasztalat, szakmai gyakorlat vagy nyári munka is: az elhivatottság, motiváltság itt is fontos személyes kompetenciaként jelenik meg tehát. A munkatapasztalat hiánya meghosszabbíthatja a betanulási időt, illetőleg nagyobb a kockázata annak is, hogy az új munkatárs nem tud beilleszkedni a cégkultúrába, „nem tudja felvenni a ritmust”.
- Mások nem a szakmai, hanem a nyelvi és a személyes kompetenciák hiányát hangsúlyozták a frissdiplomás visszautasításának okaként.
- Néhány esetben pedig úgy tapasztalták a megkérdezett cégek, hogy abban az esetben nem alkalmaznak szívesen pályakezdő diplomást, ha az magasan túlképzett egy adott munkakörbe, hiszen az rövid távon is elégedetlenséget, demotiváltságot okoz, és gyakran a szerződés felbontásához vezet.

A multinacionális cégek frissdiplomásokat általában szívesen alkalmaznak, mert – a túlkínálat miatt – nagyon jó képességű, fejleszthető készségekkel és jó tanulási kompetenciákkal rendelkező fiatalokat költséghatékonyan tudnak a cég profiljához nevelni. E fiatalok gyakran úgy kerülnek egy bizonyos pozícióba,

hogy előzőleg szakmai gyakorlaton már megismerkedtek a céggel, és a vezetőség is tisztában van képességeikkel. Ez a helyzet mindkét fél számára megkönnyíti az állások betöltését. A cégek jövőbeni fejlesztési terveiket már e kinevelt generációra alapozzák. Egy esetben hangzott el, hogy csak abban az esetben alkalmaznak frissdiplomásokat, ha egy életkori kohorsz nyugdíjazásra kerül, és fiatalítani kell, egy pedig leszögezi, hogy ez pozíciófüggő, hiszen az adott munkakör és szervezeti kultúra határozza meg, hogy milyen feltételeknek kell megfelelniük a munkavállalóknak.

A pályakezdők által betöltött pozíciók beosztott munkakörök, ám a szervezeti hierarchiában mindig van lehetőség bizonyos mértékű horizontális mozgásra.¹⁸

Érdeemes néhány szó ejteni a vállalatok és a felsőoktatási intézmények közötti együttműködésről is, hiszen – mint a fenti adatokból látható – ez az alternatíva a multinacionális cégek személyzeti utánpótlásának legfontosabb bázisa, főleg ha termelő típusú cégekről van szó. A megkérdezett vállalatok egy kivételével mindegyikében létrejött valamilyen tanulmányi szerződés egy arra a területre szakosodott, jellemzően a régióban található egyetemmel. Két cég a pályakezdőket egyéves időtartamra szóló szerződéssel alkalmazza, s ha ezalatt az idő alatt beválnak, és van rá lehetőség, meghosszabbítja a szerződést. Két másik gyakornoki rendszert alakított ki, az egyik a Kandó Kálmán Főiskolával, ahol a három év után egy teljes évig az adott cégnél töltik le gyakorlati idejüket a hallgatók. A hosszabb távú szerződés mind a gyakornokok, mind a pályakezdők esetében a cégen belüli rotáció elvén alapul, hogy a jelölt minél több területen próbálhassa ki magát, és kiderülhessen, miben érzi jól magát. Önálló feladatokat is kapnak, amelyekben bizonyíthatnak, bemutatgatják eredményeiket, kérdéseiket pedig megvitathatják a szakmai vezetővel.

A két almlinta összehasonlításából azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a fejevadászok némileg szkeptikusabban nyilatkoznak a pályakezdőkkel kapcsolatban, ám a relatíve alacsony elemszámok miatt ebből nem lehet messze menő következtetéseket levonni.

A pályakezdők kompetenciáival kapcsolatos tapasztalatok

A diplomás fiatalokkal szembeni kompetencia-elvárásokról több irányból is próbáltunk információt kapni. Feltettük a kérdést mind a munkaadók általános elvárásai, mind a munkavállalókkal kapcsolatos elégedettség kapcsán, valamint a kompetenciák felvételnél történő mérése esetében is.

Először a diplomásokkal kapcsolatos általános elvárásokat tekintjük át. A válaszadók legtöbbször úgy gondolja, nem lehet általánosítani az elvárt kompetenciák terén, hiszen minden cég és minden munkakör más. Ami az egyiknek megfelel, az nem feltétlenül jó a másíknak. Egyedül a szakmai tudás + nyelvtudás + tapasztalat hármast említették sokan, amely a pályakezdőket (akik gyakran érkeznek gyakorlat és használható nyelvtudás nélkül a piacra) kifejezetten hátrányba hozza.

Voltak, akik megpróbálták lényegre törően kiemelni azokat a leginkább személyes kompetenciákat, amelyek a legfontosabbak az elhelyezkedés szempontjából. Ilyenek a proaktivitás, a pozitív emberi kapcsolatok, a helyzetfelismerés, a stressztűrés, a dinamizmus, a tárgyalókészség és a logikai-elemző képesség. Ezek a személyiségjegyek két szempontból érdekesek. Egyrészt híven tükrözik a multinacionális vállalatok kultúráját, munkamorálját (csapatmunka, egyéni felelősség, kreatív problémamegoldás, igény, hogy az egyén minél

¹⁸ Két interjúalany is hasonlóképpen fogalmazott, amikor a pályakezdők cégen belüli karrierlehetőségeiről kérdeztünk: szerintük az egyetemről most kijövő generáció csak vertikális karrierben tud gondolkodni, pedig a jelenlegi szervezeti hierarchiában szinte csak horizontális karrier képzelhető el, az is korlátozott mértékben a tíz évvel ezelőttihez képest.

többet tegyen hozzá a munkafolyamathoz), ami párosul a nagyon erős stressztűrő képesség, a dinamizmus és a munka és a cég iránti elkötelezettség igényével. Multinacionális környezetben tehát nagyon magas emberi és szakmai feltételeknek kell megfelelni.¹⁹ Ugyanakkor az interjúalanyok egy része azt gondolja, hogy a készségek és bizonyos kompetenciák fejleszthetőek, s erre teret is kell hagyni a fiataloknak, mások szerint azonban a családi környezet hatására alakul ki az ember személyisége, így bizonyos kompetenciák és személyiségjegyek vagy megvannak a hallgatóban, vagy nem, s ez utóbbi esetben felnőttkorban nincs lehetőség pótlásukra. Több interjúalany is megfogalmazta, hogy mivel a diplomás munkaerőpiacon ugyanúgy versenyhelyzet van, mint bármilyen más szektorban, a jók érvényesülnek, a rosszabb képességűek pedig elsikkadnak, jelentős megalkuvásokra kénytelenek, még ha ezek átmenetiek is.

Ehhez kapcsolódóan a két alminta adatait összegezve elemeztük a frissdiplomásokkal kapcsolatos jó és rossz tapasztalatokat is, így megtudható, az interjúalanyok mennyire érzékelik saját elvárásaikat reálisnak. A pályakezdő diplomásokkal kapcsolatos megnyilvánulások az erősségek–gyengeségek dimenzió mentén kerültek elemzésre.

Meglepően nagy mértékben tolődott a válaszok megoszlása a gyengeségek pólus felé. Mindössze egyetlen pozitív tulajdonságot hangsúlyozó válasz született, eszerint a pályakezdők szakmailag felkészültek az előttük álló feladatokra. Egy másik interjúalany már árnyaltabban látja a helyzetet: szerinte csak az kerüli el a tartós munkanélküliséget, esetleg rossz kompromisszumokat, aki amúgy is tájékozott és agilis, a többiek nem is törekednek arra, hogy a megfelelő információkhoz jussanak sem tanulmányaik alatt, sem a munkaerőpiacon. A két pólus között találhatóak azok a válaszok, amelyek a pályakezdők kilátástalan helyzetével szembeni együttérzésről tanúskodnak.

Nagy gyakorisággal érkeztek azonban a frissdiplomásokkal kapcsolatos rossz tapasztalatokat, negatív véleményeket közvetítő válaszok:

- A pályakezdők nem értenek szinte semmihez, egy-egy területet jobb esetben ismernek, de nincs átfogó tudásuk és nyelvtudásuk sem.
- Többen hangsúlyozták, hogy a frissdiplomások nincsenek felkészülve a munkaerő-piaci realitásokra, és a szélsőségek irányába tolódnak el, nincs piaci szemléletük.
- Az önbizalom erősítésének fontossága is hangsúlyos volt, amely a nyugati társadalmakból átvehető, megtanulható lenne, hiszen a fiatalok azokat a képességeket sem tudják eladni, amelyekkel rendelkeznek. Az lenne a fontos, hogy higgyenek magukban és akarjanak érvényesülni, vagyis motiváltak legyenek az álláskereső során.
- Az előzőekben már említett horizontális karrierkép hiányáról is több szó esett – ehhez kapcsolódóan hangozott el olyan vélemény, hogy a fiatalok nem képesek kompromisszumot kötni, vagyis elvállalni egy rosszabbul fizető munkát, néhány év alatt tapasztalatot szerezni szakmailag, megismerni egy vállalati kultúrát, majd onnan továbblépve sokkal jobb esélyekkel vállalni új, több fizetést ígérő munkát. A cégek csak azt fizetik meg, amit kapnak, tehát teljesíteni kell.²⁰
- A gyakorlat hiánya és az elméleti ismeretek túlsúlya, egyben nagyjából felelőlegesen volt a nagy gyakorisággal fordult elő a frissdiplomásos jellemzésében. Ez nemcsak az elhelyezkedést hátráltatja, de a

¹⁹ Azt mondhatjuk, hogy ezek az igények önmagukban nem ítéletképesek, ám ha ezeket összevetjük a hazai ifjúságkutatások, illetve egyetemistákkal készült intézményi kutatások eredményeivel (pl. a Debreceni Egyetem Neveléstudományi Tanszékének többéves *Regionális Egyetem* kutatási projektje vagy az Ifjúság 2000-vizsgálat), már értékelhető eredményeket kapunk.

²⁰ Figyelembe véve, hogy egy pályakezdő, önálló életet kezdő fiatalnak mekkora jövedelemre van szüksége ahhoz, hogy alapvető feltételeit megteremtse, talán a fiatalok elvárásai sem minden esetben túlzottak, néha (főleg vidéken) a bérek átlagos szintje alacsony, s a munkaadó ehhez viszonyít.

munkahelyi beilleszkedést is, illetve a munkavállalóra azt a terhet rója, hogy amennyiben el tud helyezkedni, munka közben kell hogy pótolja hiányosságait. A főiskolai végzettségűek ebből a szempontból kis helyzeti előnyben vannak, mivel gyakorlati ismereteiknek köszönhetően az első időszak nem a hiányzó szaktudás elsajátításáról, a munkahelyi kultúrába illeszkedésről szól, hanem arról, hogy munka közben ismerkednek meg munkakörnyezetükkel, így a beilleszkedés a gyors sikerélmény miatt sokkal könnyebb lesz számukra.

- A pályakezdők mezőnyének felhígulása is említésre került, illetve az a közoktatás számlájára írható probléma, hogy a fiatalok olyan alapvető készségeket nélkülöznek, mint a fejen számolás, helyesírás vagy – mérnökök esetében – a kézzel rajzolás.
- Sokuknak állítólag túl nagy az önbizalma, túl nagyok az elvárásai, ami taszítóan hat.

Összefoglalóan elmondható, hogy a munkáltatók részéről nagyon erős, konkrét elvárások vannak a munkavállalók felé, hiszen ők nincsenek tekintettel a pályakezdőkre, amikor kiírnak egy pozíciót, hanem az adott munkakört szeretnék az általuk elképzelt ideális jelölttel betölteni. Csak ennek hiányában hajlandók esetleg a piacon talált legjobb szakmai tudással, a munkakörhöz legmegfelelőbb tapasztalattal, stabil nyelvtudással és megfelelő személyes kompetenciákkal rendelkező jelöltet alkalmazni. A kiválasztott jelöltek tehát e motiváltabb, tehetségesebb rétegeből kerülnek ki a fiataloknak. Ehhez képest a munkaadók úgy látják, a pályakezdők zöme a legalapvetőbb feltételeknek sem felel meg, a diplomáján kívül nincs sem használható szakmai tudása, sem gyakorlata, sem valódi motivációja az adott munka (vagy általánosságban: a munka) iránt. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a piaci szemlélet azt jelenti, hogy a versenyhelyzet következtében, az aktuális kereslet-kínálati összefüggések figyelembevételével mellett nem lehet arra számítani a pályakezdőnek, hogy akad majd olyan állás, ahová az ő rosszabb tudása és képességei is megfelelnek, s ahol kifejezett elkötelezettség nélkül „ellavírozhat”. Akkora ugyanis a túlkínálat diplomásokból, hogy biztosan akad olyan, aki ugyanolyan fizetésért, tudása, képességei vagy személyisége révén nagyobb hasznot hajt az adott vállalkozásnak – természetesen őt fogják alkalmazni. Közepesnek nem elég lenni, jónak – de leginkább a legjobbnak – kell lennie annak, aki érvényesülni akar a versenyben.

Az elvárásokhoz kapcsolódik az a kérdés is, hogy a felvételi folyamat során milyen kompetenciákat mérnek vagy tudnak mérni, és milyeneket nem. A mérés általában a szóbeli interjú során történik, illetve bizonyos esetekben tesztekkel is, megbízástól és elvárásoktól függően.

A multinacionális cégek egységesen gondolkodnak abban a tekintetben, hogy a mérni kívánt kompetenciák kifejezetten pozícióhoz kapcsolódnak, minden esetben más kompetenciák fontosak, és ezek fontossági sorrendje is változó, így nem általánosságokat, hanem konkrét munkakörhöz tartozó konkrét készségeket soroltak fel. Ilyenek:

- Projektmunkák esetében a szakmai tudáson kívül a csapatmunka fontos, ezt különböző csapatjátékokkal mérik.
- Kontroller pozícióban az adatelemző készség, a logikus és integrált gondolkodásmód a fontos.
- Üzletkötők esetében a jó kommunikációs tárgyalókészségen kívül a személyes meggyőző erő lényeges.

Mindannyian hangsúlyozták azonban, hogy bizonyos feltételek, mint a jó tanulási készség és akarás, a rugalmasság és szorgalom munkakörtől független feltételei az alkalmazásnak.

A munkaerő-közvetítő cégek elsődleges feladata, hogy a jelöltek munkakörhöz igazodó kompetenciáit felmérje, személyiségüket feltérképezze, mivel a megfelelés szempontjából a szakmai felkészültség és nyelvtudás mellett ezek a legfontosabbak. A fejezetek a következő kompetenciákat mérik:

- kommunikációs készség;
- problémamegoldó készség;
- problémaorientált gondolkodásmód;
- tanulási kompetenciák;
- csapatmunka-készség;
- életszerű helyzetek gyors megoldása;
- megosztott figyelem;
- kitartás;
- személyiségjegyek, mint extra- és introvertáltság, intelligencia.

A mérés általában a szóbeli interjú során történik, ritkábban alkalmaznak tesztek. Kompetenciateszteket csak kifejezetten a megbízó kérésére alkalmaznak, személyiségteszteket a cégek egy része szintén csak megbízásra végez, mások azonban saját személyes benyomásaik megerősítése érdekében minden esetben alkalmazzák őket. A tesztek kapcsán sokan nemzetközi standard tesztek használatát kedvelik, de jobban kedvelik a saját maguk által összeállított, részletekbe menő, de rövid tesztet, mivel ez digitális formában egységesen rögzíthető és felhasználható a későbbiekben.

Egyetlen olyan kompetenciáról esett szó többször is az interjúkban, amelyet nem tudnak mérni, pedig jó lenne: ez az integritás. A tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy az első időszakban (legkésőbb a próba-idő végéig) erre mindenképpen rálátásuk adódik minden jelölttel kapcsolatban, így az erre vonatkozó tesztek hiánya nem jelent problémát.

Essék még néhány szó a személyes kompetenciákról. Látható, hogy a cégek leginkább egy-egy személyiséget keresnek egy-egy pozícióba, a személyiségből adódó jegyek, képességek, attitűdök tehát kiemelten fontosak a munkáltatóknak, hiszen a cégkultúra, a cég önmagáról alkotott és kifelé közvetített képe, illetve az adott munkakör jellege bizonyos személyiségjegyekkel összeilleszthető, másokkal pedig nem (monotonitást nem jól tűrő jelöltek nem valók szalag mellé; vezető pozícióba nem felel meg, aki nem képes a szervezetben leosztani a feladatokat, nem koordinálni, hanem irányítani akar). Egy interjúalany azonban arra utalt, hogy manapság a személyiségjegyeknek és mindenféle referenciáknak túl nagy jelentőséget tulajdonítanak, mivel nem veszik figyelembe az emberi esendőséget, hogy lehet valakinek rossz napja, családi problémái, ami miatt egy interjúszituációban alulteljesít, és személyiségének más oldalai kerülnek előtérbe, mint amilyen alapján a jelleme. Emellett az ember változik, fejlődik, és nem biztos, hogy egy kompetencia terén, amelyben a felvételi beszélgetés során nem bizonyult jónak, ne tudna fejlődni, tanulni.

Cégkultúrák, szervezeti kultúrák

Sok szó esett már a különböző cégkultúrák fontosságáról, szükség van tehát arra, hogy a fogalmat jobban körüljárjuk és szerepét bővebben kifejtjük.

Az adatok alapján azt mondhatjuk, hogy a cégkultúra kifejezés két jelentésben használatos. Az egyik a cégkultúrát a nemzeti kultúrákkal kapcsolja össze, feltételezve, hogy az egyes nemzeti sajátosságok a vállalati felépítésben is megjelennek – más egy japán és más egy olasz cég kultúrája például. A válaszadók másik csoportja cégkultúrán azt a komplex vállalati rendszert érti, amelynek elemei nemcsak a vállalati hierarchia felépítésében, a döntési és felelősségi körök leosztásában, de a kommunikációs hálózatban vagy az image-ben is keresendők. A cégkultúrák nemzeti sajátosságairól a következőket tudtuk meg:

- Az angolszász cégekre jellemző, hogy magasan szervezett, hierarchizált, szofisztikált vállalati struktúrában dolgoznak, vagyis olyan embert alkalmaznak szívesen, aki ebben a szigorú beosztott–főnök kontextusban, korlátozott felelősséggel szeret és akar dolgozni.
- A multinacionális cégekre leginkább a mátrix-elvű felépítés jellemző, itt nem a hierarchia, az alá-fölé rendelt viszonyok jellemzőek, hanem a mellérendelt, partnerjellegű kapcsolatok, mindenkinek több-felé kell „riportolni” (feladatairól beszámolni). A rugalmasabb, nagyobb felelősséget vállaló, határozottabb, proaktív személyiségű jelöltek illenek inkább a multik elvárásaihoz.

Érdekes adat, hogy a magyar tulajdonú kis- és középvállalkozásokról kevés szó esett, itt a személyesség, a közeli munkakapcsolat, a rendszerben való munka képessége a legfontosabb, illetve az, hogy az adott főnökkel ki tud-e jönni a jelölt, mert ha személyiségében nem tud beilleszkedni a kicsi, egyszerű szervezeti struktúrába, illetve a főnök „mindenhatóságát” nem tudja elfogadni, akkor nem lesz sikeres.

A cégekultúrába illeszkedés képessége tehát minden esetben fontos a kiválasztásnál: ha több jelölt is azonos tudással és készségekkel rendelkezik, személyiségjegyeik fognak dönteni a választásnál.

A cégek (a multinacionálisak elsősorban) ettől függetlenül a belépés után minden jelöltet megismertetnek a cégekultúrával, így próbálják elősegíteni, hogy megértse, mit várnak tőle, és tudja, kihez fordulhat információért.

A cégekultúrával kapcsolatban az utolsó szempont, amelyet a válaszadók túlnyomó többsége kiemelt, a cég iránti lojalitás, elkötelezettség vagy hűség. Ez nemcsak abban nyilvánul meg, hogy a munkavállaló nem fog azonnal kilépni a cég kötelekeiből, ha másik ajánlatot kap, hanem abban is, hogy egyetért a cég elveivel, szívesen vesz részt a cég előrelépését, fejlődését szolgáló folyamatokban, a cég sikerét sajátjának is érzi, és a cég által közvetített image-ben megtalálja a helyét.

Mind a munkaadók, mind a fejedelmekkel foglalkozó cégek fontosnak tartanak, hogy a hallgatók már a felsőoktatás keretein belül kapjanak információkat a cégekultúrákra vonatkozóan, ami nemcsak az önismeretet segítheti, de jelentősen csökkentheti a beilleszkedésből adódó feszültségeket is.

Irreális elvárások a keresleti és kínálati oldalon

Mielőtt rátérnénk arra, hogy a munkaadók mennyire hajlandók megalkudni bizonyos szituációkban, vizsgáljuk meg, mennyire tartják a munkaerőpiac szereplői túlzottnak egymás elvárásait.

A multinacionális cégekre egységesen jellemző, hogy a szaktudás + nyelvtudás + személyes kompetenciák hármását hangsúlyozzák és azt, hogy ennek a hármaskövetelménynek a jelöltek jelentős hányada részben az oktatási rendszer hiányosságai, részben – s főképp – a hallgatók nem megfelelő hozzáállása miatt nem felel meg. Ők a fiatalok túlzott elvárásait emelik ki, szerintük tehát nem a munkaadók, hanem a munkavállalók elképzelései irreálisak.

A fejedelmek éppen fordítva látják ezt a helyzetet: bár néhány esetben utalnak rá, hogy a frissdiplomások nem rendelkeznek reális képpel a munkaerőpiaci helyzetről, a munkaadók elvárásait mégis irreálisabbnak tartják. Mindössze két válaszadó szerint szükségesek a kiírásban megjelölt feltételek, kompetenciák a gyakorlatban is, ha nem is éppen az aktuális munkakörben, hanem – a cég karrier-stratégiai szemléletéből adódóan – a következő pozícióban kell majd a jelöltnek igénybe vennie egyelőre nem használt tudását és

képességeit. A többiek szerint ez nem jellemző, a munkaadók kifejezetten túlzott elvárásokkal indítják el a kereséseket. Az ehhez kapcsolódó megjegyzések szerint:

- A munkáltatók az esetek 60–85%-ban túlzott elvárásokat támasztanak a munkavállalók felé.
- Kész embert akarnak, nem akarnak áldozni sem képzésre, sem betanításra.
- Nem fizetik meg a jelöltek tudását (főleg vidéken nem), az elvárásokhoz képest megfogalmazott bérezés nem felel meg a jelölteknek.
- Ideális jelöltet, „supermant” akarnak, nem alkuszna meg a piaci viszonyokkal.

Többen hangsúlyozták azonban azt is, hogy személyes jó kapcsolataikra alapozva a tanácsadók feladata az, hogy munkaerő-piaci ismereteikre támaszkodva próbálják megértetni a megbízóval, hogy az általa várt és kínált feltételek mellett mekkora valószínűsége van annak, hogy megtalálják az ideális embert, illetve hogy rávegyék a munkaadó képviselőjét arra, hogy sikertelen keresés esetén engedjen valamelyest a feltételekből.

A kiválasztás során kötött kompromisszumok

A megkérdezett fejvadász és multinacionális cégek kompromisszumkészségről alkotott véleménye alapvetően két körülbelül egyenlő csoportra osztható: az elsőbe tartozó vélemények szerint a munkáltatók bizonyos esetekben, bizonyos feltételek mellett hajlandók kompromisszumra, a másik csoport szerint viszont nem jellemző a megalkuvás az új munkaerő kiválasztásánál. A kompromisszumkészségre az alábbiak jellemzők:

- A munkáltatók legfeljebb az előre meghatározott „előnyökből” engednek, az alapkövetelményekből nem.
- Megfelelő személyi kompetenciák esetén (ha a munkaadó „beleszeret” a jelölt személyiségébe) tesznek engedményeket, mivel a pozitív hozzáállás és az elkötelezettség hosszú távon pótolhatja az egyéb hiányosságokat.
- Csak akkor kötnek kompromisszumot, ha a jelölt valamiben kiemelkedően tehetséges, felülmúlja az átlagot.
- Bizonyos esetekben a nyelvtudásból vagy a személyes kompetenciákból engednek, de a szakmai tudásból soha, bár ezzel ellentétesen olyan vélemény is megfogalmazódott, hogy külföldi tulajdonú vállalat esetében a biztos nyelvtudás és jó kommunikációs készség a legfontosabb, ők ebből nem engedhetnek, ha muszáj, inkább a személyiségjegyekkel kapcsolatban elnézőek.
- Néha azért kötnek a vállalatok kompromisszumot, mert annyira kevés a jó szakember, hogy engednek a kívánt tapasztalatból, és pályakezdőt vesznek fel jó szaktudással, nyelvtudással, beilleszkedésre képes személyiséggel, és betanítják az adott területre – tehát amiről lemondanak, maguk pótolják.
- Bizonyos esetekben pedig a bérrel kapcsolatban kötnek kompromisszumot – ha a megfelelő szakembert nehéz megtalálni, munkája mással nem helyettesíthető, akkor hajlandók magasabb juttatásokat adni a jelölt megtartása érdekében (ez elsősorban a vidéki, vezetői posztokon jellemző).

Az interjúk tanulsága szerint a munkaadók másik része nem köt kompromisszumot, mert:

- Kész embereket akarnak, és mivel a munkaerő-piaci kínálat széles, kivárrják a megfelelő embert.
- Ha nincs idő megvárni az ideális jelöltet, inkább átszervezik a struktúrát, szétosztják a feladatokat.
- Nem ismerik fel, hogy az elvárásaik nem illeszkednek az ajánlott kompenzációs csomaghoz, nem veszik tudomásul a speciális területeken jellemző magasabb piaci árakat.

A nyelvtudással kapcsolatos tapasztalatok

A nyelvtudással kapcsolatos elvárások és feszültségek

Interjúalanyaink azt tapasztalták, hogy összességében nagyon szomorú képet mutat a pályakezdők nyelvismerete. A nyelvtudással kapcsolatos elvárások kapcsán a következőket fogalmazták meg:

- Az állások túlnyomó többségénél szükséges legalább egy nyelv ismerete, használata, azonban sok helyen két nyelv társalgási/tárgyalási szintű ismerete a feltétel. Ez leginkább annak köszönhető, hogy a vállalkozások külföldi tulajdonban vannak, ahol elvárt a munkanyelv ismerete – ez leggyakrabban az angol, de lehet német, olasz vagy francia is.
- A munkaadók részéről némely esetben túlzottak a nyelvtudással kapcsolatos elvárások, akkor is, ha azt nem kell a mindennapi munka során használni, bár akadt egy ellenvélemény is, miszerint a kiírásban talán szerepelhet túlzott elvárás, de erről a munkaadók lemondanak, ha szükséges.
- Megfogalmazódott az a tendencia is, hogy a nyelvtudás nemcsak a diplomásokkal szemben alapvető követelmény, de a középfokú végzettségűektől is egyre inkább elvárják.
- Az adatok szerint ugyanakkor a diákok felelősségét is gyakran emelték ki a válaszadók, mivel a nyelvtudás biztosítása nem a felsőoktatás feladata, hanem a diákoké, esetleg a nyelviskoláké.
- Hiányosak a nyelvi kompetenciák (vagy az írásbeli, vagy a szóbeli készségek megfelelőek, együtt a kettő sokkal ritkábban). A tapasztalatok szerint a jelöltek legfeljebb 30–40%-a rendelkezik használható középfokú nyelvtudással, amit azért tartanak felhőborítóknak, mert a diploma feltételeként bevezetett nyelvvizsga ezek szerint 60–70%-ban nem képviseli azt a tudást, amire szól.
- A munkavállalók akkor rendelkeznek igazán biztos nyelvtudással, ha legalább fél évet éltek külföldön, és aktívan gyakorolták az adott nyelvet. A munkaadók a külföldi tapasztalatokat nemcsak a nyelvtudás szempontjából értékelik nagyra, hanem azért is, mert a külföldi élet feltételez valamelyes önállóságot, problémamegoldó készséget és helyzetfelismerést is, amelyek nagy haszonnal kamatoztathatók a munka során.
- Voltak, akik a magyar diplomások nyelvtudását katasztrofálisnak érzik, sőt egy vélemény szerint „olyan embereket, diákokat, akiknek a magyar nyelvvel is nehézségeik vannak, idegen nyelvre tanítani lehetetlenség”.

A nyelvtudás mérése

A kiválasztással foglalkozó szakemberek a jelöltek nyelvtudását leginkább a szóbeli készségek tekintetében mérik, a cégek nagyobb részénél az írásbeli készségekre csak akkor kíváncsiak, ha azt a jelöltnek mindennapi munkájában kell használnia. A vállalatok egy kisebb része mind a szóbeli, mind az írásbeli képességeket tesztelni szokta. A fejeződéskoránál minden esetben előfordul valamilyen nyelvi teszt, ők csak olyan jelöltet továbbítanak a megbízónak, aki megfelel a nyelvi követelményeknek.

Írásbeli tesztre akkor kerül sor, ha a jelölt nyelvtani ismereteit vagy fogalmazókészségét vizsgálják, de legjellemzőbben az írásbeli tesztek során a munkavállaló olyan feladatot kap, amelyet munkája során is el kell végeznie (tolmácsolás, fordítás, szerződés elkészítése stb.). Van, ahol számítógépes nyelvi tesztet használnak az írásbeliség vizsgálatára.

Szóbeli teszt minden esetben van, bár a jelölteknek ez nagyon gyakran nehézségeket okoz (de, ahogyan az egyik interjúalany kifejtette, idegen nyelven az emberek kevésbé tudják kifejezni magukat, ezért ősztintébelek). Van, ahol csak az a cél, hogy szóra bírják a jelöltet, van olyan cég is viszont, amely nagyon összetett

és részletes vizsgálatnak veti alá a jelölt tudását. Leggyakrabban a magyarul folyó beszélgetés közben térnek át hirtelen az idegen nyelvre, esetleg a jelölt távozása után hívják fel telefonon, és azt figyelik, hogy a munkavállaló mennyire alkalmazkodik az új helyzethez, és hogyan tud stressz-helyzetben idegen nyelven kommunikálni. Olyan interjúztató is akad, aki a jelöltek általánában megkéri, hogy, mint laikusnak, magyarázzon el neki idegen nyelven valamilyen szakmai problémát, így nemcsak szókincsről, de gondolkodásmódjáról, egyéb személyes tulajdonságairól is képet kaphat.

Idegen nyelven 15–30 percig folyik az interjú. A legalaposabb nyelvi felmérést egy olyan cég jelezte, amelynél a nyelvi készségeket négy szempont alapján (szókincs, nyelvtani helyesség, beszédértés és -folyékonyság) értékelik a beszélgetés közben.

A főiskolai és egyetemi képzés megítélése

A főiskolai és egyetemi diplomák közötti különbség

A megkérdezett cégek körülbelül egyharmada a diplomák szintje (főiskolai, illetve egyetemi) között nem érez különbséget, ennek okait pedig a következőkben látják:

- A főiskolai vagy egyetemi diploma esetleges előnye mindig az adott pozíciótól függ, hol az egyik jelent előnyt, hol a másik.
- A munka szempontjából nem jelent előnyt az egyetemi vagy főiskolai diploma, az számít, hogy ki milyen gyorsan tanul.
- A diplomák megítélésében nem a diploma jellege, hanem az intézmény fontos, és a munkáltatók tudják, hogy a számukra szükséges speciális tudást melyik felsőoktatási intézményben közvetítik.
- A diplomák különbsége csak a pályakezdőknél releváns kérdés, a tapasztaltaknál ez a szempont egyre inkább elsikkad a kiválasztásnál.

A megkérdezettek kétharmada szerint viszont van különbség főiskolai és egyetemi diploma között. Ezzel kapcsolatban a következő vélemények körvonalazódtak:

- A két diploma tudásbeli különbséget takar, mivel az egyetemi plusz egy-két év magasabb szintű, mélyebb tudáshoz segíti hozzá a hallgatókat.
- Olyan vélemény is elhangzott, hogy a tudás szintjében nincs különbség a két típus között, de az egyetem az általánosságokon kívül specializáltabb ismereteket is közvetít.
- Több válaszadó is azon az állásponton van, hogy bizonyos megbízók előszeretettel kötik ki a diploma jellegét (esetleg a képző intézmények körét is), a magasabb presztízsű, megbízhatóbb diploma előszelekcziós szempont lehet a kiválasztásnál.
- A válaszadók körülbelül fele úgy gondolja, hogy a főiskolai diploma általában gyakorlatiasabb tudást ad, míg az egyetemi elméletibb ismereteket közvetít.
- Harmaduk kifejezetten a főiskolai diploma előnyeit hangsúlyozza, mivel a gyakorlati tudás segítségével a jelölt hamarabb tud effektív, hatékony munkát végezni, így a munkaadók ezt sokszor preferálják (elsősorban műszaki területen).²¹

²¹ Az a főiskolai diplomával rendelkező pályakezdő, aki a szakmai gyakorlat során közvetlenül a gyárakban ismerkedett meg a későbbiekben vezérelni szükséges gépekkel, nyilvánvalóan előnyt élvez, amikor hasonló gyártási folyamatra keresnek szakembereket, mint az egyetemi végzettségű, szélesebb elméleti, de elhanyagolható gyakorlati tudással rendelkező jelölt.

Összességében nézve a megfigyelt tendenciák illeszkednek a már eddig bemutatott kontextusba: a munkáltatóknak az számít, ki milyen hatékonyan és mennyire magas színvonalon tud dolgozni, és mennyire tapasztalt az adott területen, nem pedig az, hogy milyen típusú a diplomája, vagy mekkora elméleti háttere van a tudásának. Ez csak abban az esetben fontos, amikor kifejezetten kreatív, újító jellegű, elsősorban tervező munka elvégzésére keresnek munkatársat, hiszen egy rendszerszemléletű gondolkodással és tudással rendelkező szakember könnyebben megbirkózik a kreatív és proaktív készségeket igénylő feladatokkal.

A felsőoktatás szerepe a pályakezdő diplomások felkészültségében

A megkérdezettek a felsőoktatás szerepét és felelősségét érintő kérdéseinkre kivétel nélkül szívesen válaszoltak, határozott és kialakult véleménnyel rendelkeztek, sok esetben konkrét javaslataik is voltak a helyzet javítását illetően. Általánosságban elmondható, hogy a felsőoktatásról alkotott képük nagyon negatív, mind szerkezetét, mind képzési tartalmait illetően, és fontosnak tartanák olyan reformok megvalósítását, amelyek a felsőoktatást, a szakemberképzést közelíteni tudnák a munkaerőpiac mindenkori igényeihez. Olyan vélemény is elhangzott azonban, amely nem lát lehetőséget a két szektor közötti effektív közeledésre. Eszerint olyan gyorsan változik a munkaerőpiac, hogy az oktatás nem tudja utolérni a bürokratikus rendszerének időigényessége miatt (ld. akkreditáció).

Az interjúalanyok észrevételeit a következő szempontrendszer szerint elemezzük: a felsőoktatás szakmai tudás átadásában játszott felelőssége, a tanulási kompetenciákat illető szerepe, a szociális készségek átadásában játszott szerepe, illetve a hallgatók kommunikációs készségének fejlesztésében viselt felelőssége.

A felsőoktatás szakmai kompetenciákban játszott szerepe

Az említés gyakoriságát tekintve a válaszadók a munkaerőpiacra, az egyes szakterületeken várható munkaerő-piaci helyzetre felkészítést hiányolják leginkább a felsőoktatás jelenlegi gyakorlatából. Ezt akár karrier-tanácsadás, akár előadások vagy tréningek formájában is elképzelhetőnek tartják, és sokan nemcsak szabadon választható, hanem kötelező tantárgyként is bevezetnék az oktatásban. A hallgatói centrumok, HÖK-irodák szerepe ebből a szempontból kiemelt fontosságú, lévén ezek azok, amelyek a szervezeti struktúrában e feladatot hatékonyan el tudják látni.

Sokan értenek egyet abban, hogy a felsőoktatás jelenlegi formájában nem a megfelelő, nem a keresett tudással bocsátja ki a pályakezdőket, s a megszerzett tudás is hiányos. Hiányképzések és túlképzések vannak, a diplomák mögött pedig egyre silányabb és túlnyomó részben a modern technikák ismeretét nélkülöző tudás rejlik. A megszerzett tudás és képességek minőségének romlásáért a strukturális problémák mellett a felsőoktatás tömegesedését, illetve ezzel összefüggésben a normatív finanszírozást (az oktatói létszám minimalizálása a hallgatói létszám maximalizálása mellett) okolják. Sok új felsőoktatási intézmény alakult az elmúlt évtizedben, s a válaszokból az derül ki, hogy a reformok és az új intézmények létrejötte (gyakran régi intézmények bővítették képzési palettájukat új szakirányokkal és specializációkkal) a munkaadókban az átláthatatlanság érzetét keltette. Bizonyos intézményekkel szemben – negatív tapasztalatok után – gyakran válnak, bizonyos hagyományosan magas presztízsű iskoláknak viszont még feljebb emelkedett az ársíója.

Egybehangzóan egyetértenek a megkérdezettek abban a kérdésben, hogy a jelenlegi helyzetben sem az egyetemek, sem a főiskolák nem biztosítanak elég gyakorlati lehetőséget. A válaszadók úgy érzik, hogy a munkáltatók nyitottak az együttműködésre, és a felsőoktatás feladata lenne, hogy a gyakorlati lehetőségek bővítése érdekében a munkaadókat megkeressék.

A képzés tartalmával kapcsolatban többször elhangzott az a kritika, hogy egyáltalán nem foglalkoznak a tanulmányok során azoknak a képességeknek és készségeknek a fejlesztésével, amiket a felvételik során mérnek, pedig a hallgatók érvényesülésének egyik kulcsa lenne az ilyen jellegű tudásanyag közvetítése, akár nonformális módszerekkel is.

A felsőoktatás szerepe az egyéb kompetenciák fejlesztésében

A felsőoktatásnak a szociális kompetenciák kialakításában és fejlesztésében játszott szerepéről kevésbé van kialakult véleményük a megkérdezetteknek, válaszaik azonban összecsengenek. Azt mondhatjuk, hogy a szociális kompetenciák kialakításával kapcsolatos felelősség tekintetében a megkérdezettek között meglehetősen összhang található, amely talán leginkább annak tudható be, hogy a felsőoktatásban való részvétel, a diploma jelentősége és a hozzákapcsolódó konnotációk még mindig élnek a köztudatban.

A felsőoktatási intézmények szocializációs szerepével kapcsolatban konszenzus uralkodik. A válaszadók a hallgatók felelősségét emelték ki elsősorban: aki nem jár be az egyetemre, az csak egy papírt kap tanulmányai végeztével, ami mögött semmi sincs – és a semmi senkinek nem kell. A válaszadók egyik fele szerint a tömeges hallgatói létszám ellenére valamilyen formában oktatni kellene az általános szociális és interperszonális viselkedési formákat, másik fele azonban úgy véli, ezek a kompetenciák a családi környezetben alakulnak ki, személyiségfüggők is, és később már nem sokat lehet rajtuk javítani. A válaszadók egy negyede hangsúlyozta az önismeret és az önérvényesítési képességek hiányát, mivel az oktatási rendszer végeredményben „a társadalmi elvárásokról, az azoknak való megfelelés kényszeréről és nem az önismeretről, kibontakozásról szól” – mint egyik interjúalanyunk megfogalmazta.

A tanulási kompetenciákkal kapcsolatban kevesen nyilatkoztak a megkérdezettek közül. Egy válaszadó szerint „a főiskola a sok vizsgáival, az így szerzett rutinnal, a sokfelől jövő impulzusok gyors feldolgozásához, a sokféle és színes kultúrák, embertípusok gyors tolerálásához hozzásegíti a munkavállalót”. Többen említették az előzőekben részletesebben tárgyalt vállalati kultúrákkal kapcsolatos információk fontosságát, illetve az oktatás felelősségét, volt, aki a projektszemlélet bevezetését sürgette. A külföldi ösztöndíjak kihasználtságáról is negatív vélemények hangzottak el, pedig az Erasmus- és a Leonardo-programok e célt szolgálnák. Egy interjúalany azt emelte ki, hogy sok olyan kiöregedett pedagógus van, aki bár tudásanyagban megfelelő színvonalon tanít klasszikus tárgyakat, de mentalitásában és naprakész tudásában nem képviseli azt a színvonalat, amire a hallgatóknak szükségük lenne a piacképes tudás szempontjából.

A kommunikációs kompetenciáknál két fontos momentumot emeltek ki a válaszadók: a szóbeli vizsgák fontos szerepét a kifejezőkészség fejlesztésében és a stresszhelyzethez alkalmazkodás kialakításában, illetve valamilyen kommunikációs tréning bevezetésének fontosságát.

Az egyes felsőoktatási intézmények iránti preferenciák, vélemények

A felsőoktatási intézmények megítélésével kapcsolatban eléggé egybehangzó válaszok születtek mindkét megkérdezett csoportban. A magas presztízsű, keresett, megbízható intézmények között öt egyetemet és három főiskolát említettek. Az öt egyetem közül három fővárosi és két vidéki intézmény, a három főiskola mindegyike Budapesten található. A lista természetesen nem ölel fel minden fontos szakterületet, csak azokat, amelyeken a megkérdezett multinacionális és munkaerő-közvetítő cégek tevékenykednek.

- A lista másik végén öt főiskola (két vidéki s három fővárosi intézmény), illetve azok egyes szakjai találhatóak, közülük három egy–másfél évtizedes múltra visszatekintő magánintézmény. Külön megnevezték két – egyébként jó nevű – főiskola egyes szintén nem túl régi alapítású szakjait.

Az egyes intézményekhez jellemzően valamilyen tulajdonságot is kapcsolnak a válaszadók: két megnevezett elit egyemről például az az általános felfogás, hogy az ott végzetteket megtanították dolgozni, jobb a megjelenésük, határozottabbak. Bizonyos intézmények által kibocsátott diplomák pedig gyakorlatilag teljesen piacképtelenek.

Az intézmények megítélésében gyakran találkozunk azzal a szemponttal, hogy csak speciális tudásbeli tartalmak tekintetében vannak különbségek közöttük, de színvonaluk közel hasonló, vagyis akik nappali tagozaton végeznek ezeken, és van nyelvtudásuk, egyenlő eséllyel indulnak a munkaerőpiacon.

A megkérdezettek kis része úgy véli, hogy csak bizonyos, magas renoméval rendelkező intézmények hallgatói lehetnek biztosak abban, hogy a megszerzett tudásuk jól hasznosítható, és segíti őket elkerülni a munkanélküliséget, mások szerint viszont a jó presztízsű egyetemeken a munkaadóknak is biztos támpontot jelentenek a diploma értékének megítélése szempontjából.

Az oktatási rendszerrel kapcsolatos észrevételek, a felsőoktatás reformja

A felsőoktatással vagy általánosságban az oktatási rendszerrel kapcsolatban az adatokat két nagy téma köré lehet csoportosítani. Az első a bolognai rendszerre átállásra vonatkozó információkat, illetve véleményeket elemzi, a másik pedig a magyar felsőoktatási rendszer strukturális problémáit boncolgatja.

A bolognai átállás

Az adatok alapján elmondható, hogy a megkérdezett multinacionális cégek fele pontos információkkal rendelkezik a felsőoktatás reformjával kapcsolatban, másik fele azonban még nem hallott róla, vagy nem ismeri a konkrét lépéseket. A munkaerő-közvetítő cégek esetében 100%-ban tájékozottságot tapasztaltunk.

Az alapképzés + magasabb szintű képzés (BA/MA-rendszer) tekintetében a megkérdezettek véleményüket tekintve a következő típusokba sorolhatóak:

- Vannak néhányan, akik szerint az új elnevezések semmiben nem különböznek a régi (főiskolai-egyetemi) elnevezésektől, és tartalmukban sem hoznak majd újat. Szerintük a reformok csak látszatintézkedések, valódi reformszándék nem található mögöttük.
- Sokak szerint az új rendszer rugalmasabb lesz, jobban fog tudni alkalmazkodni a piac mindenkori igényeihez.
- Néhány megkérdezett szerint az alapképzés/specializáció elképzelés önmagában jó irányba indítja el a felsőoktatási folyamatokat, de csak abban az esetben, ha maga az alapképzés is magasabb szintre kerül, hiszen csak biztos alapokra lehet plusztudást építeni. Ez a kétszintű képzés arra is lehetőséget adhat, hogy akik a hároméves alapképzés után még nem tudják eldönteni, milyen területre specializálódjanak, elmehetnek 1–2 évre munkatapasztalatot szerezni, s a gyakorlatban nagyobb lehetőségük van önmaguk megismerésére, illetve a későbbiekben tudatos karrierépítésre is.
- A bachelor fokozat gyengébb végzettséget fog jelenteni, de bizonyos munkakörökhöz elég lesz, a master pedig elvileg magasabbat, ám féltő, hogy utóbbival a munkáltatók nem fognak tudni mihez kezdeni (jelenleg az MBA-képzéssel szerzhető diploma sem találja a piacon a helyét). A rendszerváltásnak tehát a fejekben kell végbemennie!
- Vannak, akik szerint az eddigi oktatási reformok (pl. kreditrendszer bevezetése) is elég nagy kavarodást okoztak a diplomák megítélését illetően, a bolognai rendszer ezt a zűrzavart csak fokozni fogja, mivel

nincs elég információ a várható következményekről, illetve arról, hogy az új rendszer a munkaerőpiac különböző szereplőire milyen terheket ró.

- A reformoknak azt a célt kell szolgálniuk, hogy egységesebbé váljon a felsőoktatás, megbízható adatok álljanak rendelkezésre egy-egy intézmény tantervével, diplomája minőségével kapcsolatban.
- A megkérdezettek majdnem fele szerint a BA-fokozattal járó diploma gyakorlatiasabb tudást nyújt majd, amellyel könnyen lehet elhelyezkedni, míg az MA-végzettség elsősorban kutatói karriert feltételez, amire egyébként van is kereslet a fejlesztő projektekben.
- Kis százalékban, de olyan vélemények is előfordultak, hogy a bolognai rendszer önmagában jó, de nem húzható rá a magyar viszonyokra, emiatt további torzulások várhatóak az oktatás struktúrájában. Ha például a nyelvi képzések nem fejlődnek minőségileg, akkor teljesen mindegy, hogyan nevezzük a diplomát, piacképtelen lesz.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy a megkérdezettek inkább bizakodóak az átállás felől, mivel a hallgatók szempontjából optimálisabb egy későbbi szakválasztás, nagyobb lehetőség lesz az önmegvalósításra, az egyéni életutak tervezésére. Ugyanakkor nincsenek tisztában azzal, hogy a reform a gyakorlatban milyen következményekkel fog járni, milyen hatása lesz a munkaerőpiacra, és sürgetik a szereplők részletes tájékoztatását, a szektorok közötti együttműködést. Úgy tűnik, a bolognai folyamattal kapcsolatban nem beszélhetünk konszenzusról, s ezt leginkább az információhiány, illetve a megkérdőjelezhető információk számlájára lehet írni, fel kell figyelni azonban azokra a hangokra, amelyek nemcsak strukturális, de tartalmi változást is sürgetnek a felsőoktatásban. Valószínűleg a munkáltatók részére időben biztosított információs csomag megkönnyítheti mind a munkaadók, mind a munkavállalók helyzetét, még mielőtt az első, új rendszer szerint végzett hallgatók kikerülnek a munkaerőpiacra.

A felsőoktatás rendszerével kapcsolatos kritikai vélemények és javaslatok

A kritikák jó része a felsőoktatási rendszer alapvető szemléletét támadja, e tapasztalatokból az olvasható ki, hogy a hazai oktatási rendszer struktúrájában és a képzési tartalmakban keresendő az anomáliák forrása.

A helyzet javítása érdekében megfogalmazott elképzelések és javaslatok:

- Az oktatási rendszernek valójában a nyitottságot, a hajlandóságot az élethossziglani tanulásra kellene megtanítania, nem pedig a klasszikus tudományterületek nagy mennyiségű, elméleti, gyakorlatban pedig hasznosíthatatlan ismereteit átadni. A gondolkodásra való igény átadása és e képesség kialakítása kell hogy az oktatás középpontjában álljon.
- Meg kell szüntetni a kreditrendszert, javasolta több válaszadó is, mivel az a kevésbé céltudatos, kevésbé éles karriérképpel rendelkező hallgatókat hátrányos helyzetbe hozza, tekintve, hogy nagyon nagy az „elcsúszás” kockázata, következésképpen a képzésből kimaradás esélye is.
- A képzésnek át kellene térnie a kompetencia alapú szemléletre, mivel ez az elvárás a munkaadók felől: a mostani rendszer a munkavállaló fiatalokat hozza abba az áthidalhatatlannak tűnő csapdahelyzetbe, hogy van tudásuk, csak arra nincs szükség, amire meg igény lenne, azt nem vagy nem megfelelőképpen tanították meg nekik. Ezzel összefüggésben az oktatási rendszernek arra kell törekednie, hogy a hallgatókból a lehető legtöbbet hozza ki, segítse őket az önmegvalósításban, abban, hogy a gyakorlatban minél többféleképpen próbálhassák ki magukat, mivel boldogok csak akkor lesznek (és hasznot hajtó munkaerők is), ha szeretik a munkájukat, és a munkában magában megtalálják személyiségük kiteljesedésének egyfajta alternatíváját.
- Sokkal szorosabb együttműködés kellene az oktatási szféra, a tanszékek és az ipari szektor között, közösen kellene valamilyen nemzeti stratégiát kidolgozni a képzési struktúrát illetően – van, aki ebbe a

folyamatba a szakmai kamarákat is bevonná. Rövid, közép- és hosszú távú tervekre van szükség ahhoz, hogy a képzési rendszer és a munkaerő-piaci elvárások a dinamikusan változó gazdasági-társadalmi kontextus közepette is képesek legyenek egymással szinkronban működni.

- Minden területen (mind főiskolai, mind egyetemi szinten) be kell iktatni gyakorlati foglalkozásokat. A cégek nyitottak az együttműködésre, mivel nekik gyakornokokat vagy pályakezdőket foglalkoztatni költséghatékony megoldás.
- A végzős évfolyamoknál be kell iktatni valamilyen karrier-tanácsadást vagy -tréninget, ami már rövid távon a realitás talajára hozná a hallgatókat. Ezzel az egyszerű lépéssel jelentősen csökkenteni lehetne annak valószínűségét, hogy a pályakezdők karrierje rögtön elkeseredettséggel, elkedvetlenedéssel vagy demotiváltsággal induljon.
- Az egyes intézmények szerepe abból a szempontból is fontos, hogy gyakorlatilag fel kell vállalniuk egy gazdasági szolgáltató társaság szerepét, amely okosan menedzseli tevékenységét, és olyan piaci mátrix tagjává válik, amelyben maga az együttműködés ténye biztosítja az intézmény működését. Ehhez fel kell ismerniük, hogy a versenyhelyzetből adódóan milyen változásokra, milyen szemléletre van szükség ahhoz, hogy sikeresek legyenek a piacon. Többen is hangsúlyozták a felsőoktatási intézmények felelősségét az indított szakok, támogatott karok tekintetében, és követéses vizsgálatok, igényfelmérések, a regionális piaci szereplőkkel való együttműködési megállapodások (nemcsak a gyakornoki rendszer kapcsán, de a kutatásfejlesztés tekintetében is) létrejöttét tartják fontos stratégiai lépésnek.
- Fel kellene hagyni a felsőoktatási expanzióval, lejjebb kellene szorítani a hallgatói létszámokat, mivel nincs szükség ennyi diplomásra, középszintű szakemberekből azonban hiány van. Erősíteni kellene a szakmunkásképzést is, mivel ez is hiányterületnek számít, és vissza kellene építeni a jó szakmunka presztízsét. Jelenleg a rendszer a hallgatókat hamis illúziókban tartja, összekapcsolják a jólétet a diplomával, miközben a valóságban egészen más a helyzet.
- A szektorok közötti együttműködéseket illetően a cégek inkább az oktatási szférától várják az első lépések megtételét. Mivel nagy részük formális kapcsolatban áll valamilyen felsőoktatási intézménnyel, és pályakezdő munkaerő utáni igényükre van utánpótlási bázis, így különösebben nem is érdekük az együttműködés további szorgalmazása.

Czenky Klára

**Diploma, munkaerőpiac,
munkanélküliség
a hazai sajtó tükrében**

A diplomások munkaerő-piaci elhelyezkedését érintő kérdések a lakosság jelentős részét érintik, ezért az ezzel kapcsolatos problémák szükségszerűen megjelentek a sajtóban is. Az újságcikkek nem, vagy nem feltétlenül hiteles források, hiszen a nyilatkozók személye sok esetben esetleges, az újságírók szakértelme sem feltétlenül terjed ki erre a részterületre, s maga a műfaj is olyan, hogy az átfogó írások mellett az egyedi, nem tipikus esetek is megjelenhetnek. Mindez torzításra is lehetőséget nyújt, ugyanakkor árnyalhatja azt a képet, amit a témában jártas szakemberek – legyenek azok gyakorlatban dolgozó vagy kutatással foglalkozó szakemberek – saját területükön tapasztalnak.

Ez indokolta, hogy egy rövid tanulmány erejéig azzal is foglalkozzunk, hogy mi csapódik le a témából a hazai sajtóban, milyen álláspontok, nézőpontok jelennek meg, mennyire átpolitizált a kérdéskör, s milyen támpontot jelentenek az írások a pályaválasztás előtt álló fiatalok számára.

A sajtóelemzés két országos napilap, a Népszabadság és a Magyar Nemzet, valamint két hetilap, a Heti Világgazdaság és a Figyelő 2005. szeptember és 2006. szeptember közötti számaira terjedt ki. Ezen túlmenően rákerestünk az interneten is a témához kapcsolódó, fenti időszakban megjelent írásokra. (Bár sokszor nem volt egyértelmű ezek keletkezésének a pontos időpontja.) A megjelent cikkek és vélemények alapján készítettük el az elemzésünket.

Általános tapasztalatok

A vizsgált időszakban gyakran a felsőoktatási törvény módosítása kapcsán jelent meg a témánk, vagyis a diploma munkaerő-piaci értéke, a diplomások – s különösen a pályakezdők – munkaerő-piaci helyzete, illetve a munkaerőpiac diplomásokkal kapcsolatos elvárásai. Az akkor még csak tervezett változások szemmel láthatóan erősen foglalkoztatták a közvéleményt is: a központi kérdések a felsőoktatási reform, a bolognai folyamat, a tandíj bevezetésével kapcsolatos koncepciók voltak. Az egyetemi felvételre készülőkhöz számára tematikus különszámok is megjelentek a HVG-ben és a Népszabadságban.

A cikkek megoszlása a lapok között nem egyenletes. A Népszabadságban 35 írást találtunk, a Magyar Nemzetben 13 cikk foglalkozott a diplomások munkaerő-piaci helyzetével, a Heti Világgazdaságban három cikk és három olvasói vélemény, a Figyelőben pedig mindössze négy írás kapcsolható e témához.²² Megítélésünk szerint az, hogy a felsőoktatásból kilépők helyzete, problémái kisebb szerepet kapnak a sajtóban, arra utal, hogy a közvéleményt még mindig inkább a felvételi, illetve a diploma megszerzésének feltételei érdeklik, s sokkal kevésbé az, hogy mit lehet kezdeni a már megszerzett diplomával.

A cikkek időbeni eloszlása a tanév rendjéhez igazodik. Az idevágó írások nagy száma miatt érthetően a Népszabadság foglalkozik legegyszerűsebben a témával, de a másik három laphoz hasonlóan itt is megfigyelhető, hogy az egyetemi tanulmányok befejezése előtti időben, valamint ősszel, az elhelyezkedéssel kapcsolatos tapasztalatokat követően értékelődik fel a téma. A cikkek apropói sok esetben az egyetemeken,

²² Meg kell jegyeznünk, hogy a Magyar Nemzet kéthetenként-havonként közli és elemzi a munkanélküliségi adatokat, de többnyire csak a pályakezdő munkanélküli kategóriát használja, és csak nagyon ritkán publikál adatokat a pályakezdő diplomásokról.

főiskolákon megrendezett állásbörzék. Bár számszerűen kevesebb, de a szakmai súlyát, információtartalmát nézve sokkal jelentősebb elemzéseket március–áprilisban közöltek az újságok. A cikkek időbeni megjelenése – szemben a tartalmukkal – sokkal inkább kapcsolódik az egyetemet, főiskolát elhagyók (diplomázók) életciklusához, mint amennyire szolgálja a felvételizők tájékozódását, hiszen utóbbiaknak február 15-ig kell döntéseiket meghozniuk.

A cikkek címei figyelemfelkeltőek, a legkülönbözőbb megközelítéseket sugallják, s ennek megfelelően más-más olvasóréteghez szólnak. Van olyan, amely közvetlenül a hallgatókat célozza meg (*Álláskeresés segítségével; Amit az elhelyezkedéshez tudni érdemes*), mások a munkaerőpiac egy-egy szegmensébe nyújtanak betekintést (*Mérműki helyek minden mennyiségben; Feketelista nincs, de számít a jó hír; A pályakezdekők esélyeit leginkább a piacépés tudás növeli; Rugalmasságot vár a kezdőktől a piac*), vagy az egyetemek versenyhelyzetben lehetséges magatartását elemzik (*Verseny a hallgatókért*), s vannak olyanok, amelyek a felsőoktatási intézmények és a gazdasági szféra kapcsolatával foglalkoznak (*Egyetemre mennek a cégek*).

Egyes cikkek súlyát növeli, hogy a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatásával készültek. Többségüket azonos szerző írta. Informatívak, jól szerkesztettek, adatokat, a témához kapcsolódó tanulmányok, felmérések eredményeit ismertetik, s több vezető gazdasági szakember álláspontját, véleményét, tapasztalatait közlik. Alkalmanként kutatókat és munkaügyi központok szakembereit is megkérdezik. Általános tapasztalat viszont, hogy az oktatási szféra résztvevői (egyetemi vezetők, oktatók, hallgatók) ritkán kapnak szót e kérdésben.

A cikkek tartalmát a következő kulcskifejezésekkel írhatjuk le:

1. a képzést és a munkaerő-szükségletet össze kell hangolni;
2. a diplomások szaktudása nem igazodik a mindennapi élethez, a vállalatok igényeihez;
3. a diplomások pályakövetése nem megoldott;
4. nincs elegendő színvonalas oktató;
5. az egyetemek és a nagyvállalatok közötti összhang nem megfelelő.

A téma megközelítése

Az áttekintett cikkek nagyon erősen szóródnak a tekintetben, hogy milyen kiindulópontból mutatják be a témát.

1. Egy részük kifejezetten politikai megközelítésben foglalkozik a munkaerő-piaci helyzettel. E cikkek egyértelműen tükrözik az újságok – elsősorban a két napilap – politikai kötődéseit. A kormányhoz közel álló napilap elsősorban a témával kapcsolatos *eseményekről* tájékoztat, és a kormány álláspontját ismerteti, nem foglalkozik viszont a politikai ellenzék álláspontjával. Az ellenzékhez köthető másik lap viszont a legnagyobb ellenzéki párt megoldási javaslataival, gazdaságpolitikai álláspontjával, valamint a kormányzati és az ellenzéki álláspont ütköztetésével foglalkozik amellet, hogy egy-két tájékoztató jellegű írás is megjelenik benne. Ide sorolható egy igen átpolitikált téma: a diplomás és főleg a pályakezdekők munkanélkülisége.
2. A cikkek egy másik része információkat közöl, részletesen ismertetik, például a START-kártya által nyújtott lehetőségeket, igénybevitelének módját. A Magyar Nemzetben rendszeresen megjelennek munkanélküliségi adatok is. Ezek interpretálása során időnként beszűrődik a szerzők politikai álláspontja.

3. A cikkek harmadik csoportja a témával kapcsolatos aktuális politikai eseményekről tudósít. A két napilap itt is saját politikai kötődésének megfelelően válogatja, illetve tálalja az eseményeket.
4. A Népszabadság cikkeinek többségét az állásbörzéről és ennek kapcsán az egyes diplomák, szakok elhelyezkedési lehetőségeiről, az egyes diplomák piaci értékéről szóló rendszeres tudósítások teszik ki. E cikkek alapján tájékozódhatnak a témában érintett, de tájékozatlan olvasók.
5. Mindkét napilapban található az érintettek (felvételizők, egyetemisták, esetleg állástalan pályakezdekők) olyan információkat, végiggondolható szempontokat, gyakorlati tapasztalatokat, amelyek pályaválasztásukat, álláskeresésüket, illetve a munkaerő-piaci elhelyezkedésüket segíthetik. A cikkek ugyan ritkán íródnak ezzel az elsődleges szándékkal, inkább a munkaerő-piac helyzetelemzéséből levont következtetések nyújtják ezt a lehetőséget. Különösen a Népszabadságban jelennek meg, és az interneten olvashatunk olyan írásokat, amelyek az elhelyezkedési lehetőségeket részletesen tálalják, utalva arra, hogy az oklevél már csak kötelező minimumot, beugrót jelent a munkaerőpiacra, hogy a jövőben a nyelvtudás és az indexjegyek is megjelenjenek a diplomában, illetve arra, hogy az elhelyezkedésnél fontos munkatapasztalatot milyen módon lehet még az egyetemi évek alatt megszerezni. E témák kapcsán érintenek olyan kérdéseket is, amelyek már túlmutatnak a jogszabályok ismertetésén, s beszélnek például túlképzésről, diplomahalmozásról, szembeállítva ezeket a gyakorlati tudással kapcsolatos munkaerő-piaci elvárásokkal.
6. Megjelennek a képzés vagy a munkanélküliség határterületeit érintő írások is, mint például egyes oktatási intézmények bemutatása, tudósítás a munkatapasztalat-szerzés egy-egy konkrét formájáról, a szakmában végzett önkéntes munka hazai és külföldi tapasztalatairól. E cikkek átfogó ismereteket nem nyújtanak, de valamelyest segíthetik a tisztánlátást az adott témakörben.
7. Feltűnően kevés a témába vágó olvasói és oktatói vélemény. Az áttekintett lapokban mindössze két olyan olvasói levelet találtunk, amelyben fiatal diplomás állástalanok vázolták helyzetüket, tapasztalataikat, illetve három oktató véleményét az oktatási rendszer átalakításáról, saját tapasztalataikról. E levelek ismertetésével a téma le is zárult, egyik esetben sem zajlott vita a felvetett problémákról. Mindez arra utal, hogy témánk gyakran háttérbe szorul más, az olvasókat jobban foglalkoztató problémákhoz képest.

Diplomások a munkaerőpiacon

Az áttekintett cikkek a diplomások *elhelyezkedésével* kapcsolatban egyértelműen a munkaerőpiac szelekciós mechanizmusát s ezen keresztül annak rövid távú érdekeit jelenítik meg. Ezzel azt jelzik az olvasók számára, hogy a diploma, illetve a diplomások értékét a piac pillanatnyi igénye határozza meg. Kevéssé jelenik meg azoknak a tudáselemeknek a fontossága, amelyek adott esetben szintén fontosak lehetnek hosszabb távon, de amelyeket a piac nem értékel.

Ennek kapcsán a lineáris képzés melletti álláspontok kerülnek előtérbe, s csak nagy ritkán (olvasói véleményben, illetve egy oktató által írt cikkben) szólalnak meg az új rendszernek akár csak részleteit bíráló álláspontok.

A cikkek egyik központi témája a diploma leértékelődése. A szerzők, nyilatkozók ezt a kereslet (a foglalkoztatottak számának) csökkenésére, a kínálat emelkedésére (nyugdíj korhatár felemelése, frissdiplomások számának növekedése) és a munkaerőpiac szerkezeti átalakulására vezetik vissza. Az ezekről szóló cikkek

általában felszínesek, a problémának csak egy-egy elemét hangsúlyozzák. Mindössze néhány internetes és HVG-ben megjelent cikk elemzi mélyebben a folyamatot. A napilapok inkább csak említik a tényt, és az ebből levonható következtetésekkel foglalkoznak részletesebben. A cikkek címei is egyértelműen jelzik a diploma értékvesztését (*A diploma csak alap, amire a karriert lehet tervezni; A jó munkahelyhez csak beugró a diploma; Diploma után tanácstalanul; Diplomás zsákbamacska*).

Adatok több írásban is megjelennek a diplomás munkanélküliségről, ezekben a diplomás munkanélküliek arányának növekedéséről írnak, illetve diagrammokat közölnek.

Ha valaki rendszeresen figyeli a sajtót, árnyaltabb képet is kaphat. Kiderül, hogy diploma és diploma között – a mögöttük lévő tudás függvényében – van különbség, hogy szakterületenként sem egyformák az elhelyezkedési lehetőségek. Kiolvasható, hogy főként a frissdiplomások vannak nehéz helyzetben, s gyakran kerülnek olyan állásokba, amelyeket korábban diplomával nem rendelkezők töltöttek be.

A fiatalok nem kergetnek évekig ábrándokat, és előbb-utóbb megkötik a maguk kompromisszumait és elfogadnak korábban nem diplomások által betöltött állást is (Magyar Nemzet, 2006. márc.). Új igényként jelenik meg a cégek részéről, hogy a diplomásokat az ügyfélszolgálati tevékenységben, a telefonos ügyfélszolgálati központokban és üzleti központokban alkalmazzák (Magyar Nemzet, 2006. 04. 22.). Egyre több diplomás helyezkedik el eddig nem diplomához kötött állásokban, például szaporodnak a „diplomás titkárnők, telefonos ügyfélszolgálatosok, office managerré avanzsált irodavezetők” – nyilatkozta egy gazdasági szakember a Népszabadságban. A HVG egyik cikkében (2005. 11. 12.) adatokat is közölnek egy tanulmányból, amely azt bizonyítja, hogy a diplomások jelentős mennyiségű állást vettek el az érettségizettektől.

Ugyanakkor több cikkben is megfogalmazódott, hogy mégis megéri diplomát szerezni, mert így az átlagnál könnyebben lehet elhelyezkedni.

A cikkek fő üzenete, hogy a diplomások közül a pályakezdők kerültek a korábbinál sokkal nehezebb helyzetbe, mert a cégek nem őket keresik elsősorban, hanem a tapasztalattal rendelkezőket, akik már bizonyítottak. Időnként megjelenik azonban olyan álláspont is, hogy a munkaerőpiac már telítődött diplomás munkaerővel, illetve hogy a felsőoktatás (ennek ellenére) ontja a diplomásokat. Ezzel összefüggésben utalás történik arra, hogy a képzés felhígult, a diplomások tudása rosszabb, mint korábban.

A munkaerőpiac igényei is megrajzolódnak egy-egy cikkben: sokáig tart, és drága a szükséges betanítási költség, ezért egyre kevésbé vállalják a munkaadók. Időnként inkább már akkor sem vesznek fel pályakezdőt, ha nem tudják betölteni az adott munkakört.

Egy cég tudásmenedzsere szerint cégüknek legalább két évükbe kerül, mire egy pályakezdőből kész szakember lesz (Népszabadság, 2006. 02. 14.). A munkatapasztalat hiánya és a különböző járulékkedvezményekkel együtt is költségesebb a pályakezdők alkalmazása, mint idősebb pályatársaiké – mondja egy szociálpolitikus (HVG, 2005. 11. 12.). A pályakezdők elhelyezkedését nehezíti, hogy romlott az iskolapadokból kikerülő szakmai minősége a vállalatok tapasztalatai szerint (Figyelő, 2005. 10. 27.).

A pályakezdők elhelyezkedését segítő programokat (pl. START-program) valamennyi újság ismerteti, van, ahol többször is írnak róla. A HVG egyik cikkében aprólékosan kitér a kedvezmény igénybevételére, felhasz-

nálási lehetőségeire és módjára. A napilapok politikai irányvonaluknak megfelelően értékelik, vagy értékeltek szakemberekkel a programot. Több cikkben is olvashatunk a megvalósítás nehézségeiről, arról, hogy sokan nem regisztráltatják magukat munkanélküliként, hogy sokan nem is tudnak a programról, s emiatt a rendelkezésre álló keretek sincsenek kihasználva.

Egyértelműen jelzi a sajtó – még ha nem is sok cikkben –, hogy az elhelyezkedés nehézségei azt jelentik, hogy hónapokat, esetleg egy évet is kell várnia egy diplomával rendelkező fiatalnak, amíg (megfelelő) álláshoz jut, s azt is, hogy ez az idő a korábbi években tapasztaltakhoz képest megnyúlt.

Ma egy jó nevű egyetemen végzett diplomás fél évig is, egy kevésbé preferált oktatási intézményben tanulmányait befejező álláskereső egy évig is keres munkahelyet, míg 2002-ben egy-két hónap, illetve 5–6 hónap alatt helyezkedtek el. A BME Diákközpontjának *Frisssdiplomások elhelyezkedési esélyei* c. kiadványa szerint a mérnökök átlagosan két hónapon belül helyezkednek el, de több mint hatvan százalékuk már egy-két héten belül megtalálja első munkahelyét, és csak tíz százalékuknak nincs hat hónapon belül állása (HVG, 2006. 09. 16.). Egy ügyvezető igazgató szerint a kevésbé piac-képes diplomával rendelkezőknek fel kell készülni arra, hogy akár hosszú hónapokig sem találnak végzettségüknek megfelelő állást (Magyar Nemzet, 2006. 04. 22.).

A pályakezdő diplomásoknak azzal is szembe kell nézniük, hogy nehezebbé vált a diplomások vezetővé válása. Sokkal kevesebb esélyük van erre, egyrészt mert viszonylag fiatalok töltik be a vezető pozíciókat, másrészt mert a nagyvállalati irányítási struktúra átalakult, s a korábbinál kevesebb vezetői igényel. Ez nemcsak elhelyezkedést nehezíti meg, de el is keseríti a pályakezdő fiatalok egy részét, akik pedig – éppen a 30–35 évesek karrierútja láttán – gyors előremenetelt szeretnének a ranglétrán.

Egy fejvadász cég ügyvezető igazgatója szerint sokkal finnyásabbak a tehetséges fiatalok, mint a kilencvenes évek elején. Ma már nem elsősorban a pénz számít nekik, hanem az, hogy mit nyújt a vállalat, milyen karrierlehetőségeket kínál (Figyelő, 2005. 10. 27.).

A dinamikusán változó munkaerőpiacon rövid időn belül megváltozik a munkaadók által leginkább igényelt felsőfokú végzettségek szerkezete. Az interneten és az újságokban is sokat írnak erről, illetve ennek következményeiről, megemlítve egyben a pillanatnyilag preferált diplomákat is. Néhány cikk általánosabb következtetés levonására is alkalmas. Például kiderül belőlük, hogy egyre nagyobb kereslet mutatkozik a több szakterületet összekapcsolni képes munkavállalók iránt, így felértékelődnek bizonyos kettős diplomák, mint például a mérnök-informatikus, az orvos-közgazdász vagy a közgazdász-informatikus. Ezekkel könnyebb elhelyezkedni, s magasabb végzettséghez is lehet jutni. Ezzel szemben a cikkek többsége nem táplálja azt az illúziót, miszerint több diplomával a pályakezdőknek nagyobb esélyei vannak a munkaerőpiacon, inkább a szakmai tapasztalat fontosságát hangsúlyozzák a túlképzéssel szemben.

Egyértelműen visszajelzi a sajtó, amit adatokkal is alá lehet támasztani, hogy a műszaki végzettségűek s különösen a villamos- és gépészmérnökök, valamint az informatikusok és a műszaki menedzserek vannak jó pozícióban a munkaerőpiacon. Néhány újság közli a fontosabb diplomákkal rendelkezők várható kezdő fizetését is.

Egy Népszabadság-cikk írója árnyalja is ezt a képet. Szerinte az informatikusok iránti kereslet az ezredfordulóhoz képest visszaesett, de az informatikusok közül a speciális szakismerettel rendelkezők még éppúgy könnyen elhelyezkednek, mint a gépészek, vegyészek, villamos mérnökök (2006. 05. 02.).

Megjelenik egy olyan téma is, amely bizonyos mértékig összefüggésbe hozható európai uniós tagságunkkal, illetve a külföldi munkavállalás fokozatosan megnyíló lehetőségeivel: több újságcikk is foglalkozott a műszaki végzettségű diplomások külföldi hiányáról. Eszerint határozottan érzékelhető az a tendencia, hogy – mivel a mérnöki és a természettudományos pályát egyre kevesebben választják – egyes országokban a vállalatok nagy figyelmet fordítanak az ilyen szakon végzett tehetséges diákok foglalkoztatására.

Ma már régen a múlté, hogy a közgazdász elit szakma, jó álláslehetőségekkel. A gazdasági szakma telítődött, emiatt jóval nagyobb a bizonytalanság az elhelyezkedésben, mint régebben. Itt mind nagyobb súllyal esik latba, hogy a jelentkező milyen intézményben tanult. A neves egyetemek felértékelődnek, a gazdasági főiskolán végzettek nehezebben helyezkedhetnek el, mint közgazdász társaik. Nehéz lenne ugyanakkor csupán e cikkek alapján tisztán látni, hisz némelyikükből az derül ki, hogy a pénzügyi és számviteli főiskolát végzettek a legkeresettebbek a munkaerőpiacon, illetve arról olvashatunk, hogy a gazdasági szakemberek még mindig el tudnak helyezkedni, de már csak alacsonyabb pozíciókban találnak helyet, és a fizetések is csökkennek. A kép így meglehetősen mozaikszerű, s inkább a szakemberek olvashatják ki belőle, hogy a közgazdasági szakterület sem egységes, s ezért fordul elő, hogy egyes részterületeken főiskolai végzettséggel is viszonylag könnyű az elhelyezkedés.

Egyértelműen kiderül a cikkekből a jogász szakma telítettsége (bár a kötetben szereplő hirdetéselemzés azt jelzi, hogy kistelephelyeken mintha lenne kereslet a jogászok iránt), valamint az, hogy a bölcsészek szinte használhatatlan tudással rendelkeznek.

Sokan közülük azt gondolják, hogy több szak elvégzése után nagyobb esélyük van az elhelyezkedésre, de a gyakorlat nem igazolja ezt a reményüket – írja a Népszabadság a diplomásokról általában. E cikkben arról is olvashatunk, hogy a bolognai rendszerű oktatás megváltoztathatja ezt a helyzetet, mert az alapképzés alatt a hallgatók alaposabban megfontolhatják, hogy melyik szakot választják (2006. 06. 15.).

Az orvosi és a gyógyszerészi szakma a nagyon alacsony fizetés miatt számít hiányszakmának, de egy másik cikk az orvosoknál jelentkező külföldi munkavállalás lehetőségéről szólt.

Egyre nagyobb teret kap, hogy telített a pedagóguspálya, s kommunikációs szakemberekből, agrárszakemberekből és marketingesekből is jelentős a túlképzés.

A Népszabadság egyik cikke arról tudósít, hogy a kommunikációs pálya munkaerő-piaci jellemzőit nem ismerik, s hogy a jelentkezők közül sokan „médiasztárok szeretnének lenni, miközben a vállalati kommunikációs szférában történt elsősorban robbanás” (2006. 01. 02.).

A frissdiplomás pedagógusoknak nagyon kicsi az esélyük, mivel a csökkenő gyermeklétszám miatt folyamatosan csökkenek az állások, s a nyugdíjazások miatt felszabadult helyekre sem pályakezdőket vesznek fel. A középiskolában még nem érződik ez a tendencia, de az általános iskolákban már reménytelen a helyzet, és ez főleg Budapesten igaz.

A sajtócikkek jelentős része úgy látja, hogy a fiatalok azért nem tudnak elhelyezkedni a diplomájukkal, mert a pályaválasztásuknál nem veszik figyelembe a munkaerőpiac jelzéseit. Abban reménykednek, hogy az érdeklődésüknek megfelelő továbbtanulást követően is lehetőségük lesz majd munkát találni. Megnehezíti a helyzetüket, hogy egyértelmű s hiteles jelzésekhez nem igazán tudnak hozzájutni. Ebben segíthet a tervezett pályakövetési rendszer. Ezzel ellentétes véleményre csak egy interneten olvasható írás egy bekez-

désében bukkantunk: a nyilatkozó szakember azt állította, hogy a munkaerőpiac gyors változása miatt az a legjobb, ha mindenki az érdeklődésének megfelelő intézménybe megy tanulni.

A napilapok közül főleg a Népszabadság és az mfor.hu internetes lap közöl rendszeresen híreket az *állásbörzéről*. A cikkek műfaja eltérő. Időnként tárgyyszerű információkkal szolgálnak a cikkírók, máskor a börze hangulatát is érzékeltetik, megszólaltatnak álláskeresőket, vagy a munkaadók végzett diplomásokkal kapcsolatos tapasztalatát írják le. A legkülönbözőbb helyszínek kerülnek be a sajtóba: a Közép-Európában legnagyobb Műegyetemi Állásbörzétől kezdve a Corvinus Egyetem Karrierexpóján és a vidéki főiskolai állásbörzéken keresztül a Fővárosi Munkaügyi Központ állásbörzéjéig. A Magyar Nemzetben megjelent egyetlen cikk a diplomás munkanélküliek elkeseredett, reményvesztett hangulatát tükrözi, amelyből az is kiderül, hogy a munkanélküli hivatalon keresztül lehetetlen állást találni. A megszólaltatott résztvevők időnként közhelyeket hangoztatnak (45–50 év felettieknek nagyon nehéz elhelyezkedniük, a diplomások gyakran túlképzettnek számítanak), ritkábban kevésbé közismert tapasztalatokról is beszámolnak, például hogy a munkaügyi központok elsősorban a középfokú végzettségűek számára biztosítanak továbbképzéseket, illetve hogy a munkaadók csak az állami támogatások idejére alkalmazzák őket.

A cikkek alapján kirajzolódik az állásbörzék hierarchiája. A legjelentősebb állásbörze a BME évente kétszer megszervezett rendezvénye, a másik végét a sornak a vidéki börzék jelentik. Előbbin, akárcsak a Corvinus Egyetemen, megjelennek a multinacionális cégek képviselői is, míg utóbbiakat – a munkaügyi központok rendezvényeihez hasonlóan – inkább csak a kevésbé fizetőképes vállalkozások látogatják, s azok is viszonylag kis számban.

Az állásbörzék apropót szolgáltatnak arra, hogy a tudósítások tájékoztassanak a munkaerőpiacról. A cikkek ismertetik, hogy mely szakokon végzetek a keresettebbek, milyen igényeik vannak a fiataloknak, s milyen juttatásokat ígérnek a vállalatok. A BME börzéjét például a budapesti állások túlsúlya jellemzi, vidéken ugyanakkor nagyobb önállóságot biztosító munkahelyeket ígérnek.

Az állásbörzék változatos programot kínálnak: a fiatalok részt vehetnek próbainterjúkon, kitölthetnek intelligencia- és személyiségteszteket, megismerkedhetnek a grafológiai elemzéssel, meghallgathatják a cégek önmagukat bemutató előadásait, résztvevői lehetnek egyéb, a felkészülést és az elhelyezkedést segítő programoknak.

A börzék nemcsak az elhelyezkedésre szolgáltatnak lehetőséget, de szakmai gyakorlati helyhez, gyakornoki lehetőséghez is hozzá lehet jutni ezeken. Arra is lehetőség van, hogy tanácsokat kérjenek szakirány választására és diplomamunka témára. A Műegyetem börzéjének sikerességére utal, hogy az intézmény saját hallgatóinak 14–15 százaléka itt kap állást.

A sajtó megjelenítésében a diplomások két csoportját érinti elsősorban a *munkanélküliség*: a pályakezdőket és a 45–50 éves korosztályt. Az írások apropója nagyon sokszor ez. A pályakezdők kapcsán többször utalnak az oktatás és a munkaerőpiac közötti szakadékra, arra, hogy a felsőoktatási intézmények nem versenyképes diplomásokat bocsátanak ki, munkanélküliségre ítelve ezzel őket. Rendszeresen megjelennek ezzel kapcsolatos adatok, de nem annyira jelenik meg a cikkekben, hogy a diplomások egészéhez képest milyen nagyságrendről van szó. Ugyanakkor – utal rá egy-egy cikkíró – a statisztikák nem teljesen megbízhatóak, mert az egyetemet vagy főiskolát végzetek csak a legvégső esetben regisztráltatják magukat a munkanélküliként. A munkanélküli státusz nem jó ajánlólevél a jobb állásokhoz, a regisztrálás elmaradása viszont lehetetlenné teszi, vagy időben kitolja a pályakezdő munkanélkülieknek járó támogatások megszerzését.

A munkanélküliség kezelésének politikai háttere is van. Ezt tükrözi, hogy ebben a kérdésben markánsan eltérnek a kormánypárti és ellenzéki vélemények. Előbbiek a hazai vállalkozásokat, illetve az általuk kínált munkahelyeket veszik védelmükbe, utóbbiak pedig a piac szabadságát és az ehhez kapcsolódó előnyöket dicsérik. Az írások egy része azt érzékelteti, hogy a munkanélküliség kezelésének egyik rejtett formája a tanulmányi idő kitolása, illetve a több diploma megszerzése, holott ez utóbbit a munkaerőpiac nem, vagy alig értékeli.

A munkaerőpiac elvárásai

Miután – néhány szakterületet leszámítva – diplomával sem könnyű az elhelyezkedés, s a végzettek sok szempontból azonosnak látszó paraméterekkel jelennek meg a munkaerőpiacon (diploma, nyelvvizsga, szakmai tapasztalat hiánya), elsőrendű annak ismerete, hogy mi fontos a munkaadóknak, mi alapján szelektálnak közöttük. Az újságcikkek elsősorban az alábbiakra hívják fel a figyelmet:

Leginkább az ún. piacképes tudást, szakértelmet, szakmai ismereteket értékelik a munkáltatók, vagyis nem annyira az elméleti ismereteket, mint inkább a gyakorlatban közvetlenül hasznosítható tudást. Az első szelektációs lépcsőt az oklevelet kibocsátó felsőoktatási intézmény hírneve jelenti. Konkrét intézménynevek általában nem jelennek meg a cikkekben, de kiderül, hogy vannak „feketelistás” intézmények. Különösen a gazdasági végzettségűeknél értékelődik fel egy jó helyen szerzett diploma. Ugyanakkor van olyan cég is, amelyik nem ezt tartja elsődleges szempontnak a leendő dolgozói kiválasztásánál. Leggyakoribb további szempontok:

- a munkakörnek leginkább megfelelő szakirányú végzettség;
- bizonyos konkrét szakmai ismeretek (megspórolandó a képzési költségeket);
- készségek, képességek.

Azok a cégek, amelyek kompetencia-elvárásokat fogalmaznak meg, igyekeznek a megkívánt kompetenciákat fel is mérni.

A szakmai és munkatapasztalatok jelentősen felértékelődtek. Ennek következménye, hogy a már néhány éves munkatapasztalattal rendelkezők sokkal nagyobb eséllyel pályáznak az állásokra, mint a pályakezdők. Többször is nyilatkoznak viszont vállalati vezetők és szakemberek úgy, hogy a több diploma megszerzése nem igazán növeli az álláskereső esélyeit. Ezek az információk segíthetik a fiatalokat abban, hogy megszabaduljanak a „több diploma – nagyobb munkaerő-piaci esély” szemlélettől, amit az alapján vonhatnak le sokan, hogy néhány – már említett – speciálisan párosított diplomának valóban nagy az értéke.

Többször körüljárják a cikkírók azt a kérdéskört, hogy a frissen szerzett diploma és a szükséges munkatapasztalat hiánya közötti ellentmondást hogyan oldhatják fel a pályakezdők. Részt vehetnek például a cégek által meghirdetett gyakornoki programokban és a szakmai gyakorlatokon. Ily módon akár be is dolgozhatják magukat a céghez. E lehetőségek abban is segítik a diplomásokat, hogy megtalálják a maguknak legjobban megfelelő témakört, feladatot, azt a területet, ahol majd dolgozni szeretnének. Karriertervezők szerint ez jelentősen növelheti az elhelyezkedési esélyt. Az így megszerzett szakmai ismeretekkel a pályakezdő jelentős előnnyel indulhat egy állásért, hiszen a munkáltató értékeli azokat az erőfeszítéseket, amelyeket a jelentkező szaktudásának növelése érdekében megtesz a tanulmányai alatt. Ugyancsak ezt a célt szolgálhatja a nonprofit szférában önkéntesként – itthon és külföldön – végzett munka, amely idő alatt tanfolyamokon, álláskereső tanácsadásokon vehetnek részt az érintettek, hogy ezzel is nagyobb eséllyel indul-

hassanak az álláskeresési versenyben. Európai országokba az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) keretein belül mehetnek a fiatalok önkéntesként dolgozni, illetve fogadnak magyar cégek külföldi önkénteseket (Népszabadság, 2006. 04. 27.). Itthon 2006 elején kísérleti jelleggel indították el az ún. ÖTLET-programot, amely e tevékenység kereteit hivatott kialakítani. A jelentkezők tíz hónapon keresztül végeznek majd civil, állami, önkormányzati és egyházi intézményeknél önkéntes tevékenységet (Figyelő, 2006. 02. 02.).

Az állások betöltésének egyik feltétele a nyelvismeretet. Ma már a munkaadók többsége ezt tényleges belépési feltételnek tekinti (az angol nyelvet legalábbis). A munkaerő-kínálat azonban nem igazodik ehhez teljesen, még mindig sokan próbálkoznak álláshoz jutni megfelelő nyelvtudás nélkül. A jó állások elnyerését segíti, ha *több* nyelvet beszélnek felsőfokú szinten, illetve ha a szakmai nyelvnek is birtokában vannak. Kevésbé fontos a dokumentált nyelvtudás, sokkal fontosabb a tényleges, amire például egy angol nyelvű felvételi interjú keretében derülhet fény.

A kereslet–kínálat adott viszonya mellett ezek az elvárások általában csak az első szűrőt jelentik. Nagyon felértékelődtek az ún. „soft” képességek, mint például az alkalmazkodó képesség, a kommunikációs készség, a csapatban dolgozás képessége, a munka iránti elkötelezettség, a kreatív személyiség és a tudatosság. Egy internetes cikkben (www.hrportal.hu – oktatási rovat) vállalati szakemberek a magyar felsőoktatás hibájának róják fel, hogy az oktatás során a diákok nem tanulják meg, hogyan kell csapatban dolgozni.

Egy Népszabadság-cikkben (2006. 04. 18.) közlik az Országos Felsőoktatási és Információs Központ felmérését, miszerint a munkáltatók az önálló munkavégzést, a csapatmunkában való dolgozás képességét, a stressztűrést, a nagy munkabírást, a jó kommunikációs képességet várják a pályakezdőktől, de az alkalmazkodó képesség és a rugalmasság is fontos.

A munkaadók egy-két interjúban azt is megemlézték, hogy a fiatal diplomások nem elég rugalmasak, például nehezen vehető rá arra, hogy vidékre költözzenek (ahol megfelelő állás lenne számukra), még akkor is, ha munkanélküliek.

A fenti elvárások jelzik, hogy a fiataloknak már az egyetemi évek alatt célszerű készülniük arra, miként tudják majd a számukra megfelelő állást megtalálni. A cikkek azokat a lehetőségeket, illetve készségeket, képességeket említik, amelyek megkönnyítik számukra a munkakeresést.

Ma már nem ritka az egyetemeken, hogy a végzős hallgatók karrierjük megtervezéséhez felkeresik az egyre több oktatási intézményben működő karrierirodákat, ahol pszichológiai vagy karrier-tanácsadásra, vállalati prezentációkra és karriermenedzsment szemináriumokra jelentkezhetnek. A karrierirodák személyes és csoportos tanácsadást is kínálnak, amelyben segítik a pályorientációt, az állásajánlatok felkutatását. Meg kell jegyeznünk, hogy mindezek ellenére elég sok írásban olvasható, hogy a munkahelyszerzésnél felértékelődnek a személyes kapcsolatok.

Az interneten több cikk is található, ezek pszichológiai szempontok felhasználásával adnak tanácsot arra, hogyan kell viselkedni egy állásinterjúban, illetve hogy az egyes kérdésekre mi a megfelelő válasz.

Új helyzetben a felsőfokú oktatási intézmények

A felsőoktatási intézmények életét jelentősen felbolygatták a jelenlegi változások. Sok mindenben kiforratlan a helyzet, most alakul, szerveződik az új képzési rendszer – ez derül ki a cikkekből, nyilatkozatokból,

az időnként egymásnak feszülő álláspontokból, tudósításokból. A megjelent írások mintegy negyede foglalkozik ezzel a témával.

Sok cikkben olvashatunk a felvételi keretszámokról, azok meghatározásáról. Úgy látszik, messze nincs egyetértés abban, hogy adhatók-e egyáltalán megbízható munkaerő-piaci prognózisok a felsőoktatás számára, s még annak mechanizmusa sincs kidolgozva, hogy – ilyen prognózisok birtokában – miként érvényesüljenek ezek a felvételi keretszámok kialakításánál. A jelenlegi felvételi keretszámok nem az oktatási tárca előzetes elképzeléseinek megfelelően alakulnak (még az államilag támogatott helyeken sem), eszközeik nem elegendők a befolyásolásukra. Éppen ezért a felvettek létszáma nem a gazdaság becsült igényei szerint alakul.

A Népszabadság egyik cikke részletesen ismertette a felvételi keretszámok tervezett és tényleges összehasonlítását. Ez azt mutatta, hogy nem a terveknek megfelelően vettek fel egyes szakokra hallgatókat, a keresett szakokon a tervezettnél több, a kevésbé keresetteken, mint például műszaki képzések esetén, kevesebb diák kezdhetette meg a tanulmányait. A Budapesti Corvinus Egyetem rektorhelyettese a HVG azon kérdésére, hogy felelősek-e a túlképzésért a gazdasági területeken, ezt válaszolta: „Ha van elegendő számú, magas felvételi pontszámot elért jelentkező, természetesen elindul a szak.” (HVG, 2006. 09. 16.) A felvételi keretszámok tervezettől eltérő alakulásához a felvételi ponthatárok meghúzásánál jelentkező problémák is hozzájárultak, említette egy Népszabadság-cikk (2006. 09. 06.). Két újság is beszámolt arról, hogy a munkaadók részéről kapott középtávú prognózisokat használják a keretszámok tervezésénél, de az írásokban utaltak arra is, hogy a kamarák nem tudnak igazán megbízható prognózist adni. Az MTA kutatója egy Népszabadság-cikkben (2006. 03. 09.) ezt nyilatkozta: „A magyarhoz hasonló átalakuló gazdaságban még a legnagyobb cégek is csak nehezen tudják megfogalmazni három-öt éves távlatban üzleti stratégiájukat és ezzel összefüggésben a dolgozójukkal szembeni elvárásaikat. A felvételi keretszámok jelenlegi korrekciója a köznapis tapasztalatok és a munkaerő-piaci előrejelzések alapján történik.” (HVG, 2006. 09. 16.)

E problémákra az újságcikkek egyöntetűen – igaz, különböző részletességgel kifejtve – ugyanazt a megoldási lehetőséget ismertetik, vagyis hogy az új felsőoktatási törvény által előírt pályakövetési rendszer megoldást hoz a nehézségekre.

Ez a pályakövetési rendszer nemcsak a munkaerő-piaci igényeknek lenne nagyon jó mutatója, hanem az egyetemek, főiskolák színvonalának, elismertségének is (HVG, 2006. szeptember). Ebben a cikkben ismertetik, hogy néhány intézményben (Gábor Dénes Főiskola, BME, Budapesti Corvinus Egyetem) milyen vizsgálatokat terveznek, illetve milyen felméréseket készítettek ebben a témakörben (hallgatói elégedettségvizsgálatok, frissdiplomások elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata, karriervizsgálatok tanzéki keretekben). Egy másik Népszabadság-cikkben jóval keményebb megfogalmazást olvashatunk, a továbbtanulók motivációit is vizsgáló kutatók megállapításait összegezve, akik számon kérik a rendszeren s azon belül a felsőoktatási intézményeken az illúziók eloszlására és a diplomák piacképességének megállapítására szolgáló többéves nyomon követéses vizsgálatokat (2006. 07. 20.). Egy harmadik Népszabadság-írásból az olvasók már azt is megtudják, hogy a következő évi felvételi tájékoztatóban megjelenik az egyes intézményekben végzetek elhelyezkedési és fizetési statisztikája (2006. 07. 27.).

Hangsúlyos téma az oktatási intézmények közötti verseny, illetve ennek erősödése. Ez elsősorban a mesterzakok szerveződésével összefüggésben kerül a felszínre. A cikkek nem rejtik véka alá, hogy még kiforratlan a helyzet, s a piac szabályozó szerepe nem fog egykönnyen kialakulni, vagy ha igen, az sok anomáliával jár majd. A versenyszituáció a cikkek szerint sokkal egyértelműbb lesz, ha már áttértünk a lineáris

oktatási rendszerre. A megszólított oktatási szakemberek nyíltan megfogalmazzák álláspontjukat, ami, igaz, összefüggésbe hozható saját érdekeikkel is. A gyakorlatközeli képzést folytató intézmények a gazdaságtól várják a legitimációjukat, az elméleti oktatást folytatók inkább valamilyen tudományos vagy adminisztratív eljárásban bíznak.

A Budapesti Corvinus Egyetem rektora (Népszabadság 2006. 04. 06.) kifejti, hogy mivel az intézmények között a hallgatókért folyó verseny mind belföldön, mind nemzetközi viszonylatban óriási, ennek szükségszerűen vesztesei is lesznek. Előbb-utóbb kialakul a kapacitásakkreditáció, s ezzel a legmagasabb színvonalat nyújtó intézmények elveszik a teret mások elől. Az akkreditáció kérdésében dülő furcsa piaci versenyről szólva az egyik főiskola rektora kétségbe vonta, hogy ez korrekt folyamat lesz (Figyelő, 2006. 04. 27.), és erőteljes lobbizással kísért hatalmi harcot vetít előre. A cikk írója is úgy jellemzi a helyzetet, hogy a szakmai viták háttérben súlyos anyagi érdekek feszülnek. Főleg a gazdasági képzés mesterszakjainak akkreditációja során van kemény vita: „A Magyar Akkreditációs Bizottság gazdasági albizottságát már két éve nem hívták össze, és ehelyett az egyetemek saját konzorcium keretei közé vonták a mesterszakok terveinek elkészítését, abba azonban a főiskolák képviselői közül csak egyik a rektorát hívták meg.” A gazdasággal jó kapcsolatot ápoló, de inkább gyakorlati oktatást folytató s elsősorban a gazdaság munkaerőigényét kielégítő intézmények vezetői a „szabadpiaci verseny” hívei, ódzkodnak minden adminisztrációs jellegű akkreditációs eljárástól. Az akadémiai oktatást folytató intézmények viszont nem akarják átadni a főiskoláknak eddigi privilégiumaikat, inkább az akadémiai típusú képzést pártfogolják. A Budapesti Corvinus Egyetem oktatási rektorhelyettese ugyanebben a cikkben így fogalmaz: „Míg az alapszakokról folyó vitában egyértelműen a főiskolák győztek, sőt túlnyerték magukat, a mesterszakok ügyében az egyetemek határozottabban kívánják érvényesíteni a szempontjaikat.”

A felsőoktatási intézmények közötti verseny a budapesti és a vidéki, nagyobb és kisebb oktatási intézmények között is tetten érhető. Az intézmények egy része a munkaerő-piaci felmérések jelezte munkaerőigények alapján, más része a tényleges elhelyezkedési statisztika alapján tartja eloszthatóknak a férőhelyeket. De megfogalmazódnak más, a munkaerőpiactól független érvek is, mint például az, hogy a felsőoktatási intézmények a helyi értelmiség kialakításában és fenntartásában kiemelkedő szerepet játszanak. Ennek megfelelően néhány vidéki intézmény meglévő társadalmi funkcióját használná fel legitimitása növelésére. A verbális küzdelem mögött kirajzolódnak az intézményi mozgások is: a legjobb intézmények néhány központi intézmény köré gyűlnek saját fennmaradásuk érdekében, illetve hogy megakadályozzák újabb intézmények megjelenését.

A mesterszakok akkreditációjával kapcsolatos feszültségeket mutatja, hogy a Magyar Akkreditációs Bizottság (MAB) ajánlása ellenére az oktatási miniszter 42 mesterszakot engedélyezett (igaz, csak két évre), az indok szerint olyan helyeken, ahol a régió munkaerőpiaca ezt igényelte (Népszabadság, 2006. 01. 02). A MAB előzetesen azért utasította el ezeket a kérelmeket, mert nem látta megfelelőnek a képzés feltételeit: nem volt elegendő minősített oktató vagy elfogadható infrastruktúra.

A frissdiplomásokat alkalmazó cégek képviselői is megszólalnak a kérdésben. Ők a jelenlegi helyzet orvoslását várják a lineáris képzési rendszer bevezetésétől, mert úgy látják, hogy a jelenlegi rendszerben túlzottan nagy a hangsúly az elméleti képzésen, illetve hogy egyre rosszabb szakemberek kerülnek ki a képzéséből az oktatás rossz minősége miatt, amit csak az általuk finanszírozott belső képzésekkel, tréningekkel tudnak orvosolni. Úgy látják, hogy az új felsőoktatási törvény és a lineáris képzés a felsőoktatási intézményeket mindinkább arra ösztönzi majd, hogy folyamatosan kapcsolatban legyenek a gazdasággal, s ez majd hozzásegíti az oktatási intézményeket is ahhoz, hogy gyorsabban reagálhassanak a gazdasági változásokra,

illetve hogy gyakorlatorientáltabb legyen a képzés és a tananyag (Népszabadság, 2006. 03. 09.). Az oktatási intézmények természetesen nem akarnak komoly beleszólást engedni a gazdasági szféra számára a mesterszakok akkreditációjában, egyeztetésre hajlanak, de a tananyag kialakítását maguknak igyekeznek fenntartani. Az azonban már kirajzolódik a sajtóban, hogy az együttműködés csírái kezdenek kialakulni.

„Azt próbáltuk elérni, hogy ne tantárgyakba szóljanak bele, hanem mondják meg, milyen képességeket várnak el a végzős hallgatóktól.” (Figyelő, 2006. 04. 27.) Egy Népszabadság-cikk (2006. 03. 09.) egy létező együttműködési formáról ad hírt, mely szerint az innovációs járulék bevezetése óta a cégek közvetlenül is támogatják az egyik egyetem kutatási és fejlesztési tevékenységét. Az egyik egyetemen négy nagyobb vállalati együttműködésre épülő program működik, amelyek keretében különböző vállalkozásokat hoznak létre, szakértői tevékenységet végeznek, és szakmai tréningeket szerveznek. Egy másik műszaki egyetemen új tanszék alakult, melynek létrejöttét és 3 éves működését egy cég is támogatta. Az együttműködésük célja a tudományos ismeretek felhasználása az oktatás és az alkalmazás területén, valamint gyakorlatorientált képzés és a gyárak mérnökök iránti igényeinek kielégítése. Egy internetes cikk tudósított egy hazai nagyvállalat és több egyetem együttműködéséről, amelynek célja a cég szakemberigényének feltérképezése, a friss diplomák elhelyezkedési esélyeinek a javítása s ennek keretében olyan speciális képzési programok kialakítása, amelyek fokozottan figyelembe veszik a munkaerőpiac igényeit (<http://www.mfor.hu/cikk.php?article=29138>).

Felelős kiadó: PH Felsőoktatási Kutatóintézet igazgatója
Nyomdai előkészítés: Layout Factory Grafikai Stúdió
Nyomdai kivitelezés: Perc Print Digitális Nyomdai Műhely

ISBN-10: 963-404-412-3
ISBN-13: 978-963-404-412-3