

DIPLOMADOLGOZAT

Kiss Izabella

2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Károly Róbert Campus

**Pályakezdők előnyei, hátrányai és lehetőségei
a pályakezdők és a munkáltatók szemszögéből**

Konzulens:

Dr. Garamvölgyi Judit
Egyetemi adjunktus

Készítette:

Kiss Izabella
Vezetés és Szervezés szak
Emberi erőforrás menedzsment és
szervezetfejlesztés szakirány
Nappali tagozat

Gyöngyös,
2023

Tartalomjegyzék

1.Bevezetés	4
2. Munkaerőpiaci kitekintés	7
2.1 Foglalkoztatási ráta pályakezdők esetében	8
2.2 Munkanélküliségi ráta pályakezdők esetén	11
2.3 Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma	12
2.4 Pályakezdő fiatalok definíciója, típusai	13
2.5 Fiatalok fizetéssel kapcsolatos várakozásai	14
2.6 Pályakezdők munkahelyválasztási preferenciái.....	16
2.7 A pályakezdők legfőbb értékei	17
2.8 Pályakezdők előnyei és hátrányai a pályakezdők szerint	18
2.8.1 Előnyök	18
2.8.2 Hátrányok.....	19
2.9 Pályakezdők előnyei és hátrányai a munkáltatók szerint.....	20
2.9.1 Előnyök	20
2.9.2 Hátrányok.....	21
2.10 Az ideális pályakezdő	23
2.11 Az oktatás és a munka világának kapcsolata	26
2.12 Pályakezdők támogatásai és lehetőségei.....	28
2.13. Munkáltatók támogatásai	37
3. Anyag és módszer.....	39
4. Eredmények és értékelésük	43
4.1 Pályakezdők által kitöltött kérdőívek kiértékelése	43
4.1.1 A minta demográfiai megoszlása	43
4.1.2 A pályakezdők válaszainak értékelése	44
4.2 Munkáltatók által kitöltött kérdőívek kiértékelése	52
4.2.1 A munkáltatók válaszainak értékelése	53
5. Következtetések és javaslatok	58
5.1. Az eredmények rövid bemutatása	59
5.2. Javaslatok.....	61
6. Összefoglalás.....	64
7. Irodalomjegyzék	67
Táblázatok és ábrák jegyzéke.....	72
Nyilatkozatok.....	73
Mellékletek.....	75

1.Bevezetés

Napjainkban a foglalkoztatás, és azon belül a pályakezdők elhelyezkedésének elősegítése igencsak aktuális kérdés. Elmondhatjuk, hogy ez az a munkavállalói csoport, akiknek a munkavállalási esélyei az egyik legnehezebbek. Mivel sok esetben még nem rendelkeznek elegendő releváns szakmai tapasztalattal, így vélhetően hátránnyal indulnak azokkal szemben, akik akár már több évet is eltöltöttek egy adott pozícióban. Ez kibukhat már a kiválasztási folyamatoknál is, sőt, az is előfordulhat, hogy egy pályakezdő jelentkezőt már interjúra sem hívnak be a szakmai tapasztalat hiánya miatt. Arra is sor kerülhet, hogy bár felvételt nyer, a beilleszkedés mégsem megy zökkenőmentesen, mert hiányzik belőle néhány elvárt tulajdonság. Sokszor nem elég a szakmai tudás, esetleg tapasztalat, hanem szükségesek olyan tulajdonságok is, mint a csapatjátékosság, alázatosság, megfelelő hozzáállás, rugalmasság, kreatív gondolkodásmód. Valamint ki kell emelnünk azt is, hogy egy pályakezdőnek fel kell vennie a tempót azokkal, akik már évek óta az adott területen dolgoznak, ugyanis ők már valószínűleg elsajátították azokat a készségeket, amiket a munkájuk megkövetel. Fontos, hogy nyitottak legyenek, merjenek kérdezni, s elfogadják a tapasztaltabb kollégáiktól kapott segítő tanácsokat. Bár könnyűnek tűnik, ugyanis csak néhány „szabályt” kell betartaniuk, mégis ez mind nehézséget okozhat beilleszkedésük során.

Egyrészt azért választottam ezt a témát, mert egyetemi tanulmányaim alatt én is dolgoztam diákként több cégnél, különböző pozíciókban. Ez idő alatt lehetőségem nyílt betekintést nyerni több szakterületre, legyen szó kereskedelemről, pénzügyről, végül pedig HR területen dolgoztam gyakornokként. Azért szerettem diákként dolgozni, mert így már tanulmányaim során megtapasztalhattam, milyen egy felelősségteljes munkát végezni. Abban is segített, hogy eldönthessem, melyik az a terület, ami engem igazán érdekel. Míg egyetemi tanulmányaim elején nem volt egy tiszta kép előttem azzal kapcsolatban, hogy milyen területen szeretnék majd elhelyezkedni, nagy hatással voltak rám diákmunkáim. A HR asszisztens gyakornoki munkám volt az, ahol rájöttem, ez igazán közel áll hozzám, ezért azóta is ezen a területen dolgozom, immár főállású HR Referensként egy munkaerőkölcsönző cégnél. A témaválasztásom másik oka pedig ez volt, ugyanis a szakterületem által napi szinten találkozok és kapcsolatba kerülök munkavállalókkal, többek között pályakezdőkkel is. Az utóbbi években egyre inkább érdekelt, milyen lehetőségei vannak egy pályakezdőnek, továbbá az is kíváncsivá tett, hogy hogyan vélekednek magukról

a pályakezdők az előnyeik és hátrányaik tekintetében, s hogy a munkáltatók milyen véleménnyel vannak róluk. Mindezek mellett jelenlegi tanulmányaimat vezetés és szervezés mesterképzésen, emberi erőforrás menedzsment és szervezetfejlesztés specializáción végzem, ezért is szerettem volna ezzel a témával mélyebben foglalkozni.

Kutatásom célja, hogy jobban megismerjem a pályakezdők tulajdonságait, mi jellemzi őket, ők hogyan látják magukat, milyen elvárásaik vannak vagy voltak az első munkahelyüket illetően, s hogy ezzel szemben a munkaadók összességében meg vannak-e velük elégedve, számukra mennyire fontos a releváns szakmai tapasztalat egy fiatal munkavállaló esetében. Vizsgálatomat kvantitatív módon végzem el, két kérdőív segítségével szeretném mélyebben megismerni a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetét. Az egyik kérdőívemet célzottan a pályakezdőknek szántam, melyben kitérek arra, hogy milyen okokból tanultak tovább, miért választották jelenlegi munkahelyüket. Azt is szerettem volna megtudni, hogy diák éveik során gyűjtöttek-e releváns szakmai tapasztalatot, s hogy ez milyen mértékben segítette az elhelyezkedésüket. Kíváncsivá tett az is, hogy milyen nehézségekkel találták szemben magukat tanulmányaik befejezését követően a munkaerőpiacra kikerülve, és hogy ismerik-e a pályakezdőknek szánt különféle támogatásokat. Ezzel szemben a másik kérdőívem kifejezetten a munkáltatóknak irányul, ahol vezetőket és HR-eseket interjúvolok meg a témával kapcsolatban. Továbbá azért is erre a témára esett a választásom, mert bár találkoztam egy-két olyan kutatással, mely ebben a témában készült, egyik sem érinti az összes pontot, amit én vizsgálni szerettem volna, s amiből levonhatjuk azokat a következtetéseket, amikre én rá szeretnék majd mutatni. A kutatás eredményeként várhatóan egy összképet kaphatunk a pályakezdők előnyeiről, hátrányairól, lehetőségeiről, munkaerőpiaci helyzetéről, s véleményem szerint ebből tanulhatunk is. Jobban megérthetjük, milyen problémákkal szembesülhetnek, hogyan lehetne ezeket kiküszöbölni, milyen lehetőségeket kellene megteremteni számukra ezek elkerülése érdekében. Emellett, ha egy pályakezdő szeretne megfelelni az első munkahelyén, szintén érdemes megértenie, hogy mit várnak tőle a munkáltatók, milyen tulajdonságokra kell jobban összpontosítania, érdemes-e releváns szakmai tapasztalatot gyűjteni tanulmányai során. Amennyiben már időben felkészül ezekre, s igyekszik alkalmazkodni, szeretne tenni annak érdekében, hogy minél nagyobb eséllyel indulhasson, akkor számára elengedhetetlen, hogy tájékozódjon ezekről, nem utolsósorban pedig a lehetőségeiről, elérhető támogatásokról.

A hipotéziseimet részben azért állítottam, mert nem találtam egyik szakirodalomban vagy internetes forrásban sem választ, másrészt a saját tapasztalataim, véleményem alapján

íródtak. Az első hipotézisem szerint a munkáltatók általában pozitív tapasztalattal rendelkeznek a pályakezdőkkel kapcsolatban, szerintük motiváltak, rugalmasak és kitartóak, de az alázatosság és a megfelelő hozzáállás nem jellemzi őket. Ezzel a hipotézissel úgy gondolom, választ kaphatok arra, hogy összességében hogyan vélekednek a munkáltatók a pályakezdőkről, milyen fő előnyeiket és hátrányaikat emelik ki.

Mivel azt tapasztalom, hogy a fiatal munkavállalók nagy hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon azért, mert nincs szakmai tapasztalatuk, ezért második hipotézisem szerint pozitív kapcsolat van a pályakezdők releváns szakmai tapasztalata és a sikeres elhelyezkedésük gyorsasága között. Ebben a témában nem találtam kutatást, ezért szerettem volna ezt az állításomat alátámasztani vagy épp megcáfolni.

A harmadik hipotézisem szerint a pályakezdők többségének gondot okozott az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkeztek a munkára, és nem érezték ennek előnyét. Bár tudjuk, legalábbis gondoljuk, hogy a pályakezdők nagy hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon azokkal szemben, akik már több éves szakmai tapasztalattal rendelkeznek, mégis szerettem volna választ kapni arra, hogy a pályakezdői státusz az első munkahelyükre való jelentkezés során gondot okozott-e, vagy éppen érezték-e ennek előnyét.

Ami a kutatásom másik fő kérdése, hogy a pályakezdők milyen lehetőségekkel, támogatásokkal élhetnek, amikor kikerülnek a munkaerőpiacra. Ennek értelmében a negyedik hipotézisem az, hogy a pályakezdők nincsenek tisztában a legtöbb támogatással, amit kaphatnak. Amennyiben ez így van, érdemes lehet erre nagyobb hangsúlyt fektetni; egyrészt a pályakezdőknek jobban utána kellene járniuk, milyen lehetőségeik vannak, a másik oldalról pedig több segítséget nyújtani részükre azzal, hogy felvilágosítják őket a lehetséges támogatásokról.

2. Munkaerőpiaci kitekintés

A munkaerőpiac egy megközelítés szerint a munkaerő, mint termelési tényező közgazdasági értelemben vett piaca, ahol munkaerőcsere zajlik az eladók, azaz a munkavállalók, munkások, foglalkoztatottak, alkalmazottak és a vevők, vagyis a munkaadók, munkáltatók között. A munkaerőpiac a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége (LÁSZLÓ 2021).

Másfelől a munkaerőpiac az a piac, mely allokálja a dolgozókat a munkahelyek között és összehangolja a foglalkoztatási döntéseket. Továbbá ez az a mechanizmus, melynek révén egymásra találhatnak a munkavállalók és a munkalehetőségek (EHRENBERG és SMITH 2003). Az a hely, ahol a munkaadók és a munkavállalók kölcsönhatásba lépnek egymással, míg a munkaadók a legjobb jelöltekért versenyeznek, addig a munkavállalók a számukra legjobban kielégítő állást keresik. (economictimes.indiatimes.com, 2023)

Elméletben a munkavállalók és a munkáltatók a munkaerőpiacon formálisan azonos státuszú szereplőkként jelennek meg, de a valóságban érdekeik eltérnek egymástól. Míg előbbi célja a megszerezhető legmagasabb jövedelem elérése, addig az utóbbi arra törekszik, hogy költségeit minél alacsonyabb szinten tartsa. Egyrészt érdekharcot folytatnak egymással, másrészt verseny folyik közöttük a jobb pozíciók megszerzéséért is. Érdeemes megemlíteni az államot is, aki szabályozó és finanszírozó szereppel is bír, így képes befolyásolni a munkaerőpiacot (NAGY 2018).

A munkaerőpiac három szegmensből áll, vannak a foglalkoztatottak, a munkanélküliek és az inaktívak. Foglalkoztatottnak tekintjük azokat, akik dolgozni szándékoznak, de átmenetileg nincs munkájuk, és inaktívak azok, akik nincsenek a munkavállalók között. (oeconomus.hu, 2021)

Míg egyesek könnyebben, mások nehezebben helyezkednek el a munkaerőpiacon bizonyos tényezők miatt. Hátrányos helyzetűeknek nevezzük azokat, akiknek a munkaerőpiacra történő beilleszkedése az átlagosnál nehezebben megy. Az egyik megfogalmazás szerint hátrányos helyzetű bármely olyan személy, akinek például az elmúlt 6 hónapban nem volt állandó munkája, vagy 15 és 24 év közötti, esetleg 50 éven felüli. Tehát munkaerőpiaci szempontból a fiatalok és az idősebb generáció egyaránt hátrányos helyzetűnek tekinthetők. A 15 és 24 év közöttiek nehéz helyzete onnan is látható, hogy a KSH 2017-es adatai alapján minden 5. munkanélküli az ő korosztályukhoz tartozik. Az Európai Unióban

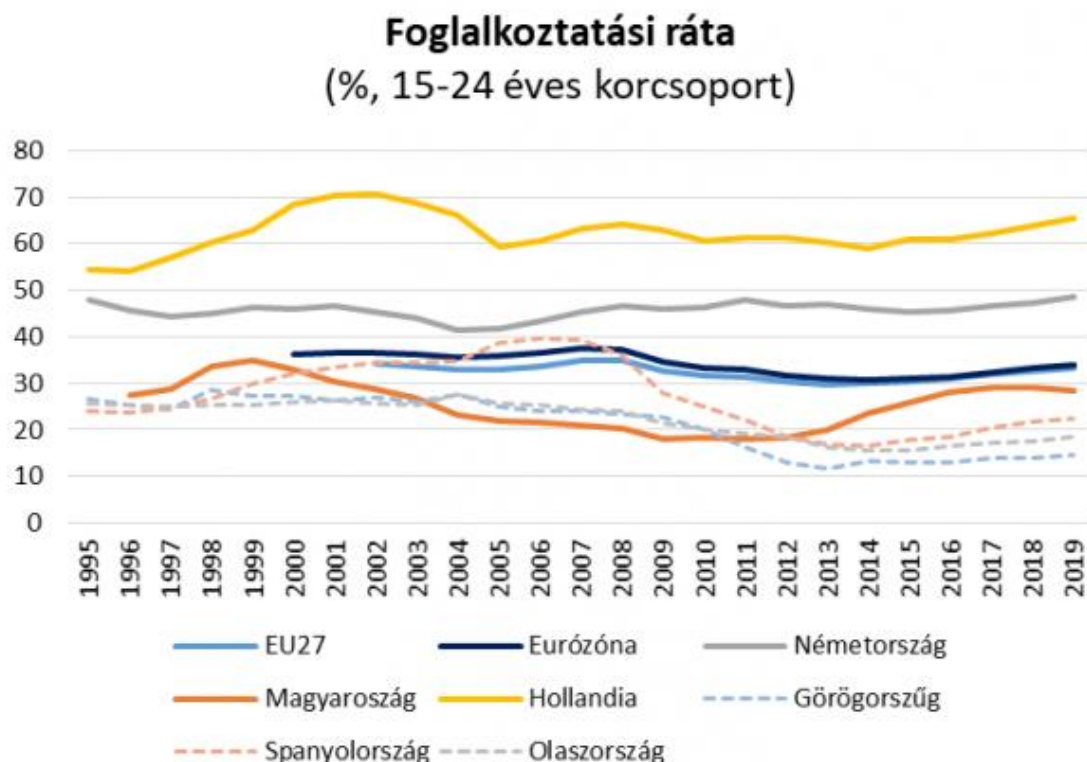
is kihívást jelent az ifjúsági munkanélküliség kezelése, ugyanis az EUROSTAT 2016-os adatai szerint közel 4,2 millió fiatal volt munkanélküli. Görögország és Spanyolország állt a legrosszabb helyen, náluk a 45 százalékot is meghaladta a vizsgált évben az ifjúsági munkanélküliségi ráta (NAGY 2018).

A 25 év alatti fiatalokat sajátos csoportnak tekintjük munkaerőpiaci szempontból. Általában ebben a korosztályban valósul meg a munka világával való megismerkedés, vagyis a munkaerőpiaci szocializáció, illetve a munkába való beilleszkedés. Foglalkoztatási helyzetük törekeny, függ a szezonalitástól és a válságoktól egyaránt, jelentős eltérést mutat országoként és egyes időszakokban, továbbá a felsőoktatásban eltöltött idővel is összefüggést mutat. (oeconomus.hu, 2021)

A 25 év alattiak munkanélkülisége függ a szezonoktól is (például tanítási szünet), valamint sokuk tanulmányai mellett dolgoznak. Így a munkanélküliségi adatok nehezebben használhatóak, időszakos az érvényességük, függ a munkába állás várható időtartamától és az előző munkahely elvesztésének időpontjától is. Viszont megmutatja, hogy a 2008-as válságnak milyen hatásai voltak, és a fiatalok foglalkoztatási rátájával is megismerkedhetünk. (oeconomus.hu, 2021)

2.1 Foglalkoztatási ráta pályakezdők esetében

Az 1. ábra Európában mutatja a fiatalok foglalkoztatási rátáját 1995 és 2019 között, kiemelve néhány országot. A legmagasabb eredményt Hollandia érte el, ahol 2019-ben körülbelül 66 százalék ennek az értéke. A második helyen Németország áll, ott ugyanabban az évben körülbelül 49 százalék a 15 és 24 év közöttiek foglalkoztatása. Magyarország követi közel 30 százalékkal, míg a dél-európai országok vannak leginkább lemaradva, ahol a 2008-as válság óta kedvezőtlen a fiatal álláskeresők helyzete. Magyarországon is csökkenő tendenciát mutatott azokban az időkben, de a 2010-es években sikerült ezt megfordítani, azóta pedig folyamatosan egyre több fiatal szerez állást. (oeconomus.hu, 2021)

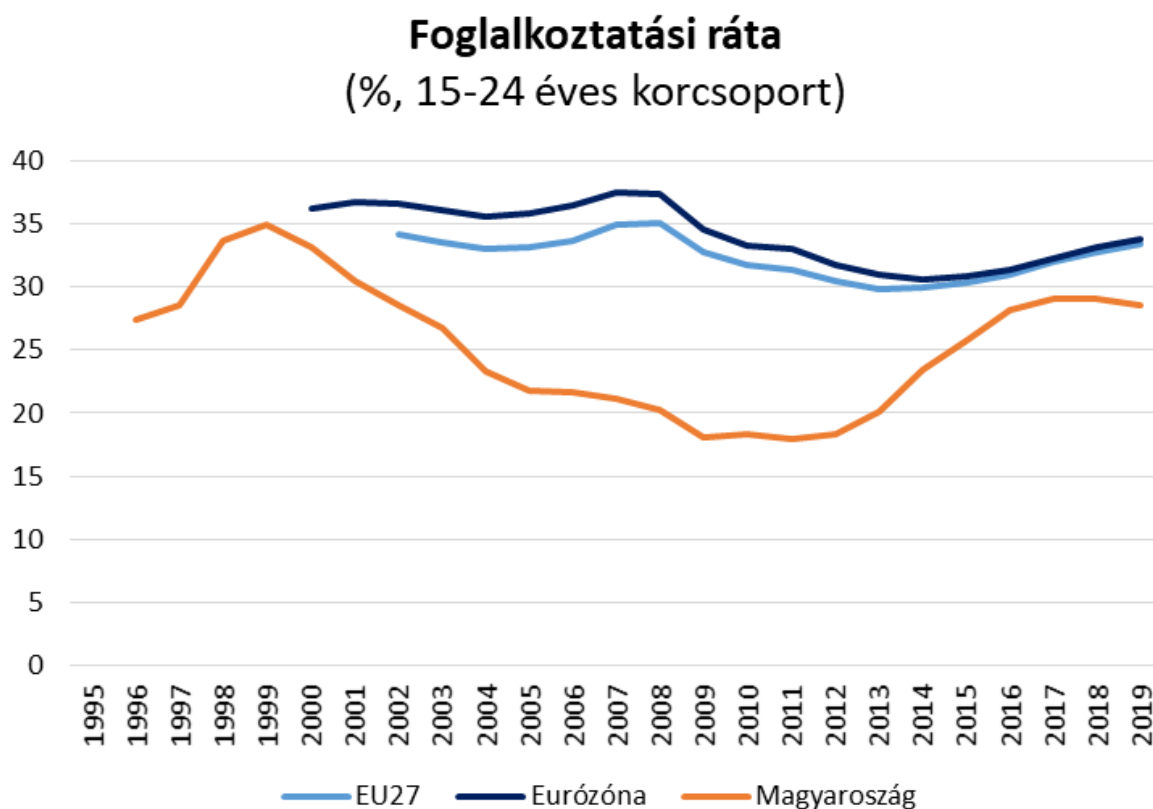


1. ábra: Foglalkoztatási ráta a 15-24 éves korcsoportban 1995 és 2019 között, Európa egyes országait tekintve
Forrás: oeconomus.hu, 2021

A 2008-as krízis következtében megemelkedett ifjúsági munkanélküliség az Eurostat adatai szerint az Európai Unió egészében jelen volt. Elmondhatjuk, hogy ez el is húzódott, 2012-ben és 2013-ban volt a legmagasabb azok száma, akik nem részesültek sem oktatásban, sem foglalkoztatásban. Ezt az időszakot követően folyamatos javulás mutatkozott a fiatalok munkanélküliségében. (oeconomus.hu, 2021)

A 15 és 24 év közöttieket vizsgálták, melyből kiderül, hogy a 15 évesek mindössze 5 százaléka dolgozik iskola mellett, ugyanis az ő korosztályuk esetében Európában minden országban iskolakötelezettség áll fenn. Ezzel szemben a 24 évesek 72 százaléka dolgozott 2019-ben. Az egész korcsoportot megfigyelve 2,1 millióan voltak oktatásban részt nem vevő munkanélküliek, s 689.300-an voltak azok a munkanélküliek, akik közben oktatásban vettek részt. Mindeközben 6,1 millióan voltak azok, akik egyszerre foglalkoztatottnak minősültek és oktatásban is részesültek. Tehát többen voltak azok a fiatalok, akik oktatás mellett foglalkoztatottak, mint azok, akiket fiatal munkanélkülinek tekintünk. (oeconomus.hu, 2021)

A vizsgált országok között különbséget fedezhetünk fel a tekintetben is, hogy az adott országban mennyire elterjedt a tanulmányok alatti munkavégzés, valamint hogy ez milyen összefüggést mutat az ifjúsági munkanélküliséggel. Magyarországon, Csehországban és Szlovákiában 2019-es adatok szerint 5 százalék alatti azok száma, akik egyszerre oktatásban vettek részt és dolgoztak is. Ennek értelmében hazánkban a fiatalokról elmondhatjuk, hogy jellemzően először befejezik tanulmányaikat, és csak utána helyezkednek el egy munkahelyen. Európát tekintve Lengyelországban volt a legmagasabb az arány, ott a fiatalok közel 10 százaléka dolgozott a vizsgált időszakban tanulmányai alatt. (oekonomus.hu, 2021)



2. ábra: A magyar fiatalok foglalkoztatási rátája 1995 és 2019 között, összehasonlítva az Európai Unió és az eurózóna átlagával
Forrás: oekonomus.hu, 2021

Az Eurostat adatai szerint, melyet a 2. ábrán láthatunk, a magyar fiatalok foglalkoztatási rátája alacsony szintet mutatott 1997 környékén, mindössze 27,8 százalékot ért el. 1999-ben érte el csúcspontját, ez közel 35 százalékot jelent. 2010-ig drasztikus csökkenést mutatott, amikor 18 százalék körülire csökkent az arányuk. Ez 2012-ben újra növekedésnek indult, és 2017-ben elérte a 30 százalék körüli szintet, ezt pedig stagnálás követte. Az Európai Unió

átlagához képest végig alacsonyabb volt hazánkban a fiatalok foglalkoztatási rátája, de 2017-ben már nem mutatott nagy különbséget, 4-5 százalék körüli érték volt ekkor a differencia. (oekonomus.hu, 2021)

2.2 Munkanélküliségi ráta pályakezdők esetén

Az Európai Bizottság 2017-ben intézkedéseket folytatott az ifjúsági munkanélküliség kezelésével kapcsolatban, ezt vizsgálva kiderült, hogy a munkanélküli fiatalok társadalmi hatásai jelentősek. Ez kihat a termelékenységre, a gazdasági növekedésre, továbbá a társadalom egészére nézve is súlyos gazdasági terhet jelent. Az egyetemi végzettségű, tanulmányaikat befejezők közül sokan nem találnak munkát, ezért nem tudnak tudásukkal és szakértelmükkel hozzájárulni a gazdaság növekedéséhez. A képzetlen vagy alacsonyan kvalifikált fiataloknak gyakran rendkívüli nehézséget okoz bejutni a munkaerőpiacra, s ha sikerül is, nem könnyű számukra kilépni az alacsony fizetésű munkakörökből és nincs lehetőségük az előrelépésre sem (NAGY 2018).

Érdemes kiemelni a NEET-fiatalokat is, akik nem foglalkoztatottak és oktatásban sem vesznek részt, az angol *not in employment, education or training* kifejezés rövidítéséről kapták elnevezésüket. Ez nagy kockázatot jelent a fiatalok számára a társadalmi kirekesztésben, ezért kulcsfontosságú terület az ő számuk csökkentése (tandfonline.com, 2007).

Ők azok a fiatalok, akiknek kevesebb motivációjuk van az önálló kezdeményezésre, emiatt jobban kiszorulnak a munkaerőpiacról is. Tehát a 15 és 24 év közötti munkanélküli, valamint inaktív fiatalok azok, akiket NEET-fiataloknak nevezünk. Magyarországon 2017-ben 11 százalékos volt az ő arányuk, tehát a NEET-ráta (NAGY 2018).

Az Eurostat adatai szerint a munkanélküli fiatalok száma Magyarországon rohamtempóban csökken. A teljes foglalkoztatottságot és a fiatalok foglalkoztatottságát tekintve több magyarországi régió is a legjobbak között szerepel. Az uniós átlagot tekintve a magyarországi fiatalok munkanélküliségi rátája tízszeres ütemben csökken. (napi.hu, 2022)

Az MTI az Eurostat adataira hivatkozva azt közölte, hogy a teljes népességhez képest élénkebb ütemben javult a fiatalok munkaerőpiaci helyzete Európában. 2010 óta a 15 és 29 év közötti fiatalok foglalkoztatási rátája hazánkban nőtt a második leggyorsabban. Az Uniót tekintve 2021-ben a fiatalok munkanélkülisége Magyarországon három, míg az általános munkanélküliségi ráta két régióban is a legalacsonyabbak közé tartozott. (napi.hu, 2022)

A fiatalok munkanélküliségét vizsgálva azt az eredményt kapták, hogy átlagban 1,3 százalékponttal csökken a számuk az EU-ban, ehhez képest ez Magyarországon, ahogy korábban is írtam, tízszer gyorsabb tempót mutatott, mindössze Litvánia előzte csak meg hazánkat. (napi.hu, 2022)

2021-es adatok szerint az ifjúsági munkanélküliségi ráta hazánkban több régióban is 5 százalék alatti értéket mutatott. A teljes munkanélküliséget vizsgálva Európában Közép- és Nyugat-Dunántúlon a legkedvezőbbek közé tartozott. Ez a szint 2,1-2,2 százalék volt, melyet csak Csehországban és Lengyelországban érték el. (napi.hu, 2022)

A 3. ábrán bemutatott 2021-es Eurostat adatok szerint, melyet az 1. számú melléklet tartalmaz, Magyarországon több régióban is 5 százalékpont alatti a munkanélküli fiatalok száma. Ezen kívül olyan régió is volt hazánkban a vizsgált időszakban, ahol 5 és 7 százalék közötti ez az érték, s olyat is láthatunk, ahol 7 és 11,5 százalékos eredményt mutatott. A legrosszabb eredményt a keleti régiók eredményezték, ott 11,5 és 19,5 százalék közötti értéket kaptak. Viszont hazánkban nem volt olyan régió, ahol a két legrosszabb sáv megjelent volna, ezek a 19,5 és 30 százalék közötti, valamint a 30 százalék feletti eredmények. (ec.europa.eu, 2022)

2.3 Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma

A KSH adatai szerint 2022 márciusában 16.740, míg 2022 decemberében 13.218 regisztrált pályakezdő volt Magyarországon, ezeket az értékeket az 1. táblázatban láthatjuk. Ha a vármegyét nézzük, Borsod-Abaúj-Zemplénben volt a legmagasabb a pályakezdők száma, 2022 decemberében ez 2.792 főt jelentett, ezzel szemben Győr-Moson-Sopron vármegyében a számuk mindössze 45 fő volt. Heves vármegye 469 fővel szinte középen járt, tehát mondhatni a többi vármegyéhez képest átlagos számú pályakezdő volt regisztrálva vármegyénkben a vizsgált időszakban. Ami még érdekesség, hogy 2017 márciusában 34.797 regisztrált pályakezdő álláskereső volt hazánkban, míg számuk 2017 decemberében 24.681 fő volt. Elmondhatjuk, hogy 5 év alatt a márciusi szám szinte a felére csökkent, közel 35 ezer főről közel 17 ezer főre, a decemberi érték ugyanennyi idő alatt közel 25 ezer főről alig több, mint 13 ezer fő volt. Összességében meglepően sokkal kevesebb a pályakezdők száma napjainkban, mint 6 évvel ezelőtt. (ksh.hu, 2023)

1. táblázat: A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma, vármegyék szerint, havi adatok (Adatok: fő)

Vármegye	2022. március	2022. június	2022. szeptember	2022. december
Bács-Kiskun	619	559	619	479
Baranya	1003	816	816	671
Békés	903	821	905	703
Borsod-Abaúj-Zemplén	3101	2844	3159	2792
Csongrád-Csanád	293	262	312	215
Fejér	386	289	350	301
Győr-Moson-Sopron	88	90	85	45
Hajdú-Bihar	1518	1346	1399	1201
Heves	738	633	610	469
Jász-Nagykun-Szolnok	915	834	907	727
Komárom-Esztergom	189	152	193	180
Nógrád	870	717	755	640
Pest	663	571	607	557
Somogy	1048	867	916	853
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2807	2376	2544	2102
Tolna	452	409	441	343
Vas	198	181	214	163
Veszprém	264	226	241	198
Zala	271	247	291	246
Ország összesen	16740	14542	15689	13218

Forrás: saját szerkesztés ksh.hu, 2023 alapján

2.4 Pályakezdő fiatalok definíciója, típusai

Szücs Krisztián és Törőcsik Mária (2022) megfogalmazásában az életkezdők azok a 25 és 34 év közötti fiatalok, akik önálló jövedelemmel rendelkeznek, mely munkából származik, felelősséget elsősorban magukért és partnerükért vállalnak, még nincs gyermekük, fő problémáikat pedig a megfelelő munkahely kiválasztása, lakhatás megoldása, partneri kapcsolatok megteremtése és mélyítése, továbbtanulás tervezése, önálló élet kialakítása teszi ki (SZŰCS és TÖRŐCSIK, 2022).

Ezzel szemben a pályakezdőket más szemszögből közelítjük meg, az ő esetükben a végzettséget és azt nézzük elsősorban, hogy tanulmányaik befejezése után állást keresnek, vagy első munkahelyükön dolgoznak-e. Pályakezdő munkavállalónak nevezzük tehát azt a személyt, aki a 25. életévét még nem töltötte be, és a kedvezményezett foglalkoztatást megelőzően maximum 180 nap biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal rendelkezik. (onadozo.hu, 2015)

Egy másik megfogalmazás szerint pályakezdőnek számítanak azok a 25. életévüket – felsőfokú végzettség esetén 30. életévüket be nem töltött személyek, akik rendelkeznek munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, s a tanulmányaikat befejezve nem szereztek jogosultságot álláskeresői járadékra. (net.jogtar.hu, 2023)

Dr. Csóré Éva, az Eastjob személyzeti tanácsadással foglalkozó cég hivatalos honlapján olvasható cikkje ezt a fogalmat leszűkítette, szerinte pályakezdőnek az számít, aki frissen kikerült az iskolapadból, legyen szó szakmunkás, közép- vagy felsőfokú végzettségű személyről. Azt is feltételezi róluk, hogy elméleti tudással rendelkeznek, de híján vannak a szakmai ismereteknek, nem, vagy csak nagyon kevés esetben van szakmai gyakorlatuk. (eastjob.hu, 2017)

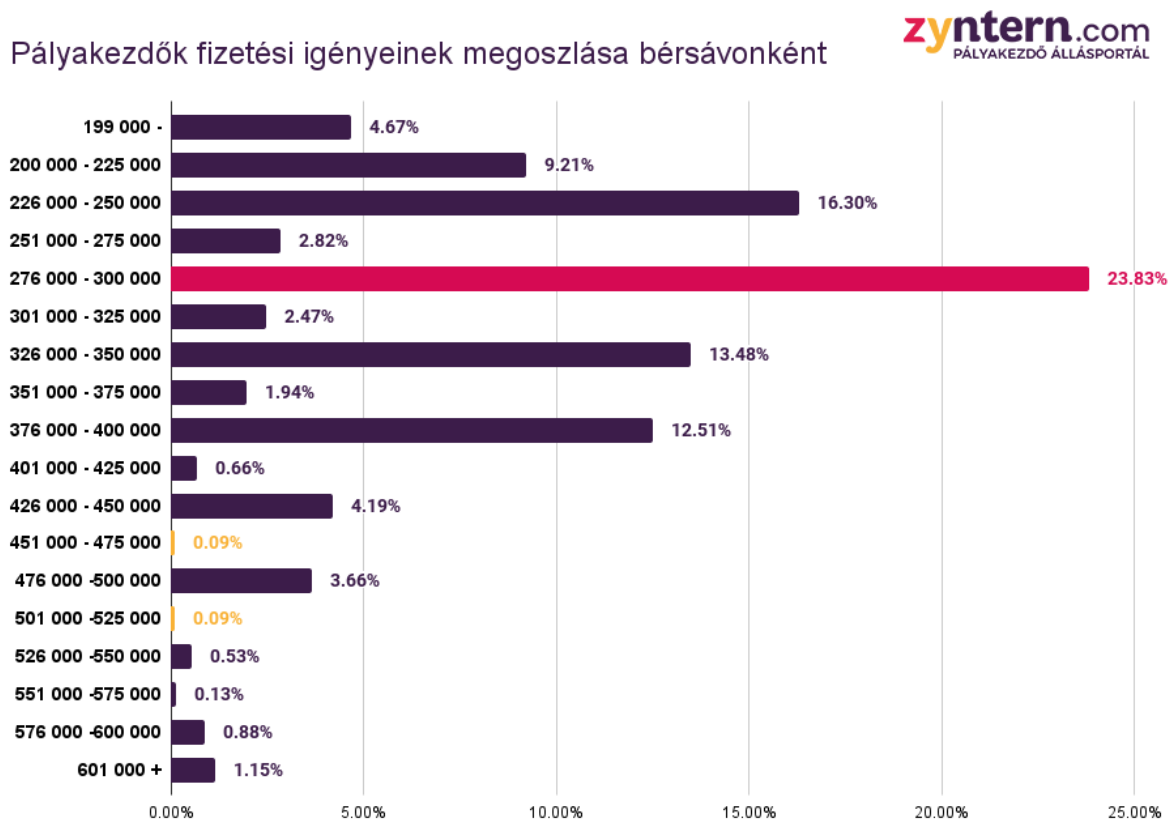
Tapasztalataim szerint ha pályakezdőkről beszélünk, megkülönböztethetünk szakmunkás végzettséggel rendelkező pályakezdőt, esetleg olyat, aki érettségit szerzett, vagy akár diplomával rendelkezik. Ezeken kívül vannak olyanok, akik más képzést végeztek el, például OKJ-t vagy egyéb tanfolyamot. Őket általában nem soroljuk külön típusba, s mindig a legmagasabb iskolai végzettség a mérvadó, melyet már befejezett az adott személy. Érdeemes tisztázni azt is, hogy attól függetlenül, hogy valaki diákévei során dolgozott diákmunkásként vagy gyakornokként egy vagy akár több cégnél, még ugyanúgy pályakezdőnek számít, amikor befejezi tanulmányait.

2.5 Fiatalok fizetéssel kapcsolatos várakozásai

A Zyntern hivatalos oldala felmérést végzett a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci igényeiről 2022-ben. A kérdőívüket közel 3000 fiatal töltötte ki, a fókuszban a 16 és 28 év közötti korosztály állt. A válaszadók többsége, azaz 55 százaléka 20 és 23 év közötti fiatal volt. (zyntern.com, 2022)

Ebből a felmérésből kiderül, hogy a válaszadók átlagos nettó fizetési igénye 321.800 Ft, melyet a 4. ábrán láthatunk, az előző évi felméréshez képest több, mint 73.000 Ft-tal nőtt ez az érték. Legtöbben a 276.000 Ft és 300.000 Ft közötti bérsávot jelölték, mint vágyott pályakezdő fizetés, ez a válaszadók közel 24 százalékát jelenti, ami mintegy 715 főt takar a 3000 válaszadóból. A felmérés eredményei azt mutatták, hogy a korosztályokat tekintve minél idősebbek a válaszadók, annál inkább magasabb fizetési igényt jelöltek meg. Ez azt jelenti, hogy a 16 és 19 év közöttiek bérigénye átlagosan nettó 309.600 Ft, a 20 és 23 év közöttieké 317.000 Ft, a 24 és 26 év közöttiek 330.000Ft-ot várnak el, az ettől idősebbek

pedig 336.000 Ft-ot írtak be. A válaszadók 4,67%-a, azaz körülbelül 140 fő válaszolta azt, hogy nettó 199.000 Ft pályakezdőként a bérigénye, míg 1,15 százaléka, azaz 34 fő válaszolta, hogy több kezdő fizetésre vágyik, mint nettó 601.000 Ft. Amennyiben a lakóhelyet nézzük, a felmérésből kiderül, hogy a fővárosi és a vidéki kitöltők átlagos nettó fizetési igénye között körülbelül 30.000 Ft a különbség, míg a női és férfi válaszadók között nettó 63.000 Ft a differencia a férfiak javára. (zyntern.com, 2022)



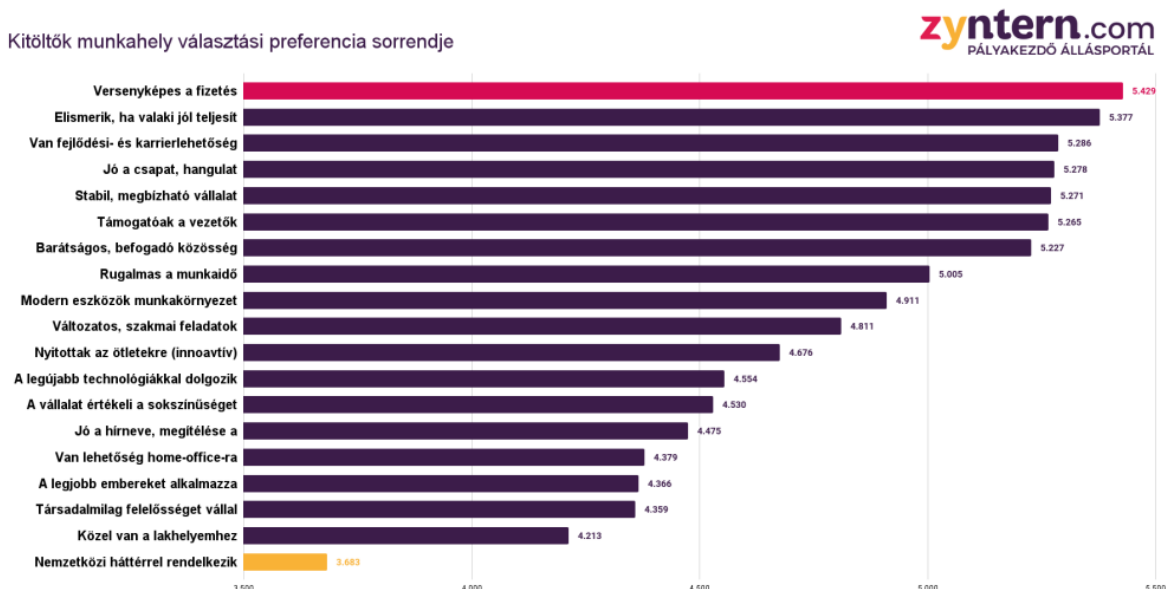
3. ábra: Pályakezdők fizetési igényeinek megoszlása bérsávonként
Forrás: zyntern.com, 2022

Szakterületek szerint is megvizsgálták a pályakezdők bérigényeit, ennek eredményét az 5. ábra mutatja, melyet a 2. számú mellékletben láthatunk. A felmérés szerint a válaszadók közül az informatikai, technológiai szektornak van a legmagasabb bérigénye, mely átlagosan 369.536 Ft. Szorosan követte a műszaki szakirány, mely esetében mintegy 367.156 Ft a bérigény. Érdeemes megemlíteni a harmadik legmagasabb bérigényű szakterületet is, ez az orvos és egészségtudomány, amely esetében átlagosan 342.417 Ft a fizetési igény. Ezzel szemben a három legalacsonyabb bérigényű szektor a gimnáziumban, pedagógusként vagy bölcsészettudományi területen tanulók vagy dolgozók válaszaiból adódik. Míg a

gimnáziumban tanulók bérigénye átlagosan nettó 237.941 Ft, addig a pedagógusoké 269.357 Ft, a bölcsészettudományi végzettségűeké 275.236 Ft. (zyntern.com, 2022)

2.6 Pályakezdők munkahelyválasztási preferenciái

Ahogy a 6. ábra mutatja, a felmérés szerint a versenyképes fizetés a legfontosabb szempont, amikor munkahelyet keresnek a fiatalok, összesítve 5,429-re értékelték egy 1-től 10-ig terjedő skálán ezt a szempontot. Ezután még nagyon fontos számukra, hogy elismerik a teljesítményüket, valamint ha van fejlődési- és karrierlehetőség a cégnél. Számukra a legkevésbé fontos, hogy a vállalat társadalmilag felelősséget vállaljon (4,359 pont), közel legyen a lakóhelyükhöz (4,213 pont), továbbá hogy nemzetközi háttérrel rendelkezzen (3,683 pont). Ha nemek szerint vizsgáljuk meg, kiderül, hogy általában a nők fontosabbnak tartják a barátságos és befogadó munkahelyi környezetet és a cég társadalmi felelősségvállalását, míg a férfiaknak inkább az a fontos, hogy mennyire modern a munkakörnyezet és hogy innovatív technikai eszközöket használhassanak munkavégzésük során. Lakhelyet tekintve a felmérés eredményeiből kiderült, hogy a fővárosi válaszadóknak fontosabb a vállalat nemzetközi háttere és a home office lehetőség, mint a vidékieknek, ezalatt a vidékiek magasabbra értékelik a társadalmi felelősségvállalást és a hírnevet, mint a fővárosiak. (zyntern.com, 2022)



4. ábra: Kitöltők munkahelyválasztási preferencia sorrendje
Forrás: zyntern.com, 2022

A felmérésből azt is megtudhatjuk, hogy a pályakezdők milyen típusú munkáltatónál dolgoznának szívesebben, ennek eredményét a 7. ábrán tekinthetjük meg, melyet a 3. számú melléklet tartalmaz. A kutatásban résztvevők 59 százaléka helyezkedne el nemzetközi nagyvállalatnál, 45 százalékuk hazai nagyvállalatnál, és 44 százalékuk kis-és középvállalatnál is el tudná képzelni magát. A mintegy 3000 kitöltőből körülbelül 1110 fő indítana vagy indított saját vállalkozást, ez a válaszadók 37 százalékát jelenti. Mindössze 23 százalékuk dolgozna startup cégnél, és voltak olyanok is, akik nem tudják, hol is szeretnének leginkább dolgozni, ez 9 százalékot, azaz körülbelül 270 főt takar. (zyntern.com, 2022)

A felmérés eredményei azt mutatták, hogy lakóhelyet tekintve tapasztalhatunk különbséget, miszerint a fővárosi válaszadók 64 százaléka dolgozna multinacionális vállalatnál, ezzel szemben a vidékiek 52 százaléka tudja magát elképzelni ilyen típusú munkáltatónál. Továbbá érdekesség az is, hogy a női válaszadók mintegy 20 százaléka, a férfi válaszadók 29 százaléka dolgozna szívesen startup cégnél, és ez a vállalkozási forma a 27 évnél idősebbek körében tekinthető a legnépszerűbbnek. (zyntern.com, 2022)

2.7 A pályakezdők legfőbb értékei

Fiatal álláskeresőként talán az jelenti a legnagyobb nehézséget, hogy a legtöbb munkakörben elvárás a több éves szakmai tapasztalat. A felsőfokú tanulmányok megkezdésekor erre érdemes figyelni és élni a gyakornoki lehetőségekkel. Amennyiben nincs tapasztalatunk, dr. Kártyás Gábor álláskeresői tanácsadó javaslatára emeljük ki erősségeinket. Ezek véleménye szerint az alábbiak lehetnek. (profession.hu, 2017)

Friss szakmai ismeretek: Mivel a pályakezdők a középiskoláról vagy egyetemről kerülnek ki frissen, így elmondhatjuk, hogy a legújabb szakmai ismeretekkel rendelkeznek. Tisztában vannak a legfrissebb megoldásokkal és a legaktuálisabb trendekkel egyaránt. Amennyiben tanulmányaik során lehetőségük nyílt külföldi tanulmányokra is, úgy akár nemzetközi szaktudással is rendelkezhetnek. Ezeket mindenképp érdemes beleírni az önéletrajzba vagy kiemelni az állásinterjú során. (profession.hu, 2017)

Nyelvtudás: A mai világban már vagy a továbbtanuláshoz, vagy a diploma megszerzéséhez szinte elengedhetetlen a nyelvtudás. Épp ezért elmondhatjuk, hogy a pályakezdők számára természetes, hogy legalább egy idegen nyelven beszélnek. Ez jól kamatoztatható nyelvtudást igénylő pozícióknál, főleg abban az esetben előnyös, ha az adott pozíciónál a nyelvismeret elvárás, minden más pedig tanulható. (profession.hu, 2017)

Lendület: Az álláskeresői tanácsadó szerint a mai fiatalok elszántan és energikusan érkeznek a munkaerőpiacra, tele vannak innovatív ötletekkel, nincs számukra lehetetlen. A munkaadók szemében ez előnyt jelenthet, főleg, ha kellő tettvágygal párosul. (profession.hu, 2017)

Rugalmasság: A pályakezdő fiatalokról elmondhatjuk, hogy a változásokra, az új helyzetekre és a váratlan problémákra nagyon könnyen és gyorsan tudnak reagálni. Kevésbé jellemzik őket megszokott sémák, ezért szemléletük sokkal inkább formálható egy idősebb munkavállalóéval szemben. Összességében nincsenek nehezen kezelhető berögződéseik, ennek értelmében a munkáltató a saját szervezeti kultúrájának megfelelően szocializálhatja és fejlesztheti őket. (profession.hu, 2017)

Mobilitás: Egy fiatalra többnyire jellemző, hogy nem köti elköteleződés egy városhoz, szívesen vállal több utazással járó munkakört, s ezt élvezi is. Egy számára tetsző pozícióért képes akár elköltözni egy másik városba is. Nagyobb az esély arra is az ő esetükben, hogy akár másik országban is hajlandóak szerencsét vállalni, például a cég külföldi leányvállalatánál. (profession.hu, 2017)

Szakmai alázat: A munkaerőpiacra kikerülve lehetőséget kapni egy munkáltatónál nagy bizalmat jelent a munkaadó részéről. Érdemes ezt a bizalmat meghálálni, ezt megtehetjük lojalitásunkkal, elköteleződésünkkel a cég felé. Egy alázatos pályakezdő tiszteli a lehetőséget és ezt érzékelteti a munkáltatójával, továbbá igyekszik bebizonyítani, hogy méltó a rábízott feladatok ellátására. (profession.hu, 2017)

2.8 Pályakezdők előnyei és hátrányai a pályakezdők szerint

Az alábbi fejezetben a pályakezdők előnyeit és hátrányait mutatom be a pályakezdők szerint különböző cikkek és felmérések alapján.

2.8.1 Előnyök

A Jobsgarden végzett felmérést, melyben körülbelül 700 pályakezdőt és 200 vállalati és HR szakembert kérdeztek meg. A felmérés szerint a pályakezdők azt gondolják magukról, hogy gyorsan tanulnak, kreatívak, csapatjátékosok, proaktívak, alkalmazkodóak, szorgalmasak, kellő önismerettel rendelkeznek, nyitottak. A kutatásban feltették a kérdést, hogy mi az az 5 legfontosabb tulajdonság vagy érték, amit pályakezdőként nyújtani tudnak a munkáltatójuknak. A kitöltők 58 százaléka válaszolta, hogy gyorsan tanul, ezt követte a

kitartó jelző, mellyel a válaszadók 47 százaléka jellemezte önmagát. Összesen 35 %-uk tartja magát segítőkésznek, 32 százalékuk pedig csapatjátékosnak, és szintén 32 %-uk gondolja azt, hogy átlátja a folyamatokat. Ezeket követi 30 százalékkal az alázat és a szorgalom, majd 28 százalékuk gondolja azt, hogy „Meg tudja csinálni”. Végül a nyitottság végzett az utolsó helyen, a kitöltők 25 százaléka jellemzi magát ezzel a jelzővel. Továbbá a felmérés során arra is kitértek, hogy a pályakezdők mennyire hajlandóak tenni céljaikért, tanulnának-e még szívesen valamit. A válaszok alapján elmondhatjuk, hogy céljaikért igenis tesznek, 97 százalékuk invesztálna magába, ebből 72 százalékuk saját szakmában, míg 25 százalékuk inkább új területen. (jobsgarden.hu, 2018)

2.8.2 Hátrányok

Egy 2014-es HR Portál által publikált cikk azt a felmérést mutatja be, amit a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola készített a pályakezdőkről 500 multinacionális nagyvállalat és kkv vezető, illetve pályakezdő fiatalok bevonásával. Céljuk a munkaerőpiacon jelentkező elvárások és a fiatalok tulajdonságainak összehasonlítása volt. Ebből kiderült, hogy a pályakezdők tapasztalatai szerint a szakmai fejlődésükben hátráltató tényezőként jelenik meg a más kommunikáció, emiatt felettesükkel olykor nehezen értik meg egymást. (hrportal.hu, 2014)

A fiatalok körében megjelenhet egy úgynevezett kapunyitási pánik, amit angolul quarter-life crisis-nek, azaz életnegyedi krízisnek nevezünk. Ez egy olyan időszak, amit bizonytalanság és stressz jellemez, s akkor jelenik meg, amikor a fiatalok élete új fejezetbe lép. Az alábbi tünetei lehetnek; hiányzik az iránymutatás a karrierükben, kapcsolataikban, életcéljukban, nehézségekkel szembesülnek döntések meghozatalakor, nem tudják, mi hiányzik életükből, nincs motivációjuk, fáradtak, stresszesek, szoronganak vagy depressziósak, attól tartanak, hogy a velük egykorúak már megvannak a terveik és félnek attól, hogy ők lemaradnak. (7summitpathways.com, 2022)

Egy másik megfogalmazás szerint a kapunyitási pánik okai között szerepel a túl sok választási lehetőség a fiatalok számára, a megfelelési kényszer és a jövőtől való félelem. Több formája is lehet, az egyik például az, amikor a fiatal a diplomaszerzés után azonnal munkába áll, és csak évekkel később döbben rá arra, hogy nem azt tanulta az egyetemen, amit szeretett volna és nem azzal foglalkozik, amivel igazán szeretne. Csak azzal foglalkozott, hogy pénzt keressen, sikeres legyen, így megfeleljen a felé támasztott elvárásoknak. Sokan ilyenkor döntenek úgy, hogy pályát módosítanak, esetleg kiköltöznek

külföldre. Ezzel szemben vannak azok, akik tanulmányaikat követően nem állnak munkába, mert fogalmuk sincs arról, hogy milyen irányba induljanak el. Rengeteg lehetőségük van, ez pedig nyomást gyakorol rájuk, s úgy döntenek, inkább nem csinálnak semmit. Érdemes ezekre előre felkészülni, megtervezni azt, hogy mivel szeretnénk foglalkozni, mi az, ami boldoggá tenne minket, s igyekeznünk kell a kijelölt úton haladni. A legjobb döntés, ha már az egyetem alatt munkába állunk, kipróbáljuk magunkat egyes munkakörökben, ez pedig segíthet iránymutatást adni későbbi életünkhöz. (profession.hu, 2019)

2.9 Pályakezdők előnyei és hátrányai a munkáltatók szerint

Az alábbi fejezetben a pályakezdők előnyeit és hátrányait fogom kifejteni a munkáltatók szemszögéből egyes felmérések, cikkek alapján.

2.9.1 Előnyök

A Jobsgarden által készített felmérés szerint a munkáltatók az alábbi jelzőkkel illették a munkavállalókat: jól kommunikálnak, gyorsan tanulnak, csapatjátékosok, kitartóak, kreatívak, szorgalmasak, szakmai alázattal bírnak, alkalmazkodóak, proaktívak. Az egyik válaszadó szerint szakmai elvárásokat nem lehet támasztani a pályakezdők felé, emiatt a legfontosabb feltétel a motiváltság. Egy másik munkáltató szerint fizikai munkakörökben a szakmai kompetenciák fontosabbak, mint a személyesek, míg szellemi pozíciókban ez inkább fordítva jellemző. Volt olyan is, aki szerint a szakma megtanulható, de az emberi oldal sajátos. Szerinte az új generációra nyitott vállalatok többnyire egyéniségeket keresnek, a szakmai tudásra pedig megtanítják őket. A kutatásból az is kiderült, hogy a munkáltatók 62 százaléka szerint a pályakezdők hajlandóak önmagukba investálni céljaik elérése érdekében, amiből arra következtethetünk, hogy komolyan veszik terveiket, céljaikat. (jobsgarden.hu, 2018)

A korábban említett felmérés szerint a pályakezdőkről elmondhatjuk, hogy bár felületesek, de gyorsan alkalmazkodnak, türelmetlenek, de ezzel szemben kreatívak. Viszont a válaszokból az is kiderül, hogy sokszor képesek kellemes meglepetést okozni munkáltatójuknak, mert egyrészt biztos szakmai elméleti alaptudással érkeznek a munkaerőpiacra, másrészt pedig az új készségeket, melyeket a munkahely megkövetel, rendkívül gyorsan képesek elsajátítani. A kreativitást szintén kiemelték, mint tulajdonság, mellyel felülmúlták a főnökeik elvárásait. Csidei Balázs, a Kempinski Hotel Corvinus személyzeti igazgatója szerint az idősebb korosztállyal szemben a pályakezdők sokkal

nyitottabban állnak az új kihívásokhoz, illetve legnagyobb előnyük, hogy a változó helyzetekhez gyorsan alkalmazkodnak. (hrportal.hu, 2014)

Paulovics Éva, a Jobsgarden ügyvezető igazgatója szerint a pályakezdők kimagaslóan jók önmenedzselésben, ezt a munkáltatók 70 százaléka a felmérés során meg is erősítette. (nepszava.hu, 2018)

Farkas Ferenc szerint a frissen végzettek számos olyan tulajdonsággal rendelkeznek, melyekkel idősebb „vetélytársaik” nem. Ilyen például a lendület, miszerint számos új ötlettel rendelkeznek, melyeket bemutathatnak munkáltatóiknak is, s ez vonzó lehet munkaadójuk számára. Nyitottak, kreatívak, s nincsenek kiégve a munkájukba befásult munkatársaikkal szemben. Emellett kiemelte, hogy a pályakezdők friss szakmai ismeretekkel rendelkeznek, ahogy kilépnek az iskolapadból. Ismerik a legújabb technológiákat, módszereket, tisztában vannak a legmodernebb üzleti trendekkel is, melyet képesek alkalmazni a vállalat gyakorlatában is. Továbbá véleménye szerint a szakmai alázat is jellemzi őket, ugyanis nem egyszerű egy frissen végzett fiatalnak munkát találnia, s ha mégis talál, talán jobban meg is becsüli azt. A nyelvismeret szintén nagy előny az idősebb generációval szemben, csakúgy, mint a rugalmasság. Minél fiatalabb egy munkavállaló, várhatóan annál nagyobb rugalmassággal kezeli a váratlan helyzeteket, így gyorsabban, könnyebben is tud alkalmazkodni ezekhez. Berögződései sincsenek, így a vállalati kultúrába is könnyebben be lehet illeszteni őket. A mobilitás szintén nagy előnyként jelenhet meg, ugyanis ők még szívesebben utaznak, vállalnak munkát akár távolabbi helyeken és ismerkednek meg új emberekkel, nem köti őket a családjuk egy adott településhez (FARKAS 2013).

2.9.2 Hátrányok

A munkahelyi beillesztésnél is felmerül néhány olyan jelző, amelyek hátrányként jelennek meg a pályakezdők esetén. Itt legelső helyen az alázat és kitartás hiánya áll, ezt követi a motiváció fenntartása, majd a generációs nehézségek. A felsorolást folytathatjuk a szakmai érdeklődés fenntartásával, a túlzott rugalmasság és szabadságigénnyel, a megfelelő karrierút biztosításával, az aránytalanul magas bérigénnyel, majd a szakmai tapasztalat hiányával. (jobsgarden.hu, 2018)

Az egyik válaszadó szerint a pályakezdők nem ismerik a munka világát, magas elvárásokkal lépnek a munkaerőpiacra, s nincs bennük elegendő alázat. Az első pillanattól kezdve mindent akarnak, ennek ellenére sokszor nem teszik bele a kellő energiát, pluszt pedig még

inkább nem tesznek bele a munkájuk során. Egy másik munkáltató azt állítja, hogy a szakmai alázat fogalmának megismertetése a pályakezdőkkel fontos lenne, továbbá el kellene érni náluk azt is, hogy elismerjék az idősebb generáció tudását és elfogadják a tőlük kapott kritikát. (jobsgarden.hu, 2018)

Érdekesség, hogy míg a pályakezdők közel 30 százaléka gondolja azt, hogy a top 5 legjobb tulajdonsága között szerepel az alázatosság, addig a munkáltatók 71 százaléka szerint nincs meg a pályakezdőkben a kellő mértékű szakmai alázat. A kutatás szerint a munkáltatók mindössze 1 százaléka felelte azt, hogy a pályakezdők teljes mértékben rendelkeznek szakmai alázattal. (jobsgarden.hu, 2018)

Arról is kérdezték a munkáltatókat, hogy egy pályakezdő tapasztalata – legyen szó diákmunkáról vagy gyakornoki munkáról – általában mennyire hasznos tapasztalatként jelenik meg a főállású munkavégzés során. A munkaadók 84 százaléka azt felelte, hogy egy pályakezdő korábban szerzett tapasztalatainak maximum a fele, azaz 50 százaléka hasznos a számukra. Ebből azt a következtetést vonták le, hogy a munkáltatóknak és HR-eseknek ki kell találniuk, hogyan motiválhatják a pályakezdőket illetve a szervezetben már jelen lévő munkavállalókat, valamint hogyan segíthetik őket a generációs együttműködésben, egymás szakmai és emberi kompetenciájának elismerésében. (jobsgarden.hu, 2018)

Arra is választ kerestek, hogy milyen nehézségek jelennek meg a munkahelyi beillesztésben, melyek azok a dolgok, amelyek kihívást jelentenek a munkáltatók számára. A válaszadók legnagyobb részre, azaz 22 százalékuk jelölte az alázat és kitartás hiányát, 18 százalékuknak a motiváció fenntartásával gyűlik meg a bajuk, ezt követte 17 százalékkal a generációs nehézségek. Míg 11 százalékuk szerint a túlzott rugalmasság és szabadságigény a gond, addig 6 százalékuk vélekedik úgy, hogy aránytalanul magas a bérigényük. A válaszadók 5 százaléka szerint a szakmai tapasztalat hiánya is nehézséget okoz a munkahelyi beillesztésben. (jobsgarden.hu, 2018)

A Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola által készített felmérés során feltették a munkáltatóknak a kérdést, hogy mit gondolnak a szakmában való érvényesüléshez legfontosabb tulajdonságoknak. Válaszaik alapján egy 4-fokú skálán első helyen a munkához való hozzáállás végzett 3,96-tal, ezt követte 3,9-es értékeléssel a precizitás, viszont azt is elmondták, hogy tapasztalataik szerint a pályakezdők nem teljesítenek olyan jól ezekben. Amennyiben saját generációjukkal kell összehasonlítani a fiatalok munkavállalókat, úgy legszembetűnőbb különbségként a szakmai előre jutással kapcsolatos

türelmetlenség állt, ezt követte az alázat hiánya. Csídei Balázs, a Kempinski Hotel Corvinus személyzeti igazgatója szerint az ő korosztálya még megszokta egy-egy jó munkahely eléréséért, ezzel szemben a mai pályakezdők a munka és a szabadidő között szigorú határvonalat húznak, előbbre csak a meghatározott 8 órát fordítják, többet nem hajlandóak a munkával foglalkozni. (hrportal.hu, 2014)

Paulovics Éva, a Jobsgarden ügyvezető igazgatója szerint a pályakezdőkkel az a baj, hogy rövid időtávon gondolkodnak, mindössze néhány hónap alatt szeretnék látványos karriert építeni, és ezt sokszor el is várják maguktól. Bár van olyan eset is, amikor ez valóban gyorsan megvalósul, de összességében elmondhatjuk, hogy ehhez többet kell dolgozni, a sikert a folyamatos befektetés, a fejlődés és az idő hozza el. Legtöbbjük egyébként szépen halad, de ezt nem veszik észre és nem ítélik elég látványosnak. A motivációjukat is nehéz fenntartani, ugyanis elsősorban izgalmas feladatokat keresnek a munkahelyükön. Azt szeretik a fiatalok, ha mindig történik valami, egyre jobb pozíciót tölthetnek be, s hogy ezt a munkáltató meg tudja valósítani, sokszor felkínál és időnként kitalál újabb pozíciókat vagy feladatokat, hogy akár fél évente meg tudják adni az előrelépés élményét. Szerinte az is elmondható a pályakezdőkről, hogy gyakran csalódnak. Egyrészt azért, mert az előbb említett előrelépést nem kapják meg olyan hamar, mint ahogy ők azt gondolják, másrészt pedig a legtöbb esetben hiányzik a reális kép arról, milyen is a munka világa, emiatt elég hamar kiábrándulnak. Ezek mellett olyan is előfordulhat, hogy valaki azért lép ki néhány hónap után a munkahelyéről, mert azt érzi, hogy még mindig pályakezdőként kezelik. (nepszava.hu, 2018)

A CBI munkáltatókkal végzett felmérése szerint a munkaadók 74 százaléka elégedett a fiatalok tudományos ismeretével, akik a kutatás előtti elmúlt 1 évben jelentkeztek munkára. Viszont a kutatás eredményeként elmondhatjuk, hogy a munkára való felkészültséget elengedhetetlen tartják a munkáltatók, a válaszadók 40 százaléka elégedetlen vagy nagyon elégedetlen a fiatalok jellemével, viselkedésével. Továbbá a munkaadók egyharmada elégedetlen vagy nagyon elégedetlen a pályakezdők releváns mennyiségű szakmai tapasztalatával is. (cbi.org.uk, 2019)

2.10 Az ideális pályakezdő

Az Eastjob személyzeti tanácsadással foglalkozó cég hivatalos honlapján olvashatjuk dr. Csóré Éva cikkjét, melyben arról ír, szerinte milyen az ideális pályakezdő. Arra fekteti a hangsúlyt, hogy hogyan kerülhet ki az iskolapadból egy pályakezdő a munkaerőpiacra úgy,

hogy kellő szakmai tapasztalattal bírjon a munkáltató számára, továbbá a munkaadók milyen eszközökkel rendelkeznek annak érdekében, hogy az általuk foglalkoztatott fiatal munkavállalók birtokába megfelelő szakmai tudás kerüljön. Először is ha a szakmai gyakorlatot nézzük, a legtöbb szakmai képzést nyújtó oktatási intézményben kötelező a néhány hetes szakmai gyakorlaton való részvétel, ez az idő viszont igencsak kevés komoly gyakorlati tudás megszerzéséhez. Ezzel szemben viszont jó lehetőség arra, hogy ha a szakmai gyakorlat során a munkáltató meg van elégedve a diák munkájával, akkor tanulmányait befejezve akár állást is ajánlhat neki. Mindezek mellett a karrierprogramokon való részvételt is érdemes kiemelni, mely többek között jelen van az Audi Hungáriánál, a MOL-nál vagy a Bosch-nál. Ez a cégeknek azért éri meg, mert a fiatalok aktuális elméleti tudással rendelkeznek, él bennük a bizonyítási kényszer, továbbá mobilisnak és rugalmasnak nevezhetjük őket, nem riadnak meg egy-egy új kihívástól. Persze bizonyos pozícióknál nagyon fontos szempont a végzettség, de a mai fiataloktól azt várják el, hogy a személyiségüket könnyen be lehessen illeszteni az adott vállalati kultúrába, továbbá fontos, hogy motiváltak legyenek, s hosszú távú céljaik egyezzenek a vállalat céljaival. A karrierprogram egyik célja, hogy a cégek későbbi vezetői kerüljenek ki közülük, de mindeközben folyamatosan szemmel tudják tartani, hogy ki milyen képességekkel rendelkezik, mennyire terhelhető, s ki illeszthető be leginkább a szervezeti kultúrába. Amennyiben a pályakezdők részt vesznek ilyen programokban, minden bizonnyal nagyobb eséllyel léphetnek a munkaerőpiacra, ugyanis napjainkban már elvárás, hogy rendelkezzenek releváns szakmai tapasztalattal. Ezeken kívül duális képzés vagy gyakornoki program keretein belül is szerezhethet a tanuló tapasztalatot, egy biztos, hogy ez versenyképesebbé teszi őt a munkaerőpiacon. (eastjob.hu, 2017)

Az angol nyelvben találkozhatunk az employability skills kifejezéssel, mely magyarul foglalkoztathatósági készséget jelent. Ezek a készségek szükségesek ahhoz, hogy megszerezzük és megtartsuk az elérni kívánt pozíciót, és hogy jól is tudjunk ott teljesíteni. Lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy munkatársaik jól boldoguljanak velük, és hogy megfelelő döntéseket tudjanak hozni. A job readiness skills, azaz a munkára való felkészültségi készségek pedig az alapvető tanulmányi készségeket, gondolkodási készségeket és személyes tulajdonságokat foglalják magukba. (middletowncityschools.com, 2000)

A The Careers & Enterprise Company felmérést készített a fiatalok pályakezdéséről és szükséges készségeikről. Véleményük szerint a készségek ugyanolyan fontosak, mint a

tanulmányi eredmény vagy a szakmai előmenetel. A Sutton Trust kutatása alapján a munkaadók 94 százaléka, a tanárok 97 százaléka és a fiatalok 88 százaléka gondolja úgy, hogy a készségek legalább annyira fontosak, mint a tanulmányi eredmények a jövőbeni sikerekhez. A megkérdezett tanárok több, mint fele szerint a készségek fontosabbak, mint az érdemjegyek. Ezekből következtethetünk arra, hogy a munkaadók leginkább ezeket a készségeket keresik a toborzás során. (careersandenterprise.co.uk, 2020)

A CBI egyik felmérése szerint, ahol a munkaadók válaszoltak, a karakter, a viselkedés és a személyes tulajdonságok voltak a mérvadók toborzáskor. Fontosnak tartják a széleskörű és kiegyensúlyozott oktatási rendszert, amely segít a tanulóknak megszerezni a szükséges tudást és készségeket, hogy alkalmazkodni tudjanak a munka változó természetéhez. Ez nagyon sokat számít a hátrányos helyzetű személyeknek egyaránt. (cbi.org.uk, 2019)

Az AhaSlides honlapján olvashatunk arról, mik azok a készségek 2023-ban, amelyeket a munkába álláshoz fontosnak tartanak. Az első ilyen a kommunikáció, ahol egyrészt lényeges az, hogy hogyan kommunikálunk másokkal, másrészt az is, hogy egy ötletet mennyire érthetően tudunk közvetíteni munkatársaink felé. A digitális fejlődés miatt nem hiányozhat az adatelemzői készség sem, azaz a nyers adatok összegyűjtése, átalakítása és rendszerezése, valamint hasznos információkká való átalakítása. Fontos a komplex problémamegoldás is, legyen szó munkahelyi hibák javításáról vagy konfliktusok hatékony megoldásáról. Továbbá elengedhetetlennek tartják a vezetői készségeket, az érzelmi intelligenciát, a hatékony időgazdálkodást is. A rugalmasság arra utal, hogy képesek vagyunk jól reagálni a változásokra, a kreativitás pedig azért jó, mert kíváncsivá tesz, kiléphetünk a komfortzónánkból, segít megalkotni többek között a marketingstratégiát. Az is nagyon fontos, hogy figyeljünk a részletekre, logikusan gondolkozzunk, illetve tudjunk csapatban dolgozni. (ahaslides.com, 2023)

A LinkedIn álláskereső honlapon arról olvashatunk, hogy melyik az az 5 készség, amit a munkáltatók keresnek a pályakezdőkben, ezek pedig a vezetői készségek, kommunikáció, problémamegoldó készség, munkamorál és csapatmunka. Véleményük szerint ezek azok a készségek, melyeket álláskeresés során ki kell emelni, s dolgozni kell rajtuk folyamatosan. Írnak arról is, hogy hogyan lehet elsajátítani ezeket. Például a vezetői készségek megszerzéséhez érdemes vezető szerepet vállalni egyes projekteken, vagy vezetői képzéseken részt venni. A kommunikációban érdemes arra koncentrálni, hogy mondanivalónk világos, konkrét, tömör, hiteles, kreatív és udvarias legyen. A

problémamegoldó képesség számos munkánál elengedhetetlen, ezért érdemes egy felmerülő problémánál definiálni azt, majd összegezni az elvégzendő teendőket, rangsorolni azokat, tervet készíteni, majd az alapján végrehajtani. A munkamorált kicsit nehezebben lehet megváltoztatni, de tehetünk érte például azzal, ha a megszüntetjük a körülöttünk lévő zavaró tényezőket, elvárásokat állítunk magunk elé és rugalmas időbeosztást alakítunk ki. Végül a csapatban való munkavégzés is egy nagyon fontos tényező, amelyhez szükséges az, hogy tudjuk, milyen szerepünk van egy közösségben. (linkedin.com, 2021)

2.11 Az oktatás és a munka világának kapcsolata

Amikor az oktatás és a munka világának kapcsolatát nézzük, a legfontosabb kérdés, hogy a pályakezdő tanulmányait befejezve milyen sikerességgel, esetleg kudarccal talál munkát. A hallgatók tudásában, képességeiben és motivációjában különbségek jelentkeznek, ez az oktatási rendszereket számos új kihívás elé állítja. Míg a gyengébb képességű hallgatók diplomaszerzése esetleg elhúzódik vagy lemorzsolódik, addig a jobb képességű hallgatók azonosítása egyre nehezebbé válik az oktatás tömegessé válása miatt. Jelentősen romolhat a felsőoktatás felkészítése a munkaerőpiac elvárásai szerint. Ahhoz, hogy a pályakezdők megfelelően fel tudjanak készülni a munka világára és eleget tudjanak tenni a munkáltatók várakozásainak, meg kell ismerniük a munkaerőpiac által támasztott követelményeket. Ehhez a felsőoktatás és a gazdasági élet szereplőinek állásfoglalása szükséges, a felkészítésnek pedig részét kell képeznie a pályaeorientációnak és a piaci technikák elsajátításának is. Kiemelhetjük, hogy fontos a gyakorlatszerzés a diákevek folyamán, s elengedhetetlen az önismereti és az önfejlesztési ismeretek átadása is. Akkor válhatnak a hallgatók potenciális munkaerővé, ha rendelkeznek a munkaerőpiac által elvárt készségekkel és képességekkel. Ezek elsajátításához leginkább a munka alapú tanulás járul hozzá. Gyakorlatot lehet szerezni például duális képzés során, melynek fontos szerepe van a munkaerőpiac és a felsőoktatás összekötésében. Ennek célja, hogy a tanulók ne csak végzettséget szerezzenek, hanem gyakorlatuk is legyen, így potenciális munkaerővé váljanak tanulmányaik befejezése után (KÖMÜVES et al. 2021).

Ha az oktatás és a munka világának kapcsolatáról beszélünk, ki kell emelnünk azt is, hogy mi a diákok pályaképe, és mire is készít fel az iskola. A Jobsgarden kutatásából kiderül, hogy a munkáltatók 64 százaléka szerint a pályakezdők nincsenek tisztában a munkahelyen felmerülő elvárásokkal, ezzel ellentétben a pályakezdők 65 százaléka úgy gondolja, hogy igen is tisztában van a feladatokkal, amely rá vár a munkahelyen. A pályakezdőknek

szükségük lenne pályaorientációra, viszont a kutatás eredménye, hogy a válaszadók mindössze 15 százaléka tartotta hasznosnak az ilyesfajta programokat továbbtanulása során. A kitöltők 14 százaléka azt felelte, hogy inkább nem segített a pályaorientációs nap a döntésben, 28 százalékuk szerint nem volt haszna, és ami meglepő, hogy 43 százalékuknak egyáltalán nem volt lehetősége részt venni az iskolájában ilyen programon. Ezzel ellentétben a pályaválasztásban és a továbbtanulásban a legnagyobb szerepe az internetes információknak van, erre voksolt a válaszadók 71 százaléka, majd ezt követte a barátok véleménye, mely 63 százalékot ért el. A család szerepe csak ezt követte, 43 százalékuk kéri ki és fogadja meg az ő véleményüket. A kutatási eredmények alapján a munkahelyi beillesztés is nehezebben megy a pályaorientáció hiánya miatt. (jobsgarden.hu, 2018)

Dr. habil. Vass László, a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola rektora szerint a pályakezdők és a munkáltatók között generációs különbségek vannak. Ő úgy gondolja, hogy a felsőoktatásnak olyan tudást kell a fiatalok kezébe adnia, mellyel egyes helyzetekhez kreatívan tudnak alkalmazkodni. Hitvallása szerint a felsőoktatásnak kell a pályakezdők és a munkáltatók felfogása, hozzáállása közötti rést felismernie és áthidalnia. (hrportal.hu, 2014)

Ahhoz, hogy az iskolában töltött éveket és a munka világát összekössék, indult Angliában egy nemzetközi karrier weboldal, a „Success at School”, ahol a 11 és 19 év közötti tanulók többet megtudhatnak a jövőbeni karrier lehetőségeikről, és pályaválasztási tanácsokat kaphatnak. Ezen a holnapon olvashatunk karrierutakról, iparágakról, szakmai gyakorlatokról, az elhelyezkedéshez szükséges készségekről. Céljuk, hogy összekössék az iskolákat és a tanulókat a munkaadókkal és az egyetemekkel a weboldalukon és interaktív fórumokon keresztül. Fiatalok milliói már felkereste ezt a honlapot tanácsért és információért, hogy segítséget kapjanak jövőjük megtervezéséhez. (burford.oxon.sch.uk, 2021)

Az Indeed állásportálon arról olvashatunk, hogy milyen előnyei vannak a tanulmányok során végzett munkának. Elsősorban a diákok így pénzt tudnak keresni, amelyből tudják fizetni tanulmányaikat vagy az ahhoz szükséges könyveket, eszközöket. Emellett hálózatépítési lehetőségük nyílik, szerezhetnek személyes tapasztalatokat, fejleszteni tudják készségeiket. Mindezek mellett az előnyök között kiemelték azt is, hogy megtanulhatják beosztani pénzüket, vagy akár meg is takaríthatnak. (indeed.com, 2022)

2.12 Pályakezdők támogatásai és lehetőségei

Frissen végzettként bekapcsolódni a munkaerőpiac vérkeringésébe nem egyszerű feladat. Napokat, heteket, de akár hónapokat is el lehet tölteni álláshirdetéseket böngészve, s ez rendkívüli nehézséget jelenthet egy pályakezdő számára. Ennek ellenére nem szabad feladni, ugyanis számos lehetőség áll a pályakezdők előtt is, akiket munkaerő-piaci szempontból sokszor kedvezőtlen helyzetűnek tekintenek, valamint a munkaadóknak is rendelkezésükre állnak olyan lehetőségek, melyeket akkor érvényesíthetnek, ha pályakezdőt vagy 25 év alatti munkavállalót alkalmaznak (FARKAS 2013).

Kurtyánszky Zsolt, az iparért és munkaerőpiacért felelős államtitkár 2022-es nyilatkozata szerint a jelenlegi elérhető, fiatalokat segítő támogatások közül a legnépszerűbb a vállalkozások regionális munkaerőtámogatása, melynek keretein belül az első 2 hónapban több, mint 8700 álláskereső felvételéhez igényeltek állami bértámogatást. A 8700 álláskereső közül több, mint 3000 fő volt 25 év alatti. (napi.hu, 2022)

Az alábbi fejezetben a pályakezdők támogatásait és lehetőségeit szeretném bemutatni.

SZJA mentesség

A 25 év alattiak SZJA mentessége 2022.01.01-jén lépett életbe, melyet 2022-ben havi bruttó 433.700 Ft összegű összevont adóalapba tartozó jövedelemig lehetett igénybe venni. Ez összesen havonta 65.055 forint adómentekarártást is jelenthetett, mely egész évre tekintve 5.204.400 Ft jövedelem alapján 780.660 Ft-tal kevesebb adót kellett megfizetnie egy 25 év alattinak. (csalad.hu, 2023)

2023.01.01-étől a 25 év alattiak magasabb összegű kedvezményt tudnak érvényesíteni, mely összeghatára havonta bruttó 499.952 Ft, ami legfeljebb 74.993 Ft adómentekarártást is jelenthet. Így egész évre vonatkozóan bruttó 5.999.424 Ft-ig terjedhet a jogosultság, az adómentekarártás maximuma pedig 899.914 Ft. (csalad.hu, 2023)

Jogosultságát tekintve a kedvezményt azokban a hónapokban tudja érvényesíteni a 25 év alatti munkavállaló, amikor még nem töltötte be ezt az életkort, és abban a hónapban kaphatja meg utoljára, amelyikben betölti a 25. életévét. Első alkalommal a 2022-es évben megszerzett jövedelmekre lehet érvényesíteni. (csalad.hu, 2023)

A kedvezmény érvényesítését a fiatalnak nem kell kérnie munkáltatójától, alapvetően automatikusan működik, a kifizető a jogosultsági hónapokban veszi figyelembe, kivéve, ha a 25 év alatti személy nyilatkozatban kéri az SZJA mentesség részleges vagy teljes

mellőzését. Ebben az esetben a fiatal utólag, adóbevalláskor tudja visszaigényelni a befizetett adót egy összegben. (csalad.hu, 2023)

Diákhitel

A diákhitelt az kaphatja meg, aki magyar állampolgár, jelenleg felsőfokú tanulmányokat folytat Magyarországon és legfeljebb 45 éves, és bejelentett lakcím is szükséges hozzá. Ezek teljesülése esetén nincs hitelbírálat, nincs szükség sem kezesre sem fedezetre, tehát a hallgató mindenképp megkaphatja a diákhitelt. A kamat minden költséget tartalmaz, nincs apróbetűs rész, a kamatmentes konstrukció pedig semmilyen egyéb díjat nem tartalmaz. Okmányok tekintetében szükséges érvényes személyi igazolvány, lakcímkártya, adókártya, továbbá saját névre szóló bankszámla. (biztosdones.hu, 2023)

Diákhitelek tekintetében többfélét megkülönböztetünk, ezek a Diákhitel1, a Diákhitel2 és a Képzési hitel. (biztosdones.hu, 2023)

Diákhitel1

A Diákhitel1 szabadon felhasználható, bármire elkölthető, legyen szó önköltséges tanulmányokról, lakhatásról, okostelefonról, laptopról, kultúráról vagy kikapcsolódásról, esetleg mindennapos kiadásokról. Ezeken kívül akár a tanulmányokhoz szükséges könyveket vagy jegyzeteket is lehet ebből fedezni. (biztosdones.hu, 2023)

Ennek keretében 15.000 Ft-tól akár 150.000 Ft-ig terjedő havi összeget vehet fel a hallgató, így egy tanulmányi félévben akár 750.000 Ft hitelhez is hozzájuthat. Kamata évi 4,99%, mely a hitelek piacán kifejezetten kedvezőnek számít. Ezt a diákhitelt a felsőfokú tanulmányok alatt bármikor lehet igényelni. A kormány kiterjesztette a kamatstopot e hitelre is, tehát 2023 januárjától a korábbihoz képest továbbra is 4,99%-os kamattal elérhető. (biztosdones.hu, 2023)

Diákhitel2

Ez a hiteltípus kizárólag tanulmányi önköltségekre költhető el. Maximum a képzés önköltségi díjának megfelelő összeget lehet felvenni, viszont ez a maximális összeg nincs meghatározva. Az igényelheti, aki magyar állampolgár, még nem töltötte be 45. életévét és bejelentett lakcímmel rendelkezik. Továbbá jogosult az is, aki menekültként elismert, rendelkezik letelepedési vagy bevándorlási engedéllyel, a jogszabályban meghatározott jogcímen Magyarországon szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezik. Felsőfokú tanulmányok során bármikor igényelhető, kamatmentes, nincsenek rejtett költségek, tényleg

csak annyit fizet vissza a hallgató, amennyit felvett. A kamattámogatás alanyi jogon jár, nem kell külön kérvényezni. A hallgató nem kapja kézhez az összeget, mivel azt egyből az oktatási intézménynek utalják ki, így tehát az igénylés után nincs semmilyen teendője vele. A Diákhitel1 és a Diákhitel2 kombinálható, azaz egyszerre is fel lehet őket venni. (biztosdotes.hu, 2023)

Képzési hitel

Ez a típus fedezi az önköltséges képzések díját, később kamatmentesen kell visszafizetni, rejtett költségek nélkül. Felnőttképzésben legfeljebb 500.000 Ft-ig igényelhető, a képzési díj legalább 20%-át meg kell fizetni önerőből a szakképző vagy a felnőttképző felé. Szakképzés esetén a maximum limit a képzési díj összege, valamint kitétel az is, hogy a képzés legalább 3 hónapos legyen. Úgy, mint a Diákhitel2-nél, itt sem kapja kézhez a hitelt az igénylő, mert az egyből az oktatási intézménynek kerül kiutalásra annyi különbséggel, hogy ez két részletben történik. Ezt a típust a képzés legelső napján vagy ezt követően bármikor igényelheti a hallgató. (biztosdotes.hu, 2023)

Az igényléshez feltétel, hogy az igénylő rendelkezzen aktív tanulói vagy felnőttképzési jogviszonnyal, 18. életévét betöltse, legfeljebb 55 éves legyen, rendelkezzen bejelentett lakcímmel, magyar állampolgár és büntetlen előéletű legyen, ne rendelkezzen köztartozással, továbbá a hiteligenyélést megelőzően 12 hónapig rendelkezett társadalombiztosítási jogviszonnyal vagy folyamatos tanulói, felnőttképzési vagy felsőoktatási hallgatói jogviszonnyal. (biztosdotes.hu, 2023)

Lakhatási támogatás

Az Ifjúsági Garancia Rendszer keretében megvalósuló lakhatási támogatás célcsoportja azok a 15 és 24 év közötti személyek, aki sem nem tanulók, sem nem dolgozó fiatalok. A támogatás azoknak adható ebben a projektben, akik lakhelyüktől távol vállalnak munkát, feltétele pedig, hogy legyen foglalkoztatási, illetve lakóingatlan bérleti jogviszonyuk, s ezek megfeleljenek a jogszabályi feltételeknek is. (kormanyhivatal.hu, 2018)

A támogatásban azok az álláskeresőк részesülhetnek, akik legalább egy hónapja nyilvántartott álláskeresőк, nem rendelkeznek lakóingatlannal a munkavégzés helyén vagy olyan településen, amely a munkavégzés helyétől legfeljebb 60 kilométerre helyezkedik el, továbbá aki a lakhatást a munkavégzés helyén vagy legfeljebb 60 km-es körzetében lévő településen bérleti jogviszonnyal oldják meg, s akik nem részesülnek a kérelem időpontjában

egyéb lakhatási támogatásban és rendszeres havi munkabérük nem haladja meg a kötelező legkisebb bér 300 százalékát. (kormanyhivatal.hu, 2018)

A támogatás mértékét tekintve ugyanazon lakóingatlanra vonatkozóan 1 fő esetében nem haladhatja meg a 100.000 Ft-ot havonta, s két fő nem közeli hozzátartozó együtt élése esetén is ezt az összeget kell figyelembe venni. Amennyiben 2 fő közeli hozzátartozóról van szó, s mindketten megfelelnek a lakhatási támogatás feltételeinek, úgy ez a maximális összeg 150.000 Ft a két főre vonatkozóan. Abban az esetben, ha 3 vagy több személy lakik az ingatlanban, s megfelelnek a feltételeknek, úgy a támogatás maximális mértéke 200.000 Ft lehet. A támogatás folyósításának időtartama legfeljebb 12 hónap lehet, megállapítása mérlegelés tárgyát képezi. (kormanyhivatal.hu, 2018)

A Kormány 2023.03.01-től elindította a „Lakhatási támogatás 2023.” országos munkaerőpiaci programját, melynek keretében az igénylő 6 hónapra kaphat támogatást, amennyiben lakóhelyétől a munkavégzés helye minimum 60 kilométerre található. Ennek összege havonta legfeljebb 162.400 Ft lehet. Amennyiben a munkahelytől a lakóhely minimum 10 kilométerre, de legfeljebb 60 kilométerre található, az igénylő az „Utazási támogatás 2023.” támogatást tudja igénybe venni. (nfsz.munka.hu, 2023)

Utazási támogatás

Az „Utazási támogatás 2023.” program keretében 6 hónapra szóló támogatás nyújtható, mértéke az igénylő lakóhelye és a munkavégzés helye közötti távolság tekintetében 10 kilométer távolság felett minden teljes 10 kilométer után a támogatás megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 5 százalékának megfelelő összeg. (nfsz.munka.hu, 2023)

Mind a „Lakhatási támogatás 2023.”, mind pedig az „Utazási támogatás 2023.” célcsoportja azok az álláskereső, akik munkahelye eltér a lakóhelyüktől. (nfsz.munka.hu, 2023)

Fiatalok életkezdési támogatása

Életkezdési támogatásra minden 2005. december 31. napja után született, Magyarország területén élő magyar gyermek jogosult. Az életkezdési támogatást nem kell igényelni, automatikusan megnyitásra kerül a jogosultak számára az életkezdési letéti számla. A támogatás mértéke egyszeri 43.500 Ft, melyet a Magyar Államkincstár ír jóvá a gyermek részére nyitott életkezdési letéti számlán. Azok a gyermekek, akik rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosultak és nevelésbe vannak véve, továbbá

Magyarországon élnek, a születési évüket követő 7. és 14. évben is kapnak támogatást, mely összege 44.600 Ft. A letéti számlán lévő összeg a gyermek nagykorúságáig az inflációval megegyező mértékben kamatozik, s az így összegyűjtött megtakarításról a 18. életévét betöltött gyermek rendelkezhet. (csalad.hu, 2023)

Duális képzés

A duális képzés azt jelenti, hogy míg az elméleti oktatást a tanuló a felsőoktatási intézményben megkapja, addig a gyakorlati képzése a választott partnerszervezetnél történik. Így a hallgató bepillantást nyerhet az általa választott partnerszervezet működésébe, megismerheti annak vállalati kultúráját, továbbá a szakma alapjait kiváló szakemberektől tanulhatja meg. A legfőbb előnye pedig, hogy a hallgató tanulmányai befejezésekor pedig olyan versenyképes tudással és gyakorlattal rendelkezhet, ami előnyhöz juttathatja munkába álláskor, karrierje elindításakor, vagy az is lehet, hogy mire átveszi a diplomáját, már van egy munkaszerződése, így nem is kell állást keresnie. A tapasztalatszerzés mellett a partnerszervezetek nyújthatnak jutalmat vagy akár béren kívüli juttatásokat is, ilyenek lehetnek a cafeteria, az utazási költségtérítés vagy a lakhatási támogatás, így már tanulmányai alatt is függetlenné válhat. (dualisdiploma.hu, 2023)

Coca Cola #énjövőm programja

Több cégnek is van pályakezdőket támogató programja, én ezek közül egyet mutatnék be, ez pedig a Coca Cola #énjövőm programja. Ha felmegyünk a honlapjukra, láthatjuk, hogy a szlogenük a „mert benned is ott van a lehetőség, hogy kihozod magadból a maximumot!”. A programot 2017-ben indították, mely középpontjában a fiatalok munkanélküliségének visszaszorítása áll. Céljuk, hogy segítsenek azoknak a 16 és 35 év közötti fiataloknak, akik nem találják az útjukat, esetleg próbáltak már elhelyezkedni, de ez sikertelen volt, vagy még nem tudják pontosan, mivel is szeretnének foglalkozni, de az is lehet, hogy boldogtalanok jelenlegi munkahelyükön és másra, vagy többre vágnak. Ehhez szükséges az is, hogy olyan fiatalokról legyen szó, akik tudják, hogy van bennük lehetőség, s tenni is szeretnének álmaik megvalósításáért. Szeretnének előre jutni, esetleg vannak már terveik, ötleteik, de nem tudják, hogy a megvalósításhoz hogyan kezdjenek neki, motivációra, támogatásra, gyakorlati tudásra van szükségük. (enjovom.hu, 2023)

A program tananyagai 28 országban érhetőek el, mindenhol a helyi igényekhez vannak szabva. A munkavállalást és tanulást fejlesztő tananyagok hazánkban 2028 óta már egy

online önfelkészítési platformon is elérhetőek a személyes workshopok mellett. (enjoyom.hu, 2023)

Az ingyenes, egynapos workshopokon szakértő trénerok készítik fel a fiatalokat arra, miként keressenek munkát, hogyan viselkedjenek és mit mondjanak egy állásinterjúban, mindemellett pedig szó van önismeretről és készségek felismeréséről is. Ha a távolság vagy időhiány miatt valaki nem tud részt venni személyesen a workshopon, az online elérhető tananyagokból is tanulhat a saját ritmusában. A honlapon olvashatjuk, hogy 2020 végéig több, mint 10.000 fiatal csatlakozott ehhez a programhoz. (enjoyom.hu, 2023)

Ifjúsági Garancia Program

A NEET-fiatalok csökkentését célzó egyik uniós kezdeményezés az ifjúsági garancia rendszer, mellyel az a cél, hogy a tagállamok gondoskodjanak a 25 év alatti fiatalok tanulmányaikat követő elhelyezkedéséről. Ezt a tanulmányok befejezését követő 4 hónapon belül szeretnék elérni, s céljuk, hogy színvonalas állásajánlatot kapjanak a fiatalok, vagy gyakornoki képzésbe, esetleg továbbképzésbe kerüljenek (NAGY 2018).

Az Ifjúsági Programban való részvételhez feltétel, hogy 30 év alatti fiatal legyen a személy, illetve nyilvántartott álláskeresőként csatlakozzon. Amennyiben ezek a feltételek teljesülnek, igénybe tudják venni a vállalkozások munkaerő támogatását vagy a fiatal szakképzettek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatást. 2022 június 30-ától feltétel az is, hogy a résztvevő Budapesten vagy Pest megyében éljen, mert a többi megyében ekkor felfüggesztésre kerültek. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

Fiatal szakképzettek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatása

Ezt azok után tudják igénybe venni a munkáltatók, akik legfeljebb 30 évesek, s utolsó szakképzettségüket 2011-ben vagy azután szerezték meg. Ebben az esetben 3 hónapig tart a támogatás, így munkatapasztalatot és gyakorlatot tudnak szerezni a fiatalok. Mértéke a foglalkoztatót terhelő bérköltség 100 százaléka, teljes munkaidős foglalkoztatás esetén havonta maximum a megállapítás napján garantált bérminimum kétszerese. A 90 napos támogatás letelte után a munkáltató igényelheti a vállalkozások munkaerő támogatását, így összesen 9 hónapig részesülhet támogatásban. Ez a támogatás részben a fiatal szakképzetteknek szól, akik így munkatapasztalathoz juthatnak, részben pedig a munkáltatóknak, akik igénybe tudnak venni utánuk kedvezményeket. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

Amennyiben a feltételeknek megfelelő fiatal jelzi egy állásinterjún, hogy az esetleges leendő munkáltatója igényelni tudja utána ezeket a támogatásokat, s a munkáltató szeretne is élni ezzel a lehetőséggel és felveszi a fiataalt, nincs más dolguk, mint együtt bemenni a munkavállaló lakhelye szerinti illetékes járási hivatal foglalkoztatási osztályára. Ott a munkavállaló be tud lépni az Ifjúsági Garancia Programba, a munkáltató pedig jelzi, hogy kéri a támogatást vagy támogatásokat. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

Abban az esetben, ha még a fiatal nem talált munkát, érdemes belépnie az Ifjúsági Garancia programba, mert a járási hivatal kollégái igyekeznek segíteni és összekötni őt egy olyan munkáltatóval, aki olyan fiatal munkavállalót keres, mint ő. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

Hátrányos helyzetűek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatása

Amennyiben egy álláskereső nem felel meg a fiatal szakképzettek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatás feltételeinek, ellenben igaz rá, hogy 25 és 30 év közötti álláskereső, az elmúlt egy éven belül CSED-ben, GYES-ben vagy GYED-ben, esetleg gyermeknevelési támogatásban, örökbefogadói díjban, ápolási díjban vagy gyermekek otthongondozási díjában részesült vagy részesül, illetve tartósan, azaz legalább 6 hónapja folyamatosan nyilvántartott álláskereső, úgy részesülhet a hátrányos helyzetűek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatásban. Ez szintén egy 90 napos támogatási program, mely munkatapasztalat és gyakorlat szerzésére ad lehetőséget. Mértéke a munkáltatót terhelő bérköltség 100 százaléka, legfeljebb havonta a megállapítás napján hatályos kötelező legkisebb munkabér 150 százaléka. Letelte után a munkáltató igényelheti a 6 hónapra igénybe vehető vállalkozások munkaerő támogatását is. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

„Vállalkozni szeretnék” lehetőség

Azok a fiatalok, akik már eldöntötték, hogy vállalkozást szeretnének indítani, igénybe tudják venni a vállalkozóvá válást segítő támogatást. Feltétele, hogy a jelentkező minimum 1 hónapja nyilvántartott álláskeresőnek számítson, megszerezze az Ifjúsági Garancia Program által nyújtott jogi és pénzügyi készségeket, továbbá készítse el egy üzleti tervet, amelyben bemutatja a terveiben szereplő vállalkozás működését és hatékonyságát. Továbbá feltétele az is, hogy saját maga foglalkoztatását biztosítsa főállású egyéni vállalkozóként, mezőgazdasági őstermelőként vagy gazdasági társaság alapításával főállású társas vállalkozói jogviszonyban, mindemellett más cégnél sem főállásban, sem egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban nem dolgozhat. Amikor a fiatal igényli ezt a támogatást, vállallnia kell, hogy vállalkozását 2 évig fenntartsa, s ezt igazolja is. A nem támogatható

tevékenységek közé tartozik például az ügynöki tevékenység, használcikk-kereskedelem, italbolt, játéktér üzemeltetése, és a piaci és mozgó árusítás is. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

Miután a jelentkező részt vesz az Ifjúsági Garancia Program keretein belül korábban említett jogi és pénzügyi készségeket elősegítő csoportos foglalkozáson, elkészítette üzleti tervét és megszerezte a tanúsítványt, 6 hónapon át a kötelező legkisebb munkabér 100 százalékának megfelelő mértékű támogatást kap, mely egy vissza nem térítendő támogatás, és emellett 2.000.000 Ft egyszeri, vissza nem térítendő tőketámogatásban is részesül. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

„Nem tudom, mit szeretnék” opció

Az Ifjúsági Garancia Program keretein belül segítenek azoknak a fiataloknak is, akik még nem tudják, mit szeretnének csinálni, mi lenne számukra a megfelelő irány. Két lehetőség áll rendelkezésükre, az egyik, hogy az Ifjúsági Garancia Program hivatalos honlapján jelentkeznek, s felveszi velük az illetékes hivatal munkatársa. A másik opció, hogy megadják a honlapon a lakóhelyüket, így a megjelenik a hozzájuk legközelebb eső járási hivatal elérhetősége. A megadott telefonszámon vagy e-mail címen, esetleg személyesen felkereshetik a tanácsadót, aki segít megtalálni a hozzájuk legközelebb álló lehetőséget. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

„Első munkahely garancia”

Ez a központi munkaerő-piaci program a pályakezdő fiatal álláskeresőket támogatására jött létre. Célja, hogy javítsa a helyzetüket, elősegítse az első munkahely megszerzését, valamint biztosítja a szükséges munkatapasztalat megszerzését. Ezt a programot a Nemzetgazdasági Minisztérium a Nemzeti Munkaügyi Hivatallal, továbbá a Budapest Fővárosi és Megyei Kormányhivatalok Munkaügyi Központjai együtt hirdeti meg. (kormanyhivatal.hu, 2012)

A tervük az, hogy a nyugállományba vonuló munkavállalók miatt jelentkező szakember utánpótlást biztosítsák pályakezdő fiatalokkal, így az életpályájuk alatt megszerzett széles körű tapasztalatot és szaktudást át tudják adni a pályakezdőknek. Így a program kockázatmentessé teszi a foglalkoztatás munkakipróbálási szakaszát a munkáltató számára, valamint a pályakezdők számára biztosítja az első munkahelyen a tapasztalatszerzést. (kormanyhivatal.hu, 2012)

Célcsoportnak számít a pályakezdő (25 életévét – felsőfokú végzettség esetén 30. életévét – be nem töltött személy), aki rendelkezik a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, és tanulmányait befejezve nem szerzett álláskeresői ellátásra jogosultságot, közülük is különösképpen azok, akik szakképzetlenek vagy tartósan álláskeresőek. Ez a program 2012.08.06-tól 2012.12.31-ig tartott, forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap központi keretéből biztosított 3 milliárd Ft. A program keretében három támogatást lehet igénybe venni, ezek a munkaerő-piaci szolgáltatás, a bérköltség támogatás és a munkába járáshoz szükséges utazási költségtérítés. (kormanyhivatal.hu, 2012)

KRESZ támogatás

Sok fiatalnak jelent kihívást a jogosítvány megszerzésének finanszírozása, gimnazistaként vagy kezdő egyetemistaként még nem minden esetben rendelkeznek olyan jövedelemmel, amelyből tudják fizetni a jogosítvány megszerzéséhez szükséges kiadásokat. A kormány ennek értelmében támogatást nyújt a részükre. (csalad.hu, 2021)

Az 55/2018. (III. 23.) kormányrendelet szerint támogatás igényelhető sikeresen megszerzett „B” kategóriás közúti járművezetői engedély megszerzéséhez szükséges KRESZ tanfolyam díjához vagy a vizsga díjához. (csalad.hu, 2021)

Feltétele, hogy az igénybe vevő a KRESZ vizsgát 2018.07.01-jét követően tegye le, valamint a vizsga napján a 20. életévét még nem töltötte be, vagy a 20. életévét már betöltötte, és a vizsga napján CSED-ben, GYED- ben vagy GYES-ben részesül. A támogatás mértéke a KRESZ tanfolyam és annak díja, de legfeljebb 25 ezer Ft. Igénybevételét a Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatóságnál kell előterjeszteni formanyomtatványon vagy elektronikusan, a kérelemmel és a szükséges mellékletekkel. (allamkincstar.gov.hu, 2023)

Nyelvvizsgadíj visszatérítés

A továbbtanuláshoz vagy a munkaerőpiacon történő könnyebb elhelyezkedéshez ma már sok esetben szükséges a megfelelő szintű nyelvtudás a mai fiatalok számára. Az 503/2017. (XII. 29) számú kormányrendelet értelmében a kormány támogatja a 35. életévüket be nem töltött fiatalokat azzal, hogy a 2018.01.01. napját követően letett első nyelvvizsgájuk vizsgadíját visszatéríti. Abban az esetben is igénybe vehető a támogatás, ha a fiatal már korábban (2018. előtti időszakból) rendelkezik egy vagy több, másik nyelvből megszerzett nyelvvizsgával, vagy ugyanabból a nyelvből, de alacsonyabb szintű nyelvvizsgája van. Tehát a támogatás feltétele, hogy a fiatal magyar állampolgár legyen, vagy a nemzeti

felsőoktatásról szóló törvény vonatkozó pontjaiban felsorolt nem magyar állampolgárságú személy legyen, továbbá 2018.01.01-jét követően szerezze meg a nyelvvizsgáját, s a vizsga napján 35. életévét még ne töltse be. (csalad.hu, 2023)

A támogatás mértéke a nyelvvizsgaközpontnak megfizetett díj, de legfeljebb a vizsgadíj befizetésekor érvényes kötelező legkisebb munkabér 25 százaléka, mely 2023-ban legfeljebb 58 ezer forintot jelent. (csalad.hu, 2023)

2.13. Munkáltatók támogatásai

Ebben az alfejezetben a munkáltatók által igénybe vehető kedvezményeket fogom bemutatni.

25 év alatti foglalkoztatott után érvényesíthető járulékkedvezmény

A munkahelyvédelmi akcióterv arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy vegyenek fel 25 év alatti fiatalot, legyen szó pályakezdőkről vagy nem pályakezdőkről egyaránt. Pályakezdők esetén kéri a NAV által kiállított, 15 napnál nem régebbi igazolást, miszerint legfeljebb 180 nap biztosítási kötelezettséggel rendelkeznek, szemben a 25 év alatti fiatalokkal, tőlük nem kérnek igazolást. Abban az esetben, ha a munkáltató 25 év alatti pályakezdőt alkalmaz, egyrészt a szociális hozzájárulási adót, másrészt a szakképzési hozzájárulás 100%-át nem kell megfizetnie 100.000 Ft-ig az első két évben. Esetükben a munkavállaló után a foglalkoztatás harmadik évétől, valamint a nem pályakezdő 25 év alatti fiatal munkavállaló után egészen a munkavállaló 25. életévének betöltéséig a szociális hozzájárulási adóból 50 százalékos kedvezményt érvényesíthet a munkaadó 100.000 Ft-ig. (bvk.hu, 2023)

Munkaerőpiacra lépők adókedvezménye

Munkaerőpiacra lépőnek számít az, akinek a foglalkoztatás kezdete előtti 275 napban (háromnegyed évben) legfeljebb 92 napig (3 hónapig) volt munkaviszonya vagy egyéni, esetleg társas vállalkozói jogviszonya. 2021-ben bővítették azokkal, akiknek a foglalkoztatást megelőző hónapja előtti fél évben, azaz 183 napban volt legfeljebb 3 hónap, azaz 92 nap munkaviszonya vagy egyéni, esetleg társas vállalkozói jogviszonya. A kedvezmény mértékét tekintve a munkáltatónak 2 évig jár teljes munkáltatói adómentesség a minimálbér összegéig. Ennek értelmében a munkáltatónak nem kell fizetnie ez idő alatt a munkavállaló után szociális hozzájárulási adót és szakképzettségi hozzájárulást sem. A harmadik évben pedig a szociális hozzájárulási adó 50 százalékat kell megfizetnie a

munkaadónak. A NAV automatikusan vizsgálja az újonnan bejelentett munkavállalókat, hogy jogosult-e utánuk kedvezményre a munkáltató, így nekik más teendőjük nincs ezzel kapcsolatban. Ettől függetlenül a munkavállalónak érdemes jeleznie a munkáltatója felé akár már az állásinterjún is, hogy utána milyen kedvezményeket tud igénybe venni leendő munkáltatója, ezzel pedig akár előnyhöz is juthat a felvételnél. Ez az adókedvezmény a korábban említett Ifjúsági Garancia Program támogatásával egyidőben is igénybe vehető, az illetékes járási hivatal foglalkoztatási osztályán kell érdeklődni ezzel kapcsolatban. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

Vállalkozások munkaerő támogatása

Ezt a támogatást azok tudják igénybe venni, akik 25 év alatti álláskereső, vagy 25 év feletti legalább egy hónapja regisztrált álláskereső. Legfeljebb 6 hónapra szól a támogatás, így több munkatapasztalatot és gyakorlatot szerezhettek a résztvevők. A támogatás mértéke a foglalkoztatót terhelő bérköltség 50 százaléka, de legfeljebb 150.000 Ft havonta (teljes munkaidős foglalkoztatás esetén). Ezzel részben az álláskeresőt támogatják, hogy több tapasztalatot szerezhessen, részben pedig a munkáltató bértámogatási lehetőségei közé tartozik. Ilyen az 5. fejezetben bővebben kifejtett fiatal szakképzettek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatása és a hátrányos helyzetűek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatása is. (ifjusagigarancia.gov.hu, 2023)

3. Anyag és módszer

A szekunder kutatás elvégzését követően úgy gondoltam, hogy a témaköröm mélyebb vizsgálatának érdekében kvantitatív megkérdezéses vizsgálatot alkalmazok. A célom az volt, hogy a szakirodalmi áttekintésben összegyűjtött információkat összehasonlítsam a kutatásom által gyűjtött anyaggal, továbbá a bevezetésben felsorolt hipotéziseim helytállóságát megvizsgálhassam. Megfogalmaztam azokat a kérdéseket, melyeket a pályakezdő célcsoportnak feltehettem, s ezekből egy kérdőívet állítottam össze. A kérdőív egy strukturált adatgyűjtési módszer, amely előre megfogalmazott kérdések formalizált halmazából áll. Kérdőívemet 2023.03.08. és 2023.03.30. közötti időszakban osztottam meg online, első körben az ismerőseim körében, a Facebook-on, valamint a családom és a barátaim is tovább küldték az ő ismerőseiknek. Ezen felül célzottan megkerestem a jelenlegi és korábbi egyetemi szaktársaimat, középiskolai és általános iskolai osztálytársaimat is a minél több kitöltési szám érdekében. A közösségi média segítségével tudtam eljuttatni a kutatásom célcsoportjához a kérdőívet, azaz azokhoz a fiatalokhoz, akik tanulmányaikat hamarosan befejezik vagy már befejezték és épp munkát keresnek, vagy első munkahelyükön dolgoznak, esetleg legfeljebb az elmúlt két évben helyezkedtek el a munkaerőpiacon. Kértem, hogy kérdőívemet csak azok töltsék ki, akik ezen kategóriák valamelyikébe tartoznak, hogy minél hitelesebb válaszokhoz juthassak.

Én Gyöngyösön élek, az ismerőseim nagyrészt Gyöngyös és Hatvan környékéről, városokból és falvakból származnak. Ennek értelmében a válaszadók nagyobb része Heves vármegyében él, de szerencsére távolabb élő pályakezdőket is sikerült elérnem kérdőívemmel. Ehhez segítségemre volt az is, hogy a cégünknel mindenkinek kiküldték céges e-mailen keresztül a kérdőívemet, ezáltal az ország bármely pontján élő pályakezdő kollégáim is készséggel segítettek a munkámat egy kitöltéssel. A közel egy hónap alatt, amíg elérhető volt a kérdőívem, összesen 120 fő töltötte ki, s minden válaszadó kitöltése értékelhető volt. Az eredményeket egy excel táblázatba gyűjtöttem össze, ahol diagramokat készítettem belőle, valamint további adatokat tudtam kiszámolni. A kérdőív az 5. számú mellékletben látható.

Ezzel a kvantitatív kutatással az volt a célom, hogy jobban megismerhessem a pályakezdők véleményét többek között az előnyeikről, hátrányaikról és a munkaerőpiacra való beilleszkedésük nehézségeiről. Először arra a kérdésre szerettem volna választ kapni, hogy a válaszadó mely kategóriába tartozik jelenleg; pályakezdő (első munkahelyén dolgozik),

pályakezdő álláskereső (tanulmányait már befejezte és még nem állt munkába), tanulmányait legfeljebb 2 éve fejezte be és azóta már nem az első munkahelyén dolgozik, vagy tanulmányait hamarosan befejez és már elkezdett állást keresni.

Ezt követte az a kérdés, hogy szellemi vagy fizikai munkát végez, vagy ha esetleg még nem dolgozik, akkor milyen típusú munkát keres. Kitértem arra is, hogy ha már dolgozik, azt milyen területen teszi, például informatika, műszaki, agrár, gazdaságtudományi, társadalomtudományi, stb. Arra a kérdésre is szerettem volna választ kapni, hogy amennyiben a kitöltő továbbtanult, annak mi volt az oka. Itt lehetőségeket soroltam fel, hogy tudjanak választani, így rangsorolni is tudtam, hogy melyek a legfontosabb okok a fiatalok körében a továbbtanulást illetően. Megkérdeztem azt is, hogy milyen mértékben tudják használni a munkájuk során az iskolában tanultakat, s mely álláskeresői módszer vált be nekik.

Továbbá kíváncsi voltam arra is, jelenleg milyen típusú vállalatnál dolgoznak, és a jövőben milyennél szeretnének dolgozni. Érdekelt, hogy miért vállalták el a jelenlegi munkahelyük kínálta lehetőséget, valamint skálás értékeléssel szerettem volna választ kapni többek között arra, hogyan érzik magukat jelenlegi munkahelyükön, elégedettek-e fizetésükkel, vagy hosszútávon az adott cégnél terveznek-e dolgozni. Szerettem volna megtudni, hogy a válaszadók milyen pályakezdő támogatásokat ismernek, mikor kezdtek el dolgozni jelenlegi munkahelyükön, mekkora kezdő fizetéssel vették fel őket és most mennyit keresnek.

Majd kutatásom során kitértem arra is, hogy tanulmányaik során végeztek-e diákmunkát, ahol releváns szakmai tapasztalatot tudtak szerezni, ez hány hónap volt, és hogy mennyi idő alatt találtak munkát tanulmányaik befejezését követően. Kíváncsi voltam arra, hogy elhelyezkedésükben okozott-e gondot az, hogy pályakezdőként jelentkeztek az adott munkára, vagy érezték-e ennek előnyét. Megkérdeztem a válaszadókat arról is, hogy milyen problémákkal szembesülnek vagy szembesültek pályakezdőként, vagy szerintük mi a legnagyobb hiba, amit a munkaadók elkövetnek a pályakezdőkkel szemben.

Végül pedig kitértem a válaszadók demográfiai adataira; nem, születési év, iskolai végzettség, szakirány/szakmai végzettség és lakhely.

Ahogy a munkaerőpiaci kitekintést végeztem, arra a döntésre jutottam, hogy nemcsak a pályakezdőket kérdezem meg, milyen előnyeik, hátrányaik vagy lehetőségeik adódtak, hanem a munkáltatókat is meginterjúvolom. Így mindkét szemszögből meg tudom vizsgálni a pályakezdők helyzetét, s valamilyen szinten össze is tudom ezeket az eredményeket

hasonlítani. A célom az volt, hogy megtudjam, mit gondolnak a munkáltatók a pályakezdekről, milyen nagyobb előnyeiket, hátrányaikat tudják kiemelni. A munkám által én több munkáltatóval kapcsolatba kerülök, ezért részben őket, részben pedig máshonnan származó ismerőseimet kértem meg kérdőívem kitöltésére. Felmerült bennem az is, hogy esetleg mélyinterjút készítek, mely egy olyan strukturálatlan, közvetlen és személyes interjú, melyben a kérdező egyszerre egy alannal beszélget annak érdekében, hogy megtudja, milyen nézetei vannak egy adott témakörben felmerülő kérdésekkel kapcsolatban (MALHOTRA és SIMON 2009). Ezzel az adatgyűjtési módszerrel betekintést lehet nyerni egy vezető vagy HR-es nézőpontjába, viszont a fizikai korlátok, a vezetők időbeosztása és a megkérdezettek száma miatt úgy döntöttem, inkább a kérdőívet, mint adatgyűjtési módszert alkalmazom esetükben. Így a távolabb élő vezető vagy HR-es ismerőseim véleményét is ki tudtam kérni, s mivel mindössze néhány perc alatt ki tudták tölteni a kérdőívem, így többen igent mondtak megkeresésemre. Ezt a kérdőívet már nem osztottam meg online, mert jobban szerettem volna, ha kifejezetten azok a cégek munkatársai töltik ki, akiket ismerek és akár együtt is dolgozom velük, s úgy gondolom róluk, hogy hiteles választ tudnak adni a feltett kérdéseimre. Kérdőívemet 2023.03.14. és 2023.03.31. között osztottam meg velük, így több, mint két hetes időintervallumot hagyva, hogy ki tudják tölteni, amikor idejük engedi. A kérdőív a 6. számú mellékletben látható, melyet összesen 15 fő töltött ki, közöttük vegyesen szerepelnek vezetők és HR-esek egyaránt. A vezetőket azért kérdeztem meg, mert ők találkoznak közvetlenül a munkavállalókkal, így kellő tapasztalattal rendelkeznek azzal, hogy milyenek is a pályakezdek valójában. Továbbá a HR-esek pedig már az első lépéstől kapcsolatot tartanak velük, legyen szó a jelentkezésről, a toborzási és kiválasztási folyamatokról, mely tartalmazza az interjút is, később pedig a beilleszkedésről, a visszajelzésekről, melyeket a pályakezdektől vagy azok kollégáitól kapnak, egészen a kiléptetésig. Így a legtöbb információ hozzájuk fut be, látják a tapasztalatokat a pályakezdekkel kapcsolatban, s meg is tudják ítélni előnyeiket, hátrányaikat egyaránt. Igyekeztem úgy kiválasztani a válaszadókat, hogy a fizikai és a szellemi munkavállalókkal kapcsolatban is gyűjthessek válaszokat.

Ebben a kérdőívben először azt kérdeztem meg, hogy a válaszadó milyen típusú munkavállalók vezetője vagy HR-ese, szellemi, fizikai, vagy esetleg mindkettő, s hogy az adott kitöltő csapatában vagy vállalatánál körülbelül hány százalékban dolgoznak pályakezdek.

Ezt követően kitértem arra, hogy összességében mi a tapasztalata a pályakezdőkkel, itt meg lehetett adni akár rövidebb, akár hosszabb választ is. Ezután megkérdeztem, hogy mit gondol, mi a pályakezdők legnagyobb előnyei és hátrányai, itt kértem, hogy maximum 3-3 választ írjanak.

Kutatásom során szerettem volna választ kapni arra is, hogy a munkaadók tudják-e, hogy a 25 év alatti foglalkoztatottak után érvényesíthetnek járulékkedvezményt, és hogy ez ösztönzi-e őket arra, hogy egy 25 év alatti vegyenek fel egy nem 25 év alattival szemben. Továbbá állításokat soroltam fel, melyeket egy 1-től 4-ig terjedő skálán kellett értékelni, ahol az 1 az egyáltalán nem igaz, a 2 a részben igaz, a 3 a többnyire igaz, a 4 a teljesen igaz választ takarja. Itt az érdekelt, milyennek tartják a pályakezdőket az alábbi szempontokat illetően; alázatos, motivált, szakmai tudással rendelkezik, reális a bérigénye, segítőkész, csapatjátékos, szorgalmas, átlátja a folyamatokat, kitartó. Ezután megkérdeztem, hogy ezeket a szempontokat figyelembe véve az ő cégük szívesebben foglalkoztat-e pályakezdőt egy nem pályakezdővel szemben, s arra is szerettem volna választ kapni, hogy mennyire tartják fontosnak, hogy egy pályakezdő diákmunka vagy gyakorlat során szerzett-e releváns szakmai tapasztalatot.

Végző soron kitértem a demográfiai kérdésekre, hogy a válaszadó milyen nemzetiségű és típusú vállalatnál dolgozik, továbbá milyen pozíciót tölt be; vezető vagy HR-es.

Az egyik hipotézisem kiértékelésénél az SPSS programot használtam. A vizsgált adatok összefüggését, annak szorosságát, a kapcsolat erősségét, intenzitását korreláció-számítással határoztam meg, mely a változók közötti lineáris kapcsolat szorosságának és irányának leírására szolgál. Két skála változót Pearson-féle korrelációs módszerrel végeztem el. A kapcsolat irányát és erősségét ellenőrizhetjük a kapott eredmény alapján, az „r” értékétől függően. Amennyiben a korrelációs együttható pozitív, a kapcsolat iránya is pozitív, és minél közelebb van 1-hez abszolút értékben, annál erősebb a kapcsolat (SAJTOS és MITEV 2016).

4. Eredmények és értékelésük

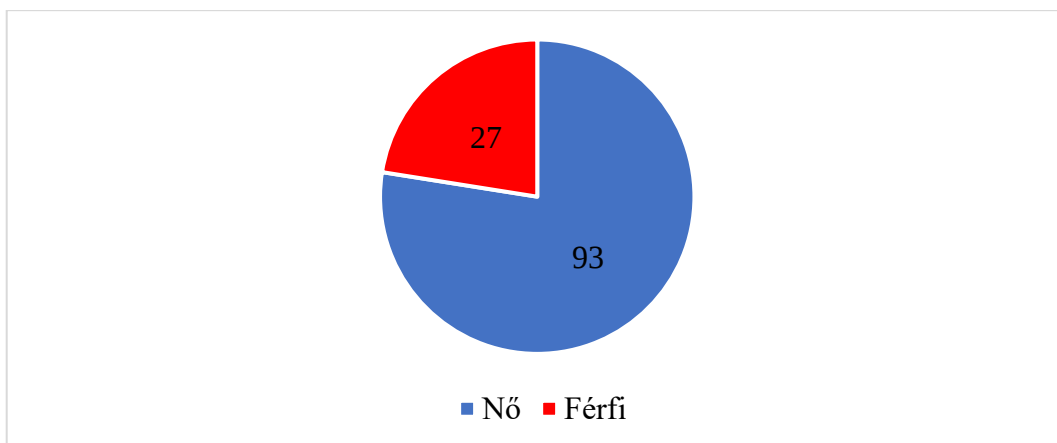
Az alábbi fejezetben a két kérdőívem, tehát a kvantitatív kutatások eredményeinek kiértékelése olvasható. Először a pályakezdők által kitöltött kérdőívek kiértékelésével kezdem, majd ezt követi a munkáltatók által kitöltött kérdőívek elemzése.

4.1 Pályakezdők által kitöltött kérdőívek kiértékelése

Először a minta demográfiai megoszlását mutatom be, mely tartalmazza a nemek, az életkor és az iskolai végzettség szerinti eloszlást. Ezután rátérek először a pályakezdők által kapott válaszok bemutatására is.

4.1.1 A minta demográfiai megoszlása

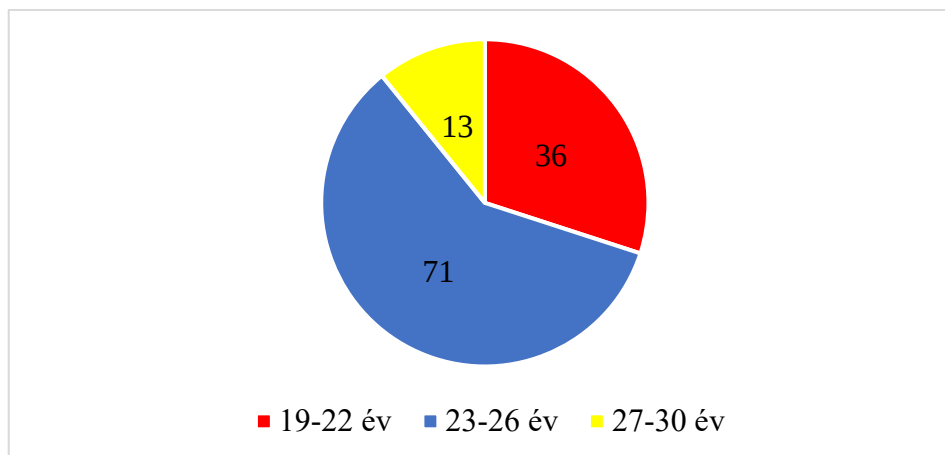
A pályakezdőknek szánt kérdőívemet, mint ahogy azt a 3. fejezetben írtam, összesen 120 fő töltötte ki, ebből 93 válaszadó nő, 27 férfi volt, ezek arányát a 8. ábrán láthatjuk. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók kevesebb, mint negyede férfi, ami szerintem azért lehet, mert a baráti, ismerősi körömben és a cégünknel is több pályakezdő nő van, mint férfi.



5. ábra: Nemek szerinti eloszlás, N=120 fő
Forrás: saját kutatás

A 9. ábrán láthatjuk, hogy a kitöltők nagyobb része a 23-26 év közötti korosztályból származik, ez a válaszadók közül 71 főt jelent. Összesen 36 fő 19 és 22 év közötti töltötte ki, míg 13-an a 27-30 év közöttiek csoportjába tartoznak. Ez valószínűleg azért lehet, mert kérdőívem célcsoportjába azok tartoztak, akik hamarosan fejezik be tanulmányaikat, vagy pályakezdők, legfeljebb 2 éve kerültek ki a munkaerőpiacra. Tehát legtöbbjük, közel 60

százalékuk van most épp ebben az életszakaszban, a 27 és 30 év közöttiek általában már befejezte tanulmányait és több, mint 2 éve van a munkaerőpiacon.



6. ábra: Életkor szerinti eloszlás, N=120 fő
Forrás: saját kutatás

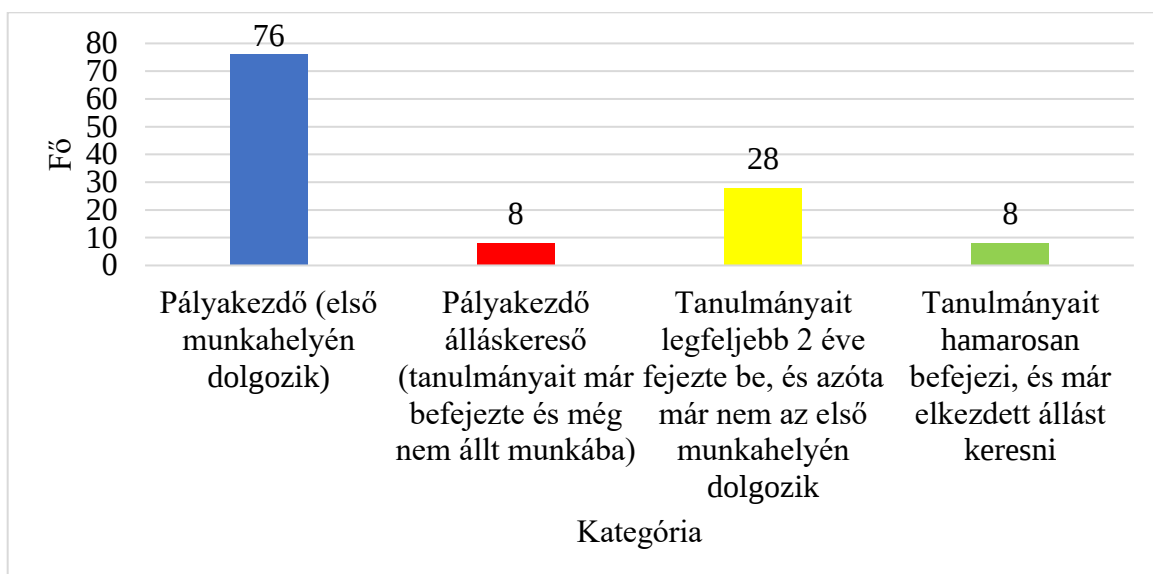
A kérdőív válaszadóit megkérdeztem, hogy mi a legmagasabb iskolai végzettségük. A kitöltők pontosan fele, azaz 60 fő felelte azt, hogy alapképzés (BSc/BA) végzettséggel rendelkezik. 18 főnek az érettségi a legmagasabb iskolai végzettsége, míg 11 főnek a középfokú végzettség, 14 főnek a felsőoktatási szakképzés. Olyanok is válaszoltak, akik az alapképzésnél magasabb végzettséggel rendelkeznek, 14 főnek van mesterdiplomája, 1 főnek pedig doktori végzettsége.

Lakóhelyüket tekintve 51-en Heves, 33-an Pest, 11-en Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében élnek. Ez a három vármegye, ahonnan a legtöbb válasz érkezett, de volt olyan kitöltő is, aki Borsod-Abaúj Zemplén, Hajdú-Bihar, Bács-Kiskun, Baranya, Csongrád-Csanád, Fejér, Komárom-Esztergom, Nógrád vagy Vas vármegyéből töltötte ki kérdőívemet. Az ismeretségi köröm miatt a Heves vármegyei kitöltők száma adott volt, de összesen 12 vármegyéből érkeztek válaszok, ez pedig főleg annak volt köszönhető, hogy a cég, ahol dolgozom minden munkatársunkkal megosztotta a kérdőívet országosan.

4.1.2 A pályakezdekők válaszainak értékelése

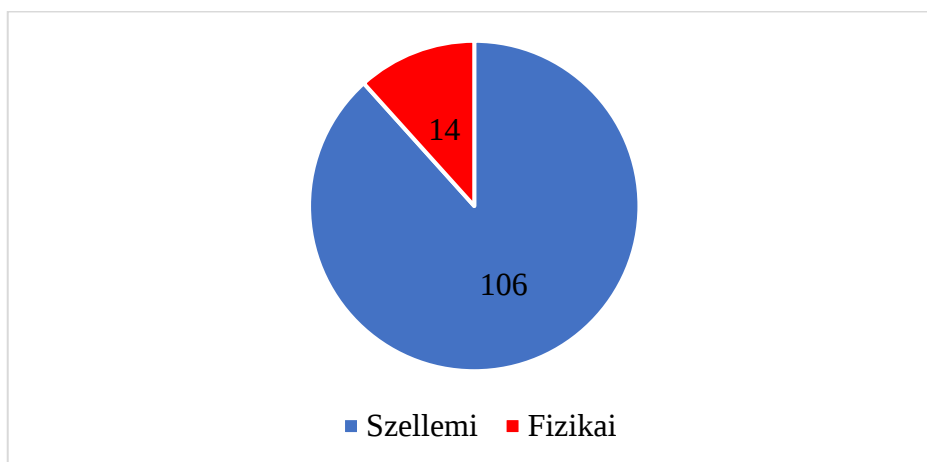
A kérdőívem első kérdéséből választ kaphattam arra, hogy a kitöltő melyik kategóriába tartozik; pályakezdő (első munkahelyén dolgozik), pályakezdő álláskereső (tanulmányait már befejezte és még nem állt munkába), tanulmányait legfeljebb 2 éve fejezte be, és azóta már nem az első munkahelyén dolgozik vagy tanulmányait hamarosan befejezi, és már elkezdett állást keresni. A 10. ábrán láthatjuk az arányukat, összesen 76 fő töltötte ki, aki

első munkahelyén dolgozik, ez a válaszadók 63 százalékát jelenti. Mindössze 8 fő pályakezdő állás kereső válaszadó volt, és 28-an tartoznak a tanulmányaikat legfeljebb 2 éve fejezte be, és azóta már nem az első munkahelyén dolgozik kategóriába. A kitöltők közül 8-an tanulmányaikat nemsokára fogják befejezni, s már elkezdtek állást keresni.



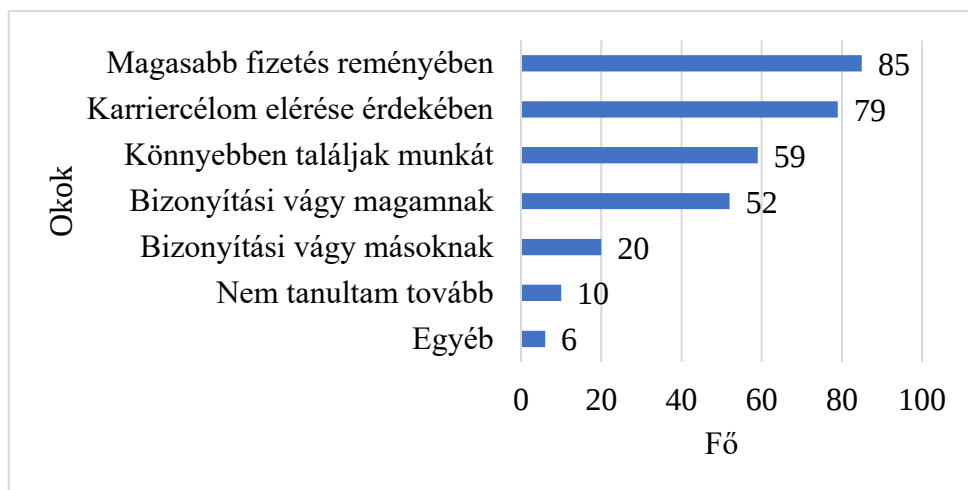
7. ábra: Kategóriák szerinti eloszlás, N=120 fő
Forrás: saját kutatás

Ezután megkérdeztem, hogy szellemi vagy fizikai munkát végez a kitöltő, vagy azok esetében, akik tanulmányaikat a közeljövőben fogják befejezni, ők melyik kategóriában fognak állást keresni. A válaszadók közül 106 fő szellemi munkát végez vagy fog végezni, ez a kitöltők 88 százalékát jelenti, és mindössze 14 fő végez vagy fog végezni fizikai munkát, arányukat a 11. ábrán láthatjuk.



8. ábra, Szellemi és fizikai munkavállalók megoszlása, N=120 fő
Forrás: saját kutatás

Szerettem volna választ kapni arra a kérdésre is, hogy amennyiben a válaszadó továbbtanult, annak mi volt az oka. A 12. ábrán láthatjuk, hogy az első helyen a magasabb fizetés reménye végzett, ugyanis 85-en, tehát a válaszadók 71 százaléka megjelölte, mint továbbtanulási okot. A második legfontosabb ok a karriercél elérése volt, 79-en felelték ezt, míg harmadik helyen a munkahely könnyebb megtalálása végzett, erre 59-en voksoltak. Ezt követte a bizonyítási vágy magunk felé, a válaszadók 43 százalékának ez is a továbbtanulási okok között szerepelt. Bár számomra egyrészt meglepő, másrészt jó visszajelzés, hogy a bizonyítási vágy másoknak ehhez képest eléggé lemaradt, a kitöltők csak 17 százaléka jelölte ezt az okot. Azt gondoltam, hogy a mai világban a szüleink, barátaink, társaink felé való megfelelési kényszer itt meg fog jelenni, és legalább annyian szeretnének másoknak, míg maguknak bizonyítani, de a válaszok alapján elmondhatjuk, hogy a másoknak való bizonyítási vágy nem annyira fontos, mint, hogy maguknak bizonyítsanak.

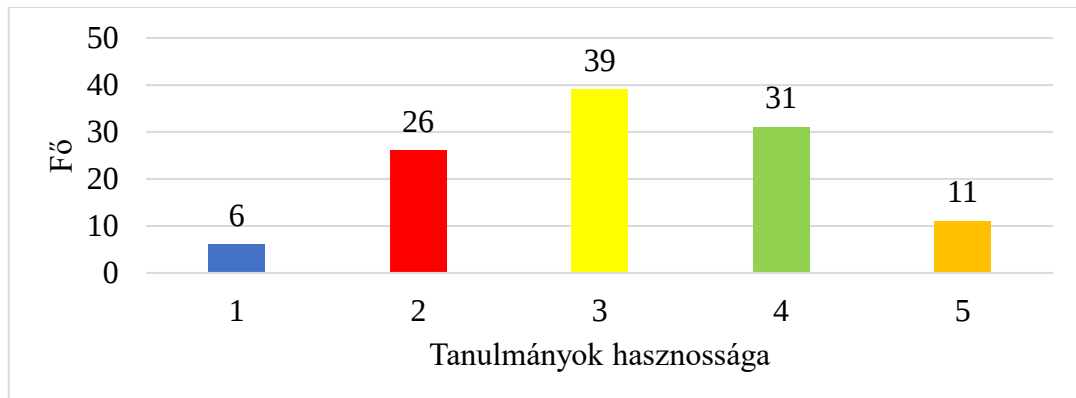


9. ábra: Továbbtanulás okai, N=120 fő
Forrás: saját kutatás

Kitértem arra is, hogy a válaszadók milyen mértékben tudják hasznosítani munkájuk során az iskolában tanultakat. Egy skálán kellett értékelni a tanulmányok hasznosságát, ahol az 1-es az egyáltalán nem hasznos, az 5-ös pedig a nagyon hasznos. A 13. ábráról leolvashatjuk, hogy 6-an felelték azt, hogy egyáltalán nem válnak hasznukra az iskolában tanultak munkájuk során, és 11 válaszadó szerint nagy hasznát veszik. Valamilyen szinten elmondhatjuk, hogy afelé billen el a mérleg, hogy többnyire, vagy teljes mértékben hasznát tudják venni tanulmányaikat munkájuk során.

A Jobsgarden (2018) kutatásából kiderült, hogy a munkáltatók 64 százaléka szerint a pályakezdők nincsenek tisztában a munkahelyen felmerülő elvárásokkal, ezzel ellentétben a pályakezdők 65 százaléka viszont úgy gondolja, hogy igen is tisztában van a feladatokkal,

melyeket a munkahelyén kell majd ellátnia. Amennyiben a tanulmányok során megszerzett tudást jobban tudnák hasznosítani, s jobban felkészítenék őket arra, hogy mi vár majd rájuk a munkaerőpiacon, a beilleszkedés is gördülékenyebben menne, valamint a munkáltatóktól is pozitívabb visszajelzést kaphatnának a pályakezdők. A Jobsgarden (2018) válaszadói közül 72 % felelte azt, hogy saját szakmájában szívesen tanulna tovább, ennek is az lehet az oka, hogy bár tanultak, mégsem érzik elég hasznosnak a tudásukat, ezért szeretnék még ezen a területen többet tanulni, mélyebb tudást szerezni.

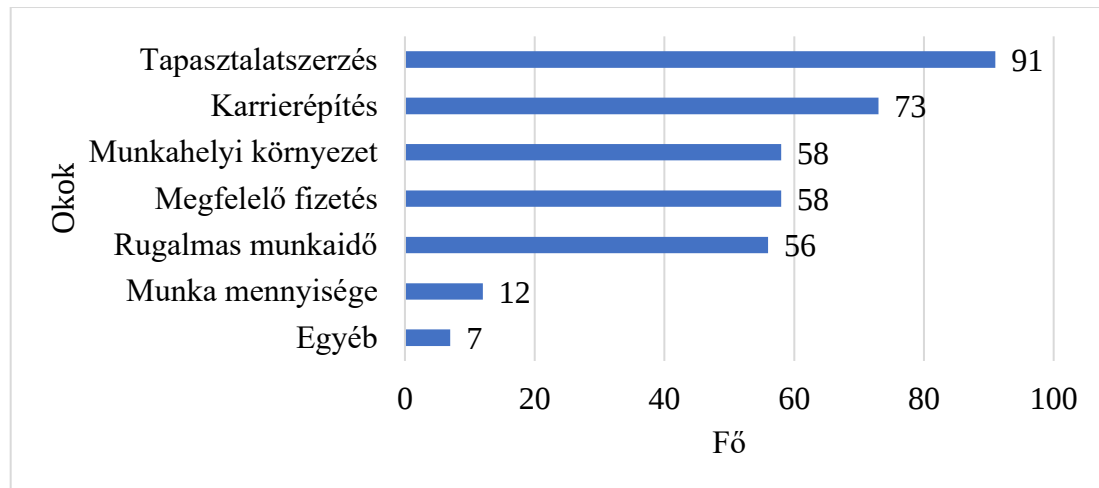


10. ábra: Tanulmányok hasznossága munkavégzés során, N=113 fő
Forrás: saját kutatás

Megkérdeztem azt is, hogy a válaszadók jelenleg milyen típusú vállalatnál dolgoznak, és a jövőben hol szeretnék elhelyezkedni. A kitöltők 58 százaléka jelenleg nagyvállalatnál dolgozik, de csak 48 százalékuk szeretne ilyen típusú vállalatnál dolgozni. 24 százalékuk kis- és középvállalatnál dolgozik, ezzel szemben 18 százalékuk szeretne ilyesfajta vállalatnál munkát végezni. A válaszadók 4 százalékának van jelenleg saját vállalkozása, itt volt a legnagyobb eltérés, ugyanis a kitöltők 26 százaléka szeretne ilyen típusú vállalkozást a jövőben. A Zyntern 2022-ben végzett felméréséhez viszonyítva, amit a 2.6. fejezetben mutattam be, azt az eltérést véltem felfedezni, hogy ott a válaszadók nagy része inkább a nagyvállalatot választaná munkahelyének, mintsem a saját vállalkozást. (zyntern.com, 2022)

Ezt követte az a kérdés, hogy miért vállalta el jelenlegi munkáját, ennek eredményét a 14. ábrán láthatjuk. Legtöbbször azt jelölték, hogy tapasztalatszerzés volt a céljuk, összesen 91 fő gondolta így. A második helyen a karrierépítés állt, ezt 73-an választották. A munkahelyi környezet és a megfelelő fizetés ugyanolyan fontos szempont volt, mindkettőt 58-an választották. A rugalmas munkaidő is majdnem ennyire mérvadó volt, 56-an jelölték, mint munkahelyválasztási szempontot. A munka mennyisége ezekkel szemben nagyon lemaradt, azt csak 12-en választották.

A Zyntern (2022) által végzett felmérés szerint a versenyképes fizetés áll az első helyen a munkahelyválasztásai preferenciák között, ezzel szemben a kérdőívem kitöltői körében a megfelelő fizetés a középmezőnyben végzett. A karrierépítés, karrierlehetőség az első helyeken szerepelt mind a Zyntern (2022) felmérésében, mind a kérdőívem válaszadói esetében. A munkahelyi környezet szintén mindkét felmérés esetén szinte ugyanolyan helyen helyezkedik el, közepesen fontos a kitöltők szerint, éppúgy, mint a rugalmas munkaidő, ez is hasonló értékeket mutat.



11. ábra: Munka elvállalásának okai, N=111 fő
Forrás: saját kutatás

Ezután rátértem azokra a kérdésekre, amelyekkel arra szerettem volna választ kapni, hogy egyes állítások mennyire igazak a kitöltőkre. Így szóltak az állítások; „Jól érzem magam a jelenlegi munkahelyemen.”, „Elégedett vagyok a fizetésemmel.”, „Terveim szerint még sokáig ennél a cégnél fogok dolgozni.”, „A munkafeladataim megegyeznek azzal, amit korábban elképzeltem.”, „Összhangban tudom tartani a munkát és a magánéletet.” Minden állítást egy skálán kellett értékelni, ahol az 1-es az egyáltalán nem igaz, a 2-es a részben igaz, a 3-as a többnyire igaz, a 4-es pedig a teljesen igaz. Az alábbi válaszokat kaptam:

1. szempont – „Jól érzem magam a jelenlegi munkahelyemen.”: Erre a válaszadók többsége, azaz 81%-uk felelte azt, hogy ez rá többnyire igaz vagy teljesen igaz. Mindössze 3 százalékukra egyáltalán nem igaz ez az állítás.

2. szempont – „Elégedett vagyok a fizetésemmel.”: Ez az állítás már sokkal inkább megosztó volt, a válaszadók 51 százaléka szerint ez egyáltalán nem igaz vagy csak részben igaz, és 49 százalékuk jelölte azt, hogy ez rá többnyire igaz vagy teljesen igaz. Tehát itt a mérleg inkább afelé billent, hogy nem igazán elégedettek a fizetésükkel.

3. szempont - „Terveim szerint még sokáig ennél a cégnél fogok dolgozni.”: Ennél az állításnál is megosztóak voltak a válaszok, 53 százalékuk szerint ez egyáltalán nem igaz vagy részben igaz, és 47 százalékuk felelte azt, hogy többnyire igaz vagy teljesen igaz. Itt is elmondhatjuk azt, hogy a inkább az jellemző a válaszadókra, hogy nem terveznek sokáig dolgozni jelenlegi munkahelyükön.

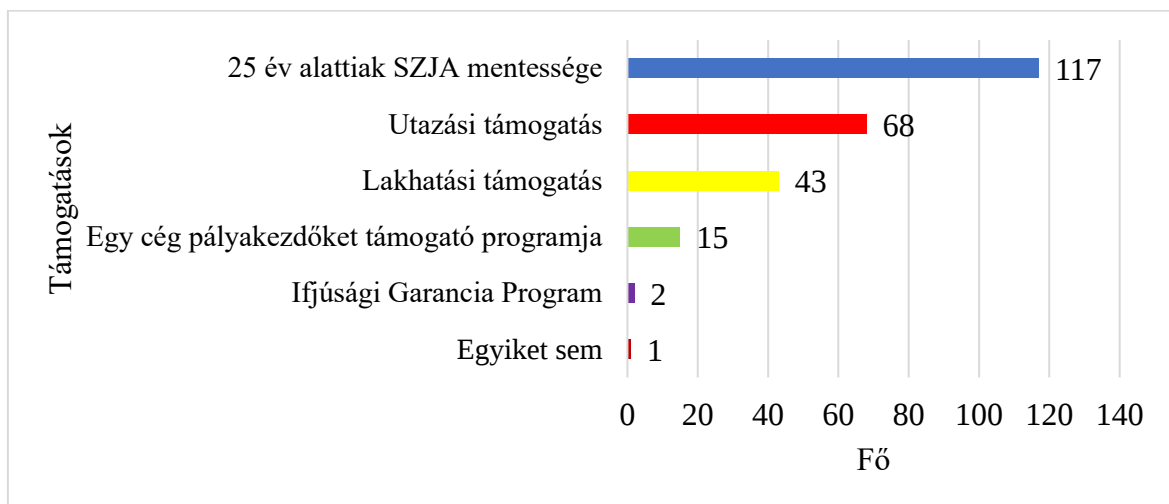
4. szempont - „A munkafeladataim megegyeznek azzal, amit korábban elképzeltem.”: A válaszadók mindössze 6 százaléka szerint ez rá egyáltalán nem igaz, és 37 százalékuk felelte azt, hogy ez rá részben igaz. A kitöltők közül 42% jelölte a többnyire igaz lehetőséget, és a 111 válaszadóból mindössze 17 fő állítja azt, hogy a munkahelyi feladatai teljesen megegyeznek azzal, mint amit ő korábban elképzelt. Míg a Jobsgarden (2018) felméréséből azt láthattuk, hogy a pályakezdők 65 %-a szerint nagyon is tisztában van azzal, hogy milyen feladatok várnak majd rájuk a munkahelyükön, mégis a válaszadók mindössze 15 százaléka felelte azt, hogy teljes mértékben megegyeznek a munkafeladatai azzal, amit korábban elképzelt. Szintén a Jobsgarden (2018) kutatásának eredményei között szerepelt, hogy a pályaeorientációs napot a válaszadók 15 %-a tartotta hasznosnak, míg 42 %-uknak inkább nem, vagy nem volt hasznos, 43 %-uknak pedig egyáltalán nem volt lehetősége részt venni az iskolájában ilyen programon. A pályaeorientáció szintén segíthetne a diákoknak belelátni a munka világába, éppúgy, mint az tanulmányok alatt végzett diák vagy gyakornoki munka is.

5. szempont – „Összhangban tudom tartani a munkát és a magánéletet.”: Mindössze 4 százalék jelölte azt, hogy ez rá egyáltalán nem igaz, és 24 százalék azt, hogy részben igaz rá. A válaszadók 42 százalékára többnyire igaz ez az állítás, és 30 százalék felelte azt, hogy teljesen igaz rá.

Összegezve az 5 állításra kapott válaszokat, legtöbben azzal értenek teljesen egyet, hogy jól érzik magukat jelenlegi munkahelyükön, ez 40 százalékukra teljesen igaz. 30 százalékuk felelte azt, hogy teljesen igaz rá a munka és magánélet összhangja. Ezzel szemben a kitöltők 21 százalékára egyáltalán nem igaz, hogy sokáig terveznek jelenlegi munkahelyükön dolgozni, és 19%-uk egyáltalán nem elégedett a fizetésével.

A 15. ábrán láthatjuk, hogy a válaszadók mely pályakezdő támogatásokat ismerik. A 2.12 pályakezdők támogatásai és lehetőségei című fejezetben bemutatott 25 év alattiak SZJA mentességét a válaszadók 98 százaléka ismeri, ez nem meglepő, ugyanis ez minden 25 év alatti fiatalra érint, aki főállásúként vagy diákmunkásként dolgozik. A kitöltők 57 százaléka

ismeri az utazási támogatást, mint lehetőséget, és mindössze 36 százalékuk van tisztában azzal, hogy létezik lakhatási támogatás is, melyet igénybe tudnak venni, ha megfelelnek a szempontoknak. Ez elég alacsony arány, mondhatni alig több, mint harmaduk ismeri a lehetőséget, pedig nem kizárt, hogy többen is lehetnek abban a helyzetben, hogy lakóhelyüktől messzebb találnak állást, és jól jönne nekik a pénzübeli támogatás. 15 százalékuk azt felelte, hogy nem ismer egy céget sem, mely pályakezdőket támogató programmal segítené a helyzetüket. A Coca Cola #énjövőm programja, melyet szintén a 2.12 pályakezdők támogatásai és lehetőségei fejezetben mutattam be, egy ilyen lehetőség, mellyen bármely pályakezdő fiatal élhet, ezek szerint sok fiatal nem ismeri az ilyen és ehhez hasonló lehetőségeket.



12. ábra: Pályakezdők támogatásának ismerete, N=120 fő

Forrás: saját kutatás

A kérdőívben szerepelt az a kérdés is, hogy a kitöltők, amennyiben már dolgoznak, mikor kezdtek el dolgozni jelenlegi munkahelyükön. A 110 válaszadó közül 30-an kevesebb, mint fél éve, 20-an több, mint fél éve, de kevesebb, mint egy éve, 40-en több, mint egy éve, de kevesebb, mint két éve, és szintén 20-an több, mint két éve. Arra, hogy milyen kezdő bruttó fizetéssel vették fel, a legtöbb válaszadó a br. 150.000 Ft és br. 200.000 Ft közötti választ jelölte, ez 19 százalékukat jelentette. Mindössze a kitöltők 7 százaléka kapott több, mint br. 500.000 Ft-os ajánlatot, amikor jelenlegi munkahelyére felvételt nyert. Ezzel szemben arra a kérdésre, hogy jelenleg mennyit keres, már egész más válaszok érkeztek. 18 százalékuk keres jelenleg br. 400.001 Ft és br. 450.000 Ft között, és a második helyen a több, mint br. 500.000 Ft végzett, ezt a válaszadók 17 százaléka jelentette. A Zyntern (2022) felmérése szerint a pályakezdők átlag bérigénye nettó 321.800 Ft, ezzel szemben én azt kérdeztem meg, hogy a válaszadókat milyen bruttó bérrel vették fel a munkahelyükre. Legtöbben a br.

150.000 Ft és br. 200.000 Ft közötti sávot jelölték, és ahhoz, hogy a legtöbbször átlag nettó bérigényét elérjék, közel br. 500.000 Ft-ot kellene keresniük a kitöltőknek. A kérdőívem válaszadóinak kevesebb, mint 13 százaléka keresett ennyit, amikor felvették a munkahelyére, amiből azt állapíthatjuk meg, hogy a pályakezdekők bérigénye elég magas ahhoz képest, amit tényleg el tudnak érni.

Ezután rátértem arra a kérdésre, hogy a döntéstől, hogy munkahelyet keres a napig, hogy munkahelye talált, mennyi idő telt el. A válaszadók 40 százaléka erre azt felelte, hogy kevesebb, mint 1 hónap alatt talált munkát. 15 százalékuk 1 hónap, és pont ilyen arányuk 2 vagy 3 hónap alatt találtak munkát, tehát elmondhatjuk, hogy a kitöltők közel 86 százaléka 3 hónapon belül szerzett állást, ahogy álláskeresőbe kezdett.

Meg szerettem volna vizsgálni, hogy van-e kapcsolat a releváns szakmai tapasztalat és az állás megszerzésének időtartama között. A válaszadók 69 százaléka végzett olyan diákmunkát tanulmányai során, mely releváns szakmai tapasztalatot jelent jelenlegi pozícióját illetően. Legtöbbször 6 hónapot jelöltek, ez a válaszadók 13 százalékát jelenti, de jellemző válasz volt még a 3 hónap, ami a kitöltők közel 12 százaléka jelölt, éppúgy, mint a 24 hónapot.

Kitértem arra a kérdésre is, hogy okozott-e gondot az elhelyezkedésben, hogy az adott válaszadó pályakezdekőként jelentkezett egy állásra. A kitöltők 76 százalékának ez nem okozott gondot, míg 24 százalékuknak igen. Megkérdeztem ezután azt, hogy volt-e olyan, hogy előnyét érezte annak, hogy pályakezdekőként jelentkezett egy munkára. A válaszadók 75 százaléka igennel felelt, míg 25 százalékuk nem érezte ennek előnyét.

Egy kifejtős kérdéssel folytattam, ahol arra szerettem volna választ kapni, hogy a kitöltők milyen problémákkal szembesültek pályakezdekőként. A válaszadók közel 45 százaléka megemlíttette a tapasztalat vagy rutin hiányát, mint problémát, mellyel pályakezdekőként találta szembe magát, ez a kitöltők közel felét jelenti. A Jobsgarden (2018) felmérése alapján a munkaadók 84 %-a szerint egy pályakezdekő diákmunkája során szerzett tapasztalatainak maximum az 50 %-a hasznos számukra, tehát hiányosságként merül fel a releváns szakmai tapasztalat.

A kitöltők 14 százaléka az alacsony bért, mint problémát emelte ki. Voltak, akik a nehezebb beilleszkedést, megfelelő támogatás hiányát sorolták fel, s olyanok is akadtak, akiket már sokszor az interjúkra sem hívtak be. Egyesek azt tapasztalták, hogy hiányzott a bizalom a munkáltató részéről, és hogy nem kaptak olyan munkafeladatokat, amelyekkel fejlődni

tudtak volna. Sokszor már az is gondot okozott, hogy nagyon kevés álláslehetőséget találtak, ahová tudtak jelentkezni, volt, aki pont ezért bármilyen munkát elvállalt, még akkor is, ha nem azt tanulta az iskolában. Volt, aki kiemelte, hogy munkatársai lekezelően viselkedtek vele, mert pályakezdő volt, s alábecsülték a képességeit. Egyeseknek az időmenedzsmenttel akadt problémájuk, nehezen tudták kialakítani a munka és tanulmányok közötti egyensúlyt.

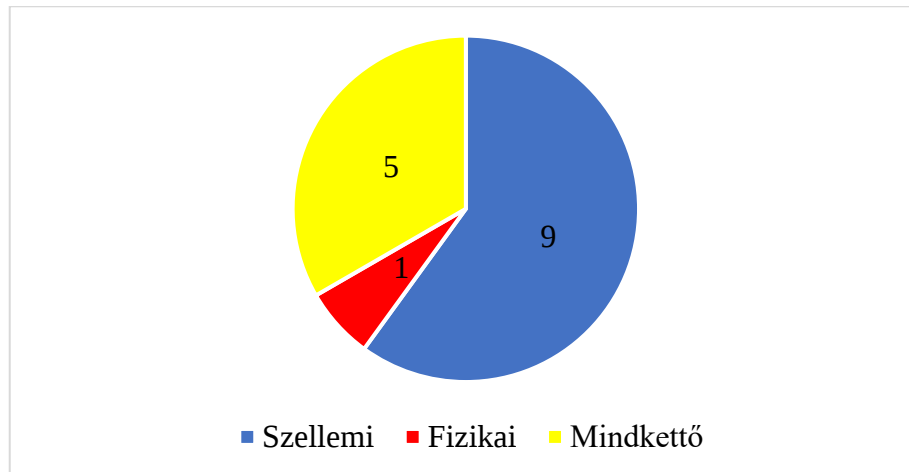
Ezt szintén egy kifejtős kérdés követte, ahol arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadó szerint mi a legnagyobb hiba, amit a munkaadók elkövetnek a pályakezdőkkel szemben. Többen azt felelték, hogy a legnagyobb hiba az, hogy nem hívják be őket interjúra a tapasztalat hiánya miatt, tehát esélyt sem adnak arra, hogy megmutassák, ők is értékes munkavállalók lehetnek. Emellett ha esélyt is adnak, részükre alacsonyabb bért kínálnak fel. Sokak szerint a munkáltatók a pályakezdőket alábecsülik, túl sokat várnak el tőlük, nem bíznak meg bennük, kihasználják őket vagy nem nyújtanak részükre megfelelő betanítást, nincsenek számukra szakmai tréningek sem. Hiányolják a betanulási időt, akadt olyan, aki szerint szükséges lenne egy mentor, akihez mindig lehetne kérdésekkel fordulni, s aki végig kíséri a betanulásukat. Volt, aki azzal a problémával találta szemben magát, hogy a munkáltató ígért neki magasabb fizetést és egyéb béren kívüli juttatást a próbaidő letelte után, de az ígélet ellenére ezeket nem kapta meg. Olyan női válaszadó is volt, akit az interjú során megkérdeztek arról, hogy mikor szeretne gyermeket vállalni, s ő ezt negatív élményként élte meg. Egyesek szerint nincs elég figyelem rájuk fordítva, nem segítik megfelelően a fejlődésüket, így nem is tudják megmutatni, hogy mire képesek.

4.2 Munkáltatók által kitöltött kérdőívek kiértékelése

A munkáltatók esetében nem tettem fel kifejezetten demográfiai kérdéseket, csak arra kérdeztem rá, hogy vezetőként vagy HR-esként dolgoznak jelenleg, milyen nemzetiségű és típusú vállalatnál. A kérdőívet összesen 15 munkáltatónál dolgozó személy töltötte ki, közülük 11-en vezetőként, 4-en HR-esként dolgoznak. A vállalat nemzetiségét tekintve a legtöbb magyar, ez 7 céget jelent, emellett kitöltötték kanadai, német, osztrák vagy amerikai cégnél dolgozók is a kérdőívet. Míg 6 fő nagyvállalatnál, 6 fő pedig kisvállalatnál dolgozik, mindössze 3 válaszadó munkahelye tartozik az egyéb kategóriába.

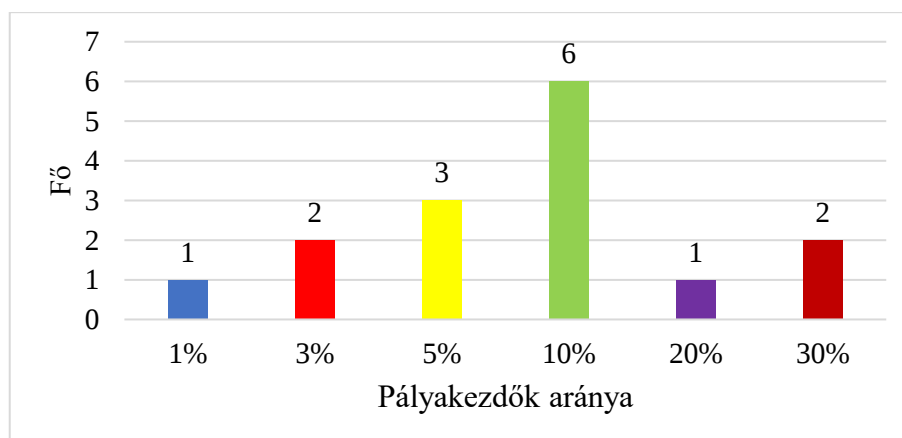
4.2.1 A munkáltatók válaszainak értékelése

A kérdőívet azzal kezdtem, hogy megkérdeztem, a válaszadó milyen típusú munkavállalók vezetője vagy HR-ese. A 15 főből 9 szellemi munkavállalókkal foglalkozik, míg 1 fizikaival, 5 pedig mindkettővel, ezek arányát a 16. ábrán láthatjuk.



13. ábra: Foglalkoztatott munkavállalók aránya, N=15 fő
Forrás: saját kutatás

Ezután rátértem arra a kérdésre, hogy a cégüknél hozzávetőlegesen a munkavállalók hány százaléka pályakezdő. Az válaszok arányát a 17. ábrán láthatjuk, a legtöbben, azaz 6 fő felelte azt, hogy 10 százalékkuk a pályakezdő, és elmondhatjuk, hogy a kitöltők mindegyike 1 és 30 százalék közé teszi a vállalatuknál a pályakezdők arányát. Bár arról nincs információm, hogy más cégeknél milyen aránnyal vannak jelen, szerintem a megkérdezett cégek átlagosnak mondhatóak pályakezdők számát tekintve a többiekhez képest.



14. ábra: Pályakezdők aránya a vizsgált vállalatoknál, N=15 fő
Forrás: saját kutatás

Később feltettem azt a kérdést, hogy tudták-e, hogy a munkáltatók a 25 év alatti foglalkoztatottak után érvényesíthetnek járulékkedvezményt. A munkáltatók támogatásairól bővebben a 2.13. fejezetben írtam, és érdekelt, hogy a munkáltatók mennyire vannak tisztában a lehetőségeikkel. Szerencsére a megkérdezettek alapján elmondhatjuk, hogy a munkáltatók ismerik ezt a lehetőséget, ugyanis a 15 válaszadóból 14 azt felelte, hogy tud erről a támogatásról. Rátértem ezután arra, hogy őket ösztönzi-e ez a járulékkedvezmény arra, hogy egy 25 év alatti fiatal vegyenek fel egy nem 25 év alattival szemben, viszont mindössze csak 1 fő felelt igennel a kérdésre.

Feltettem néhány kifejtős kérdést is, mert szerettem volna, ha a munkáltatók nyíltabban, őszintén el tudnák mondani a véleményüket és tapasztalataikat a pályakezdőkkel, azok előnyeivel és hátrányaival kapcsolatban. Az első ilyen jellegű kérdés az volt, hogy összességében mi a tapasztalatuk a pályakezdőkkel. Arra voltam kíváncsi, hogy mennyien vélekednek pozitívan vagy negatívan róluk, vagy esetleg vegyes érzéseik vannak a pályakezdőkkel szemben. A kitöltők pontosan 50 százaléka, azaz 14 főből 7 fő ennél a kérdésnél csak a pozitív tulajdonságokat emelte ki, és mindössze 1 olyan válaszadó volt, aki csak negatívát írt róluk, szerinte a pályakezdők általában nem jó munkaerők. A további 6 kitöltő összességében elégedett a fiatal munkavállalókkal, de mindegyikük kiemelt egy-egy negatív tapasztalatot is. A válaszok alapján a pályakezdők lelkesek, nyitottak az újra, befogadóbbak, megfelelő elméleti tudással rendelkeznek, de sokszor túl gyorsan váltanak munkahelyet, nem elég pontosak, nem látják át a folyamatokat, nincs stabil gyakorlati tudásuk és megfelelő munkabírásuk vagy túl nagy az elvárásuk.

Ezután a kérdés után rátértem arra, hogy a munkáltatók miket tartanak a pályakezdők legnagyobb előnyeinek. Kértem, hogy legfeljebb 3 előnyt írjanak, így tényleg csak azokat emelték ki, amiket igazán előnynek gondolnak. Legtöbbször azt felelték, hogy a pályakezdők legfőbb előnyei, hogy jó informatikai, számítógépes tudással rendelkeznek, ezt 8 fő írta a 15 válaszadóból. Ezt követte, hogy a pályakezdők lelkesek és motiváltak, ezt összesen 7 fő emelte ki, mint legnagyobb előnyt. 4 fő szerint érdemes az előnyeik között felsorolni azt is, hogy új ötletekkel és gondolatokkal rendelkeznek, új szemszögből látják a dolgokat. A HR Portál (2014) bemutatta a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola által készített felmérést a pályakezdőkről, miszerint a pályakezdők nyitottak, a változó helyzetekhez gyorsan alkalmazkodnak, kreatívak és gyorsan tanulnak, ezeket az előnyöket viszont az általam megkérdezettek legtöbbször nem emelte ki. Farkas Ferenc (2013) könyvében viszont arról olvashatunk, hogy a pályakezdők lendületesek és számos új ötlettel rendelkeznek,

ismerik a legújabb technológiákat, s az általam megkérdezettek legtöbbször is kiemelte ezeket az előnyöket.

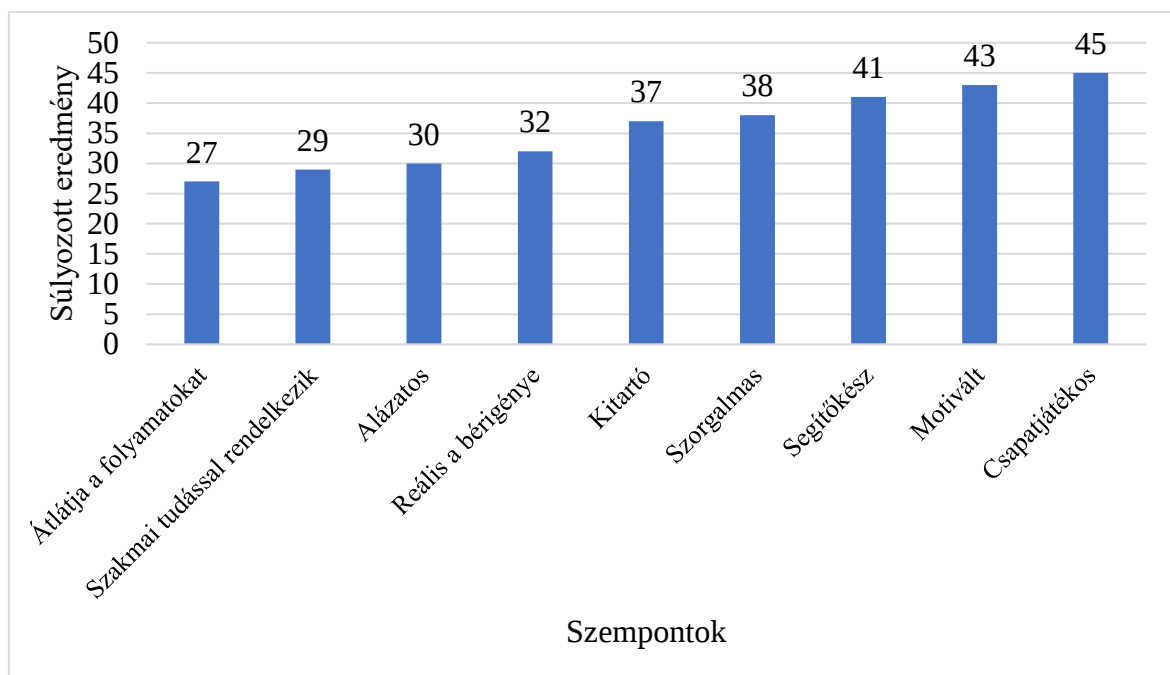
Megkérdeztem azt is, hogy mely az a legfeljebb 3 hátrány, amit kiemelnének pályakezdők esetében. Itt a válaszok már sokkal inkább különbözőek voltak, míg az előnyöknél elmondhatjuk, hogy 14 jelent meg, addig a hátrányoknál összesen 25 félért soroltak fel a munkáltatók. Megjelent a tapasztalat hiánya, ezt hárman emelték ki, és szintén 3 válaszadó szerint a fiatal munkavállalóknak alacsony a terhelhetőségük. Emellett amiket még 2-2 kitöltő írt, az a gyakorlati ismeret hiánya, a bizonytalanság és a nagy elvárás, valamint az, hogy betanításuk több energiát igényel, jobban kell rájuk figyelni, és nem elég kitartóak, könnyen feladják. A Jobsgarden (2018) felmérése is azt mutatja, hogy a munkáltatók hiányolják a pályakezdőtől a szakmai tapasztalatot, illetve a kitartást, és volt olyan válaszadó, aki szerint túl nagy elvárásokkal lépnek a munkaerőpiacra, ezek a hátrányok az általam készített kérdőív kitöltőinél is megjelentek a legnagyobb hátrányok között.

Likert-skálás kérdésekkel arra szerettem volna választ kapni, hogy a munkáltatók egyes tulajdonságokról hogyan vélekednek, ha pályakezdőket vizsgálunk. Páros számú pontot adtam meg, éppen azért, hogy a válaszadó elhatárolja magát az egyik irányba, így nem tud semleges választ adni. 9 állítást soroltam fel, és mindegyiknél jelölni kellett, hogy a válaszadó szerint mennyire igazak egy pályakezdőre. Az „Egyáltalán nem igaz”, „Részben igaz”, „Többnyire igaz”, „Teljesen igaz” lehetőségek közül lehetett választani. A válaszokból kiderül, hogy az alábbiak azok a tulajdonságok, amelyeknél senki sem jelölte a „Teljesen igaz” értékelést; alázatos, szakmai tudással rendelkezik, reális a bérigénye, átlátja a folyamatokat. Ezzel szemben az alábbi állításoknál többen is jelölték az „Egyáltalán nem igaz” lehetőséget; alázatos, szakmai tudással rendelkezik, reális a bérigénye, szorgalmas, átlátja a folyamatokat, kitartó. Ahol a leginkább negatív irányba billent a mérleg, tehát a válaszadók többsége szerint a pályakezdőkre „Egyáltalán nem igaz” vagy „Részben igaz”, az az „Átlátja a folyamatokat” szempontnál volt, ezeket az értékeléseket a 15 válaszadóból 14 fő jelölte. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy ez nagyon nagy hátránnyá jelenik meg a pályakezdők esetében. Ezzel szemben a Jobsgarden (2018) által készített felmérés szerint a pályakezdők 32 %-a azt gondolja magáról, hogy átlátja a folyamatokat.

A „Szakmai tudással rendelkezik” állítás is szinte ugyanilyen rossz eredményeket kapott, ugyanis 13 fő szerint ez legfeljebb „Részben igaz” rájuk.

Ahol a leginkább jó eredmények születtek az a „Csapajátékos” állítás volt, ennél 12 fő felelté azt, hogy „Többnyire igaz” vagy „Teljesen igaz” a pályakezdőkre. Hasonló eredmények mutatkoztak meg a „Motivált” állításnál is, amely esetén 11 fő választotta a „Többnyire igaz” vagy „Teljesen igaz” jelzőket. Sem a „Csapajátékos”, sem a „Motivált” tulajdonságoknál nem jelent meg olyan válaszadó, aki szerint a pályakezdőkre ez az állítás „Egyáltalán nem igaz”. Épp ezért ezeket, mint legfontosabb előnyöket, pozitív tulajdonságokat kiemelhetjük, ha pályakezdőkről beszélünk.

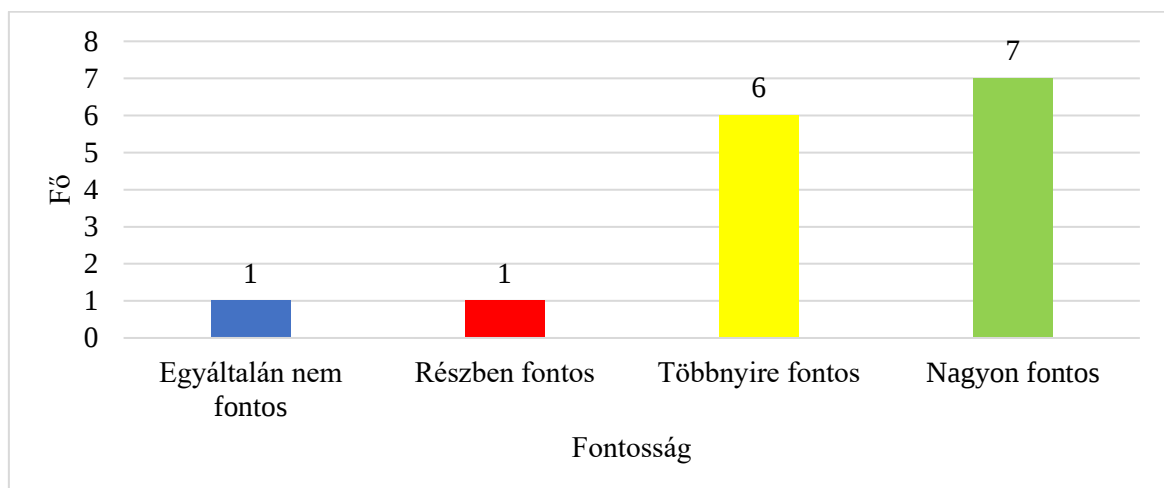
A 18. ábrán láthatjuk a 9 szempont súlyozott eredményét is. Erről leolvashatjuk, hogy legkevésbé jellemző a pályakezdőkre, hogy átlátják a folyamatokat, ezt követi a szaktudás és az alázatosság. Ezzel szemben a legjobb eredményt a csapatjátékos jelző érte el, a válaszadók közül ez jellemzi leginkább a fiatal munkavállalókat. Szintén elmondhatjuk róluk, hogy motiváltak, valamint a segítőkészség is jellemző rájuk. A Jobsgarden (2018) felmérése alapján is a munkáltatók kiemelték a csapatjátékosságot, mint fontos szempontot. Továbbá az alázat és a kitartás hiánya az általuk gondolt két legnagyobb hátrány, míg a kérdőívem válaszadói szerint az alázatosság tényleg nem jellemzi a pályakezdőket, a kitartás a középmezőnyben végzett, részben jellemzi őket. A LinkedIn (2021) honlapján olvasott 5 legfontosabb készség között is szerepel a csapatmunka, ezt a munkáltatók előszeretettel keresik egy pályakezdőben.



15. ábra: Pályakezdők tulajdonságainak súlyozott eredménye, N=15 fő
Forrás: saját kutatás

Miután a vezetők és HR-esek különböző szempontok alapján értékelték a pályakezdőket, megkérdeztem, hogy ezeket figyelembe véve a cégük szívesebben vesz-e fel pályakezdőt egy nem pályakezdővel szemben. A válaszok alapján 40 százalékuk igen, míg 60 százalékuk nem foglalkoztat szívesebben pályakezdőt. Ezt az előbbi értékelésből is gondolhattuk, ugyanis összességében a 9 állítás esetén 74 válasz érkezett az „Egyáltalán nem igaz” és „Részben igaz” jelzőkre, míg 61 választ kapott a „Többnyire igaz” és „Teljesen igaz” értékelés. A mérleg inkább negatív irányba billent, a válaszok 55 százaléka ezt mutatja.

Szintén Likert-skála segítségével vizsgáltam azt, hogy a válaszadók cégnél mennyire fontos, hogy egy pályakezdő rendelkezzen tanulmányai során megszerzett releváns szakmai tapasztalattal. A 19. ábrán láthatjuk az eredményeket, miszerint a 15 válaszadóból 1 fő szerint „Egyáltalán nem fontos”, 1 kitöltő szerint „Részben fontos”, 6 válaszadó gondolja úgy, hogy „Többnyire fontos”, 7 munkáltató pedig „Nagyon fontos”-nak tartja a releváns szakmai tapasztalatot. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók közel 87 százaléka szerint ez legalább „Többnyire fontos”, s ezek alapján valószínűleg igénylik is azt egy pályakezdő esetén. Az EastJob (2017) honlapján olvasott cikk szerint is elvárás, hogy a pályakezdők rendelkezzenek releváns szakmai tapasztalattal. Amennyiben ezt sikerül megszerezniük tanulmányaik során gyakornoki munka vagy duális képzés segítségével, úgy az versenyképesebbé teszi őket a munkaerőpiacra lépve.



16. ábra: Releváns szakmai tapasztalat fontossága pályakezdők esetén, N=15 fő
Forrás: saját kutatás

5. Következtetések és javaslatok

Mint ahogy azt már a 3. fejezetben említettem, összesen két kvantitatív kutatást végeztem el. Ezek eredményeit a 4. fejezetben kiértékeltem, s most röviden összefoglalva szeretném ismertetni, emellett pedig a hipotéziseim eredményeit bemutatni.

A bevezetés fejezetében felsoroltam a hipotéziseimet, melyek többnyire a szekunder kutatás elvégzése közben fogalmazódtak meg bennem. Főként 4 olyan kérdéskör volt, amire a szekunder kutatás alatt nem kaptam értékelhető választ, vagy szerettem volna ezekbe mélyebben beleásni magam. Volt olyan eset, hogy a különféle szakirodalmakban vagy felmérésekben, esetleg cikkekben más és más válaszok jelentek meg, de az is előfordult, hogy nem találtam semmilyen használható, értékelhető anyagot a kérdéskörben. Ezek az okok voltak leginkább azok, melyek ahhoz vezettek, hogy felállítsam hipotéziseimet és válaszokat kapjak ezekben a kérdésekben. A bevezetésben említett hipotéziseimet a 2. táblázat is összefoglalja, melyet a 4. számú mellékletben láthatunk, ahol bemutatom azt is, hogy mely hipotézist mely kérdés válaszaival fogom alátámasztani vagy megcáfolni. Míg az első hipotézisemhez a munkáltatók által kitöltött kérdőívem válaszait fogom felhasználni, a további 3 hipotézis esetében a pályakezdőktől kapott válaszokat vizsgálom.

A hipotézisek eredményei a 3. táblázatban láthatóak, ezek részletesebb kiértékelését pedig az 5.1. fejezet tartalmazza.

2. táblázat: Hipotézisek eredményei

	Hipotézisek	Eredmények
H1	A munkáltatók általában pozitív tapasztalattal rendelkeznek a pályakezdőkkel kapcsolatban, szerintük motiváltak, rugalmasak és kitartóak, de az alázatosság és a megfelelő hozzáállás nem jellemzi őket.	Részben beigazolódott
H2	Pozitív kapcsolat van a pályakezdők releváns szakmai tapasztalata és a sikeres elhelyezkedésük gyorsasága között.	Nem igazolódott be
H3	A pályakezdők többségének gondot okozott az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkeztek a munkára, és nem érezték ennek előnyét.	Részben beigazolódott
H4	A pályakezdők nincsenek tisztában a legtöbb támogatással, amit kaphatnak.	Beigazolódott

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív alapján

5.1. Az eredmények rövid bemutatása

1. hipotézis: A munkáltatók általában pozitív tapasztalattal rendelkeznek a pályakezdőkkel kapcsolatban, szerintük motiváltak, rugalmasak és kitartóak, de az alázatosság és a megfelelő hozzáállás nem jellemzi őket.

Eredmény: Elmondhatjuk, hogy a munkáltatók bár nem nagy különbséggel, de többnyire pozitív tapasztalattal rendelkeznek a pályakezdőkkel kapcsolatban, ugyanis amikor megkérdeztem őket, hogy összességében mi a véleményük, a 14 válaszadó közül 7-en csak pozitív tapasztalatokat írtak, 1 fő vélekedett csak negatív benyomásról, 6-an pedig írtak mind pozitív, mind negatív tapasztalatokat.

A válaszok alapján a motiváltság tényleg jellemzi őket, egyrészt a válaszadók a pályakezdők legfőbb előnyeinek második legtöbbször emelték ki, első helyen a jó informatikai tudás szerepelt. Míg előbbi 7, utóbbit 8 kitöltő sorolt fel, tehát közel 47 százalékuk szerint a legfőbb előnyeik között szerepel a motiváltság. Emellett amikor skálán kellett értékelni a pályakezdőket, a válaszadók közül senki sem jelölte azt, hogy egyáltalán nem igaz rájuk a motiváltság, és 73 százalékuk szerint ez legalább „Többnyire igaz” vagy „Teljesen igaz” rájuk. A súlyozott értékeket figyelembe véve a 9 szempont közül a második helyen végzett a motiváltság, ami szintén azt tükrözi, hogy ez a tulajdonság jellemzi a fiatal munkavállalókat.

Azt, hogy a pályakezdők legfőbb előnyeinek között szerepel a rugalmasság, mindössze 1 válaszadó írta. Ezek alapján nem tartják őket túlságosan rugalmasnak.

Mindössze egy fő emelte ki a pályakezdők legfőbb előnyeinek azt, hogy kitartóak, sőt a legfőbb hátrányaiknál ketten is voltak, akik azt írták, hogy a fiatal munkavállalókra az jellemző, hogy könnyen feladják. A skálás értékelésnél is rákérdeztem, hogy a válaszadók szerint mennyire jellemző a pályakezdőkre a kitartás. Azt tapasztaltam, hogy ha azt nézzük, hogy melyekre adtak legalább „Többnyire igaz” választ, akkor 4 tulajdonság előzi meg a kitartást, ezek a motiváltság, segítőkészség, csapatjátékosság és a szorgalom, ezeket követve a kitartás, majd az alázatosság és a reális bérigény, a szakmai tudás és a folyamatok átlátása. A súlyozott eredménynél is abszolút középen helyezkedik el a kitartás, így nem különösebben jellemzi a pályakezdőket a munkáltatók szerint.

Az alázatosság kérdéskörét vizsgálva a skálás értékelésnél azt kaptam eredményül, hogy 11 kitöltő szerint ez legfeljebb „Részben igaz” rájuk, míg 4 válaszadó szerint „Többnyire igaz”,

és senki sem jelölte azt, hogy „Teljesen igaz”. A súlyozott eredményeknél és a 3. legrosszabb helyen szerepel, mindössze a folyamatok átlátása és a szakmai tudás kapott rosszabb értékelést. Amikor kértem, hogy emeljenek ki 3 legfőbb előnyt a pályakezdők esetén, senki sem sorolta fel az alázatoságot. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy a munkáltatók a pályakezdőket nem tartják kellően alázatosnak, a hozzáállásukkal ebben a tekintetben nincsenek megelégedve.

Elmondhatjuk, hogy ez a feltett hipotézisem részben beigazolódott, ugyanis általában pozitív tapasztalattal rendelkeznek a munkáltatók a pályakezdőkkel szemben, motiválnak tartják őket és véleményük szerint nem elég alázatosak, de a feltevés ellenére a rugalmasság és kitartás, mint fontos előnyök nem jelentek meg.

2. hipotézis: Pozitív kapcsolat van a pályakezdők releváns szakmai tapasztalata és a sikeres elhelyezkedésük gyorsasága között.

Eredmény: Ahogy már az anyag és módszer fejezetben írtam, az egyik hipotézisemhez a Pearson-féle korrelációt használtam SPSS programban, a 20. ábrán ennek eredményét láthatjuk. Az elemzés megmutatja, hogy a korrelációs együttható, vagyis „r” értéke 0,104-dal egyenlő, mely pozitív érték, így a munkakeresés hossza és a munkatapasztalat mértéke között egyenesen arányos, tehát pozitív irányú kapcsolat áll fenn. Azonban ez az érték 0 és 1 intervallum között 0-hoz közelít, ezért megállapítom, hogy a kapcsolat gyenge, és szignifikáns összefüggés nincs a két változó között. Tehát a 2. hipotézisem nem igazolódott be, ugyanis nincs szignifikáns összefüggés a diákok során megszerzett releváns szakmai tapasztalat mértéke és a munkakeresés gyorsasága között.

Correlations		Munkakeresés hossza	Munkatapasztalat
Munkakeresés hossza	Pearson Correlation	1	,104
	Sig. (2-tailed)		,369
	N	105	76
Munkatapasztalat	Pearson Correlation	,104	1
	Sig. (2-tailed)	,369	
	N	76	82

17. ábra: A munkakeresés hossza és a munkatapasztalat mértéke közötti kapcsolat vizsgálata

Forrás: saját kutatás

3. *hipotézis*: A pályakezdők többségének gondot okozott az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkeztek a munkára, és nem érezték ennek előnyét.

Eredmény: Feltettem azt a kérdést, hogy a kitöltőknek okozott-e gondot az elhelyezkedésben, hogy egy állásra pályakezdőként jelentkeztek. A válaszadók közel 76 százalékának ez nem okozott gondot, és mindössze 24 százalékuk felelt igennel, számukra ez gondot okozott.

Megkérdeztem azt is, hogy volt-e olyan, amikor előnyét érezték annak egy jelentkezés során, hogy pályakezdők. 75 százalékuk nem érezte ennek előnyét, 25 százalékuk pedig igen.

Ezek alapján a 3. hipotézisem részben beigazolódott, ugyanis a pályakezdők többségének a feltételezésem ellenére nem okozott gondot az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkeztek a munkára, azt viszont elmondhatjuk, hogy többségében nem is érezték ennek előnyét.

4. *hipotézis*: Mivel diplomadolgozatomat a pályakezdők előnyeiről, hátrányairól és lehetőségeiről írom, úgy gondoltam, érdemes lenni megvizsgálni, hogy a pályakezdők mennyire ismerik a lehetséges támogatásokat. Ezzel kapcsolatban semmilyen korábbi felmérést nem találtam, ezért szerettem volna választ kapni a kérdésekre. Úgy gondoltam, hogy a pályakezdők nincsenek tisztában a legtöbb támogatással, amit kaphatnak.

Eredmény: Amit leginkább ismernek, az a 25 év alattiak SZJA mentessége, ezt a válaszadók 98 százaléka ismeri. Véleményem szerint ezzel azért vannak tisztában ilyen sokan, mert ez minden 25 év alatti dolgozó fiatalnak jár automatikusan, nem kell utána járniuk vagy tenniük érte bármit is. A többi lehetőség vagy támogatás olyan, amiért tenni kell, például kérelmezni kell, nyilatkozatot kell kitölteni, és utána kell járni, hogyan is működik. Ezeket már nem igazán ismerik a pályakezdők, így elmondhatjuk, hogy a 4. hipotézisem beigazolódott, miszerint a pályakezdők nincsenek tisztában a legtöbb támogatással, amit kaphatnak.

5.2. Javaslatok

Miután elvégeztem a két kérdőív összeállítását és publikálását, majd ezeket kiértékeltem, néhány új ötlet felmerült bennem azzal kapcsolatban, hogy véleményem szerint mit és hogyan lenne még érdemes vizsgálni, esetleg hogyan lehetne a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetét javítani.

1. javaslat: A kutatásmból kiderült, hogy a pályakezdők leginkább azt a támogatást ismerik, amely automatikusan jár nekik, ez pedig a 25 év alattiak SZJA mentessége. Ezzel szemben már kevésbé ismerik azokat, amik esetén utánajárás szükséges, esetleg kérvényezni is kell egyes támogatásokat. Az én javaslatom az lenne a pályakezdők helyzetének javítása érdekében, hogy lehetne fórumokat tartani, ahol megismerhetik a lehetőségeiket. Sokkal nagyobb hangsúlyt kellene fektetni rájuk, ugyanis járnak nekik egyes támogatások, de ezekről sok esetben nem tudnak, mert nincs róluk elég információ, vagy túl sok utánajárás szükséges az igénybevételükhöz. Amennyiben akár már tanulmányaik során több információt kapnának ezekről, úgy több lehetőséggel élhetnének, ezáltal a jobban is érezhetnék magukat a munkaerőpiacra kikerülve.

2. javaslat: Bár a 2. hipotézisem nem igazolódott be, tehát nincs szignifikáns kapcsolat a diákévek során megszerzett releváns szakmai tapasztalat mértéke és a munkakeresés gyorsasága között, mégis egyes kutatásokból és az általam megosztott kérdőív eredményeiből azt látom, hogy a munkáltatóknak igenis fontos, hogy a pályakezdők releváns szakmai tapasztalattal rendelkezzenek. Amennyiben javasolhatnék valamit a diákoknak, az az lenne, hogy igyekezzenek tanulmányaik során diákmunkát vállalni. Ez lehet akár több pozícióban, mely segíthet abban is, hogy eldöntsék, milyen területen szeretnének később elhelyezkedni. Abban az esetben, ha már tudják, mely terület lesz számukra a választott, érdemes releváns szakmai tapasztalatot gyűjteniük tanulmányuk során. Ez hatalmas előny lehet a munkaerőpiacra lépve azokkal szemben, akiknek egyáltalán nincs szakmai tapasztalatuk.

3. javaslat: A munkáltatóknak azt javasolnám, hogy fordítsanak több figyelmet a pályakezdőkre, azok beillesztésére, betanítására. A pályakezdők válaszaiból kiderült, hogy többen hiányolják a megfelelő betanítást, szükségesnek éreznék egy mentor segítségét, aki hozzájárulni mind a könnyebb beilleszkedéshez, mind pedig gyorsabb és hatékonyabb betanuláshoz. Mindezek mellett a munkáltatók által kitöltött kérdőív eredményeiből láthattuk, hogy a pályakezdők értékelésénél a legrosszabb helyen az az állítás végzett, hogy átlátja a folyamatokat. Amennyiben erre is nagyobb figyelmet fordítanak, ez a probléma kiküszöbölhető lenne.

4. javaslat: Úgy gondolom, hogy több gyakorlati tudást kellene szereznük a diákoknak az oktatási rendszer keretében, ezáltal már szakmailag felkészülve kerülnének a munkaerőpiacra, és már a munkáltatók igényeinek megfelelő tudással és tapasztalattal

rendelkeznének első munkahelyük során is. Ezt az iskolák feladata lenne orvosolni, több gyakorlatias órát kellene biztosítaniuk, ezzel úgymond össze tudnák kapcsolni az oktatás és a munka világát, elősegítve a pályakezdőket a későbbi könnyebb elhelyezkedésben.

5. javaslat: A szekunder kutatásom során találkoztam azzal a problémával, hogy a pályaaorientáció hiánya sokak esetében megjelenik. Nem fordítanak elég hangsúlyt erre az iskolák, a diákoknak ezáltal nincs lehetőségük megismerkedni egyes szakmákkal, szakirányokkal, így nehezebben is tudják eldönteni, hogy később milyen területen szeretnének elhelyezkedni. Ez már egy fontos lépése lenne annak, hogy könnyebben tudjanak választani, így később, a munkaerőpiacra kilépve sem lenne jelen az, hogy sokak akkor jönnek rá, hogy rossz pályát választottak, amikor már elkezdenek benne dolgozni.

6. javaslat: Véleményem szerint érdemes lenne akár néhány pályakezdővel, akár néhány munkáltatóval mélyinterjút készíteni. Ezek segítségével mélyebben meg lehetne ismerni, mit gondolnak a pályakezdő és a munkáltatók, mik a leggyakrabban felmerülő problémák közöttük. Ezek eredményeit akár ismertetni is lehetne a másik féllel annak érdekében, hogy jobban megismerjék egymás gondolatait, véleményét, ez pedig segíthetne a jövőbeni munkájuk gördülékenyebbé tételében és a fiatal munkavállalók munkahelyi beillesztésében egyaránt.

6. Összefoglalás

A bevezetés során ismertettem a témaválasztás okait és a szekunder kutatás közben felmerült kérdéseket, melyeket hipotézisként állítottam fel. Három fő okot emeltem ki; egyrészt dolgoztam diákként több pozícióban, mely hozzásegített ahhoz, hogy rájöjjek, mi az ami közel áll hozzám, másrészt jelenleg HR Referensként dolgozom egy munkaerőkölcsönző cégnél, ezért sokszor találkozom mind a pályakezdőkkel, mind pedig a munkáltatókkal, harmadrészt pedig jelenlegi tanulmányaimat vezetés és szervezés mesterképzésen, emberi erőforrás menedzsment és szervezetfejlesztés specializáción végzem, ezért is szerettem volna ezzel a témával mélyebben foglalkozni. Hipotéziseim arra kerestek választ, hogy milyen negatív vagy pozitív tulajdonságokkal bírnak a pályakezdők a munkáltatók szerint, van-e kapcsolat a munkatapasztalat mértéke és a munkakeresés gyorsasága között, okozott-e gondot az elhelyezkedésben az, hogy pályakezdőként jelentkeztek, vagy érezték-e ennek előnyét, illetve az, hogy mennyire ismerik a pályakezdők ismerik-e a támogatásokat, melyeket kaphatnak.

Ezt követte a szekunder kutatás eredményeinek ismertetése, ahol többek között a témában felmerült cikkeket, szakirodalmakat és korábbi kutatások eredményeit mutattam be. Először a munkaerőpiaci kitekintés azon szakaszával kezdtem, hogy bemutattam a pályakezdők foglalkoztatási rátájának alakulását 1995 és 2019 között az EU egyes országait kiemelve, és munkanélküliségi rátáját Európában. A hazánkban nyilvántartott pályakezdő álláskeresőket a KSH alapján ismertettem, ezt pedig követte a pályakezdők definíciója és típusai. A Zyntern által készített felmérés eredményeit is bemutattam a fiatalok bérigényével, munkahelyválasztási preferenciáival kapcsolatban, majd a Profession által közölt pályakezdők legfőbb értékeit ismertettem. Ezt követte a pályakezdők előnyei és hátrányai a pályakezdők és a munkáltatók szerint különböző felmérések és cikkek alapján, majd azt is megtudhattuk, hogy mit gondolnak egyes munkaadók, milyen az ideális pályakezdő. Az oktatás és a munka világának kapcsolatával folytattam, ezt pedig a pályakezdők támogatásai és lehetőségei, majd a munkáltatók támogatásai követték.

A szekunder kutatás után összeírtam a kvantitatív kutatáshoz a kérdéseket. A pályakezdőket megkérdeztem többek között arról, hogy miért vállalták el jelenlegi munkájukat, milyen nehézségekkel szembesültek munkakeresésük során, dolgoztak-e diákként tanulmányaik során és ha igen, akkor hány hónap szakmai tapasztalatot gyűjtöttek, és hogy mennyi idő alatt találtak munkát a döntéstől számítva, hogy munkahelyet keresnek. Emellett persze

többek között érdekelt az is, hogy mi volt az oka annak, ha továbbtanultak, mennyire tartják hasznosnak a tanulmányaikat munkavégzésük során, milyen típusú vállalatnál dolgoznak most és milyennél szeretnének, illetve egyes állítások mennyire igazak rájuk. Ezt a kérdőívet 120-an töltötték ki, s mindenkitől értékelhető válaszokat kaptam. A másik kérdőívet a munkáltatóknak szántam, szerettem volna az ő nézőpontjukat is megismerni a pályakezdőkkel kapcsolatban. Ezt a kérdőívet 15 vezető vagy HR-esként dolgozó személy töltötte ki, minden válasz értékelhető volt. Ezek eredményeként elmondhatom, hogy a munkáltatók többnyire pozitív tapasztalattal rendelkeznek a pályakezdőkkel kapcsolatban és motiválnak tartják őket, de hogy kitartóak vagy rugalmasak, az nem jellemzi őket, alázatosnak pedig egyáltalán nem tartják őket. Ezek alapján az 1. hipotézisem részben igazolódott be. A 2. hipotézisem nem igazolódott be, nincs szignifikáns kapcsolat a releváns szakmai tapasztalat mértéke és a munkakeresés gyorsasága között. A pályakezdők többségének a feltételezésem ellenére nem okozott gondot az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkeztek a munkára, azt viszont elmondhatjuk, hogy többségében nem is érezték ennek előnyét, tehát a 3. hipotézisem csak részben igazolódott be. Ezzel szemben a 4. hipotézisem beigazolódott, miszerint a pályakezdők nincsenek tisztában a legtöbb támogatással, amit kaphatnak.

A következtetések és javaslatok fejezetben összefoglaltam az eredményeket és javaslatokat tettem arra, hogyan lehetne könnyebb helyzetük a pályakezdőknek a munkaerőpiacon, az oktatás vagy a munkáltatók hogyan segíthetnék őket ebben, s nekik, mint fiataloknak mit lenne érdemes tenni ezügyben. Véleményem szerint érdemes lenne a pályakezdőknek több információt nyújtani a lehetőségeikről, szakmai tapasztalatot szerezniük tanulmányaik során, a munkáltatóknak pedig nagyobb figyelmet kellene fordítani az ő betanításukra, beilleszkedésük elősegítésére. Szintén hasznos lenne a pályakezdők számára, ha már az oktatásuk során gyakorlatiasabb tudás birtokába juthatnának, emellett a pályaaorientációt emeltem ki, amely sokak számára nem elérhető, de sokat segíthetne a számukra megfelelő szakma megtalálásában.

Továbbá a vizsgálat módszerére is tettem javaslatot ebben a fejezetben, ami azt takarta, hogy érdemes lenne néhány pályakezdővel és munkáltatóval mélyinterjút készíteni a nyíltabb, bővebb válaszok érdekében, és ezek eredményeit akár ismertetni is lehetne a másikkal, hogy ezáltal jobban megismerhessék egymás véleményét, elvárását.

Összegezve úgy gondolom, hogy a dolgozatom során mélyebb betekintést nyerhettem a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetébe, azon belül is leginkább azok előnyeire, hátrányaira és lehetőségeire fókuszálva mind a pályakezdők, mind pedig a munkáltatók szemszögéből. Az eredmények alapján elmondhatjuk, hogy a pályakezdők sajátos munkaerőpiaci helyzettel rendelkeznek, de néhány változtatás részükről és a munkáltatók részéről lehetővé tenné a könnyebb elhelyezkedésüket és beilleszkedésüket.

7. Irodalomjegyzék

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

1. FARKAS F. (2013): A változásmenedzsment elmélete és gyakorlata, Akadémiai Kiadó Zrt.
2. KÖMÜVES Z., HOLLÓSY-VADÁSZ G., SZABÓ SZ. (2021). Pályakezdők a munkaerőpiacon. Tudásmenedzsment, 22(2), 158–173.
3. LÁSZLÓ GY. (2021): Foglalkoztatáspolitikai, Akadémiai Kiadó Zrt.
4. NAGY J. (2018): Foglalkoztatáspolitikai, Nemzeti Közszerológati Egyetem
5. N. K. MALHOTRA, SIMON J. (2009): Marketingkutatás, Akadémiai Kiadó Zrt.
6. R. G. EHRENBURG, R. S. SMITH (2003): Korszerű munkagazdaságtan, Panem Kft.
7. SAJTOS L., MITEV A. (2016): SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv, Alinea Kiadó
8. SZÚCS K., TÖRŐCSIK M. (2022), Fogasztói magatartás – Mintázatok, trendek, alkalmazkodás, Akadémiai Kiadó Zrt.

INTERNETES FORRÁSOK

1. AhaSlides (2023): Best 11 Top Employability Skills Examples You Should Know in 2023, <https://ahaslides.com/blog/employability-skills-examples/>, olvasási dátum: 2023.03.12.
2. A Kormányhivatal hivatalos honlapja (2012): Tájékoztató az „Első munkahely garancia” programról, <https://www.kormanyhivatal.hu/download/4/24/50000/T%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3.pdf>, olvasás dátuma: 2023.03.06.
3. Alabama Cooperative Extension System (2000): The Workplace, https://www.middletowncityschools.com/media/user/resources/Information_Grade9_EmployabilitySkills.pdf, olvasás dátuma: 2023.02.19.
4. Az Eurostat hivatalos honlapja (2022): Eurostat regional yearbook, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15234730/15242104/KS-HA-22%E2%80%9191001->

[EN-N.pdf/ffb89e8c-a7c9-517e-101f-13462ba1cf65?t=1667398021883](#), olvasás dátuma: 2023.02.04.

5. Biztos döntés (2023): Diákhitel: Minden információ egy helyen 2023-ban, <https://biztosdotes.hu/diakhitel>, olvasás dátuma: 2023.02.27.

6. Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány (2023): 25 év alatti foglalkoztatott után érvényesíthető járulékkedvezmény, <https://bvkh.hu/25-ev-alatti-foglalkoztatott-utan-ervenyesitheto-jarulekkedvezmeny/>, olvasás dátuma: 2023.03.12.

7. Burford School (2021): Helping your child begin their career journey, <https://www.burford.oxon.sch.uk/wp-content/uploads/2021/06/Helping-Your-Child-Begin-Their-Career-Journey.pdf>, olvasás dátuma: 2023.02.27.

8. CBI (2019): Education and learning for the modern world, https://www.cbi.org.uk/media/3841/12546_tess_2019.pdf, olvasás dátuma: 2023.02.16.

9. Csalad.hu (2023): Amit a 25 év alattiak SZJA-mentességéről tudni kell, <https://csalad.hu/tamogatasok/amit-a-25-ev-alattiak-szja-mentessegerol-tudni-kell>, olvasás dátuma: 2023.02.27.

10. Csalad.hu (2023): Fiatalok életkezdési támogatása és babakötvény, <https://csalad.hu/tamogatasok/fiatalok-eletkezdesi-tamogatasa-es-babakotveny>, olvasás dátuma: 2023.03.05.

11. Csalad.hu (2021): KRESZ vizsgadíj támogatás, <https://csalad.hu/tamogatasok/kresz-vizsgadij-tamogatas>, olvasás dátuma: 2023.03.09.

12. Csalad.hu (2023): Nyelvvizsgadíj visszatérítése, <https://csalad.hu/tamogatasok/nyelvvizsgadij-visszateritese>, olvasás dátuma: 2023.03.09.

13. Duális diploma (2023): Mi az a duális képzés?, <http://www.dualisdiplo.ma.hu/mi-az-a-dualis-kepzes>, olvasás dátuma: 2023.03.05.

14. Eastjob (2017): Az ideális pályakezdő, <https://www.eastjob.hu/blog/41/Az-idealis-palyakezdo>, olvasás dátuma: 2023.02.25.

15. enjovom.hu (2023): #énjövöm – mert benned is ott van a lehetőség, hogy kihozd magadból a maximumot!, <https://enjovom.hu/rolunk>, olvasás dátuma: 2023.03.05.

16. HR Portál (2014): Felületesek, de gyorsan alkalmazkodnak a pályakezdők a munkáltatók szerint, <https://www.hrportal.hu/hr/feluletesek-de-gyorsan-alkalmazkodnak-a-palyakezdo-k-a-munkaltatok-szerint-20140204.html>, olvasás dátuma: 2023.02.13.
17. Ifjúsági Garancia (2023): Bértámogatási lehetőségek, <https://ifjusagigarancia.gov.hu/bertamogatasi-lehetosegek>, olvasás dátuma: 2023.03.05.
18. Ifjúsági Garancia (2023): Hátrányos helyzetűek munkatapasztalat-szerzést elősegítő támogatása, <https://ifjusagigarancia.gov.hu/hht>, olvasás dátuma: 2023.03.05.
19. Ifjúsági Garancia (2023): Ifjúsági Garancia Program, <https://ifjusagigarancia.gov.hu/ifjusagi-garancia-program>, olvasás dátuma: 2023.03.05.
20. Ifjúsági Garancia (2023): Még nem tudom, mit szeretnék, <https://ifjusagigarancia.gov.hu/meg-nem-tudom-mit-szeretnek>, olvasás dátuma: 2023.03.06.
21. Ifjúsági Garancia (2023): Munkaerőpiacra lépők adókedvezménye, <https://ifjusagigarancia.gov.hu/munkaeropiaci-adokedvezmeny>, olvasás dátuma: 2023.03.12.
22. Ifjúsági Garancia (2023): Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás, <https://ifjusagigarancia.gov.hu/vallalkozova-valas>, olvasás dátuma: 2023.03.06.
23. Indeed (2022): 8 important benefits of working while you're a student, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/working-student-benefits>, olvasás dátuma: 2023.02.27.
24. Jobsgarden (2018): Milyen lesz a jövő munkavállalója?, https://jobsgarden.hu/wp-content/uploads/2018/09/Jobsgarden-kutat%C3%A1si-%C3%A9rt%C3%A9kel%C5%91_201809.pdf, olvasás dátuma: 2023.02.13.
25. Kormanyhivatal.hu (2018): Az Ifjúsági Garancia Rendszer keretében megvalósuló Ifjúsági Garancia VEKOP 8.2.1. program, <https://www.kormanyhivatal.hu/download/5/be/44000/Lakhat%C3%A1si%20t%C3%A1mogat%C3%A1s%20%28Ifj%C3%BAs%C3%A1gi%20Garancia%20Rendszer%29.pdf>, olvasás dátuma: 2023.02.27.
26. KSH (2023): A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma, vármegye és régió szerint, havi adatok, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0173.html olvasás dátuma: 2023.02.04.

27. LinkedIn (2021): 5 Skills Employers Look for in Entry-Level Employees, <https://www.linkedin.com/pulse/5-skills-employers-look-entry-level-employees-parker-pell>, olvasás dátuma: 2023.02.27.
28. Magyar Államkincstár (2023): KRESZ támogatás - A közlekedési alapismeretek tanfolyam és vizsga díjához nyújtott támogatás, https://www.allamkincstar.gov.hu/egyeb-lakossagi-ugyek/Egyeb_juttatasok/a-kozlekedesi-alapismeretek-tanfolyam-es-vizsga-dijahoz-nyujtott-tamogatas, olvasás dátuma: 2023.03.09.
29. napi.hu (2022): Eurostat: rohamtempóban csökken a munkanélküli fiatalok száma Magyarországon, <https://www.napi.hu/magyar-gazdasag/fiatal-munkavallalo-munkaeropiac-eurostat.761832.html>, olvasás dátuma: 2023.01.28.
30. Népszava (2018): Másképp látják magukat a pályakezdők, mint a munkaadók, https://nepszava.hu/3008682_maskepp-latjak-magukat-a-palyakezdo-k-mint-a-munkaadok, olvasás dátuma: 2023.02.16.
31. nfsz.hu (2023): Mobilitási támogatások, https://nfsz.munka.hu/cikk/1620/Mobilitasi_tamogatasok, olvasás dátuma: 2023.03.05.
32. Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány (2021): 25 év alatti fiatalok munkaerő-piaci helyzete, <http://www.oeconomus.hu/irasok/25-ev-alatti-fiatalok-munkaero-piaci-helyzete/>, olvasás dátuma: 2023.01.29.
33. Önadózó.hu (2015): 25 év alatti pályakezdő munkavállaló foglalkoztatásához kapcsolódó szabályok, <https://www.onadozo.hu/hirek/25-ev-alatti-palyakezdo-munkavallalo-foglalkoztatashoz-kapcsolodo-szabalyok-5895>, olvasás dátuma: 2023.02.10.
34. Profession (2017): A pályakezdők legfőbb értékei, https://www.profession.hu/cikk/a-palyakezdo-k-legfobb-ertekei?gclid=CjwKCAiAioifBhAXEiwApzCztg9cIh0Dk9m1QuUQjtcUlJIw31dulCPIMju8njFv5whXgpm2aXuOFRoCsjIQAvD_BwE, olvasás dátuma: 2023.02.12.
35. Profession (2019): A 21. század kihívása: a kapunyitási pánik, https://www.profession.hu/cikk/a-21-szazad-kihivasa-a-kapunyitasi-panik?gclid=Cj0KCQjwocShBhCOARIsAFVYq0ip1bUx-p4Fnk8O-vllsk4F5zUBcQ4dO48QAwkRS-psH9Niy7ZlfwcaAgQfEALw_wcB, olvasás dátuma: 2023.02.16.

36. Taylor and Francis Online (2007): Not so NEET? A Critique of the Use of 'NEET' in Setting Targets for Interventions with Young People, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13676260600805671>, olvasás dátuma: 2023.02.04.
37. The Careers & Enterprise Company: Young people's career readiness and essential skills, <https://www.careersandenterprise.co.uk/media/2fwdjess/young-people-s-career-readiness-and-essential-skills.pdf>, olvasás dátuma: 2023.02.19.
38. The Economic Times (2023): What is 'Labour Market', <https://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>, olvasás dátuma: 2023.02.05.
39. Wolters Kluwer (2023): 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.tv>, olvasás dátuma: 2023.02.11.
40. Zyntern.com (2022): Megérkeztek a pályakezdő fiatalok 2022-es munkaerőpiaci igényei, <https://zyntern.com/blog/megerkeztek-a-palyakezdo-fiatalok-2022-es-munkaeropiaci-igenyei/>, olvasás dátuma: 2023.02.12.
41. 7 Summit Pathways (2022): What Is a Quarter-Life Crisis?, <https://7summitpathways.com/blog/what-is-a-quarter-life-crisis/>, olvasás dátuma: 2023.02.13.

Táblázatok és ábrák jegyzéke

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma, vármegyék szerint, havi adatok (Adatok: fő).....	13
3. táblázat: Hipotézisek eredményei.....	58
2. táblázat: Hipotézisek vizsgálatához használt kérdések	77

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Foglalkoztatási ráta a 15-24 éves korcsoportban 1995 és 2019 között, Európa egyes országait tekintve	9
2. ábra: A magyar fiatalok foglalkoztatási rátája 1995 és 2019 között, összehasonlítva az Európai Unió és az eurózóna átlagával.....	10
4. ábra: Pályakezdők fizetési igényeinek megoszlása bérsávonként.....	15
6. ábra: Kitöltők munkahelyválasztási preferencia sorrendje	16
8. ábra: Nemek szerinti eloszlás, N=120 fő	43
9. ábra: Életkor szerinti eloszlás, N=120 fő	44
10. ábra: Kategóriák szerinti eloszlás, N=120 fő	45
11. ábra: Szellemi és fizikai munkavállalók megoszlása, N=120 fő.....	45
12. ábra: Továbbtanulás okai, N=120 fő	46
13. ábra: Tanulmányok hasznossága munkavégzés során, N=113 fő	47
14. ábra: Munka elvállalásának okai, N=111 fő.....	48
15. ábra: Pályakezdők támogatásának ismerete, N=120 fő.....	50
16. ábra: Foglalkoztatott munkavállalók aránya, N=15 fő.....	53
17. ábra: Pályakezdők aránya a vizsgált vállalatoknál, N=15 fő.....	53
18. ábra: Pályakezdők tulajdonságainak súlyozott eredménye, N=15 fő.....	56
19. ábra: Releváns szakmai tapasztalat fontossága pályakezdők esetén, N=15 fő.....	57
20. ábra: A munkakeresés hossza és a munkatapasztalat mértéke közötti kapcsolat vizsgálata	60
3. ábra: Fiatalok munkanélküliségi rátája Európában	75
5. ábra: Átlagos nettó bérigény szakterületek szerint.....	76
7. ábra: Munkáltatók típusai szerinti preferenciák alakulása	76

Nyilatkozatok

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Kiss Izabella
A Hallgató Neptun kódja: EMXWXC
A dolgozat címe: Pályakezdők előnyei, hátrányai és lehetőségei a pályakezdők és a munkáltatók szemszögéből
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

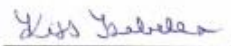
Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023. év 05 hó 08 nap


Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Kiss Izabella (név) (hallgató Neptun azonosítója: EMXWXC) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: 2023. év május hó 04. nap

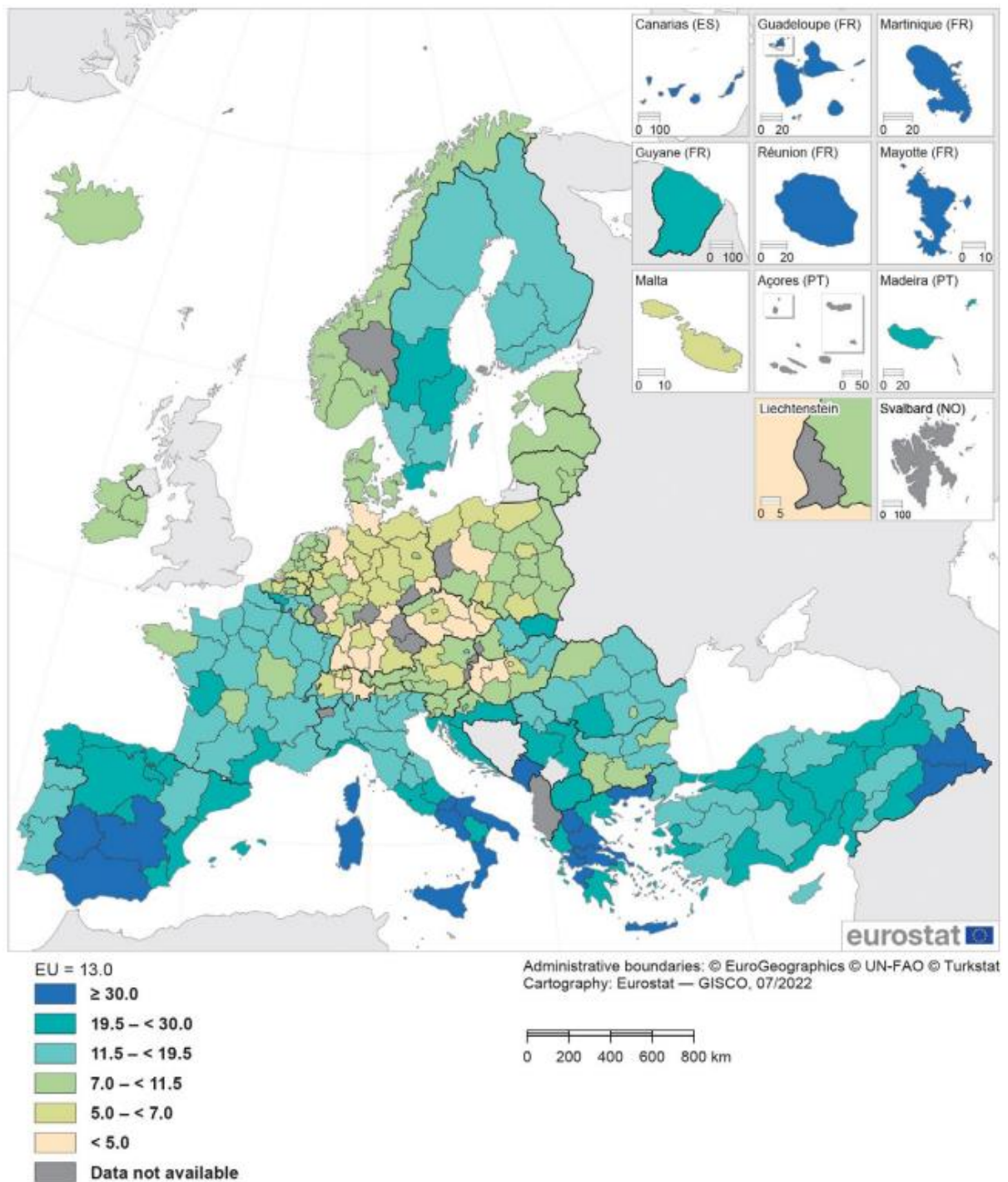

Belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

Mellékletek

1.számú melléklet:

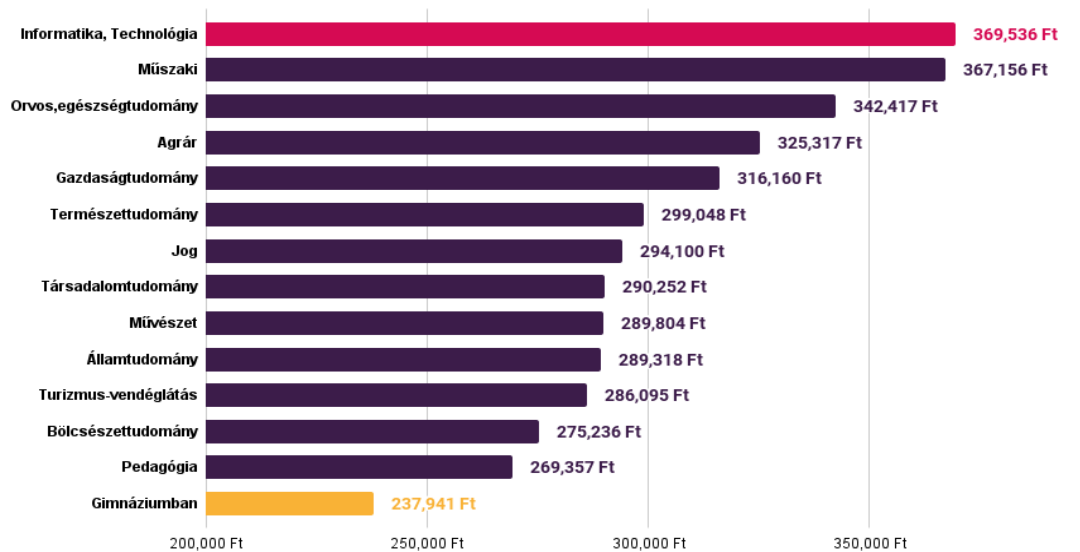


18. ábra, Fiatalok munkanélküliségi rátája Európában
Forrás: ec.europa.eu, 2022

2.számú melléklet:

Átlagos nettó bérigény szakterületek szerint

zyntern.com
PÁLYAKEZDŐ ÁLLÁSPORTÁL

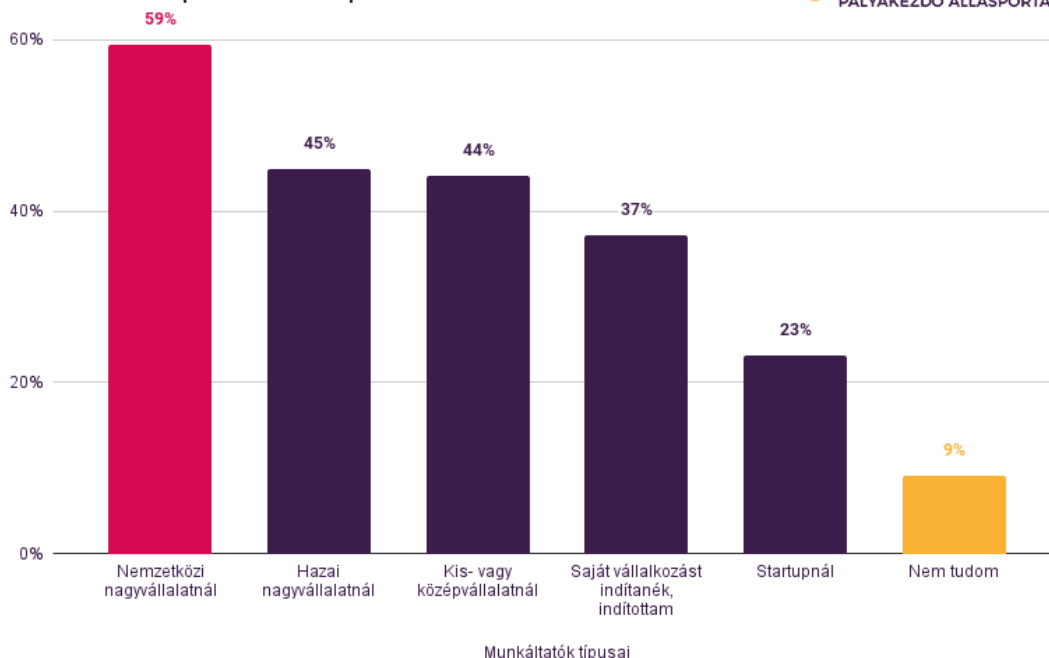


19. ábra, Átlagos nettó bérigény szakterületek szerint
Forrás: zyntern.com, 2022

3.számú melléklet:

Munkáltatók típusai szerinti preferenciák alakulása

zyntern.com
PÁLYAKEZDŐ ÁLLÁSPORTÁL



20. ábra, Munkáltatók típusai szerinti preferenciák alakulása
Forrás: zyntern.com, 2022

4.számú melléklet:

3. táblázat, Hipotézisek vizsgálatához használt kérdések

Hipotézisek	Kérdések
H1: A munkáltatók általában pozitív tapasztalattal rendelkeznek a pályakezdőkkel kapcsolatban, szerintük motiváltak, rugalmasak és kitartóak, de az alázatosság és a megfelelő hozzáállás nem jellemzi őket.	1, Összességében mi a tapasztalata a pályakezdőkkel?
	2, Kérem röviden írja le, hogy Ön szerint mik a pályakezdők legnagyobb előnyei (maximum 3 előnyt írjon).
	3, Kérem röviden írja le, hogy Ön szerint mik a pályakezdők legnagyobb hátrányai (maximum 3 hátrányt írjon).
	4, Ön szerint az alábbi állítások milyen mértékben igazak egy pályakezdőre?
H2: Pozitív kapcsolat van a pályakezdők releváns szakmai tapasztalata és a sikeres elhelyezkedésük gyorsasága között.	1, Hány hónap szakmai tapasztalatot gyűjtött össze diákmunkája során? Kérem számmal válaszoljon.
	2, A döntéstől, hogy munkahelyet keres a napig, amikor munkahelyet talált mennyi idő telt el?
H3: A pályakezdők többségének gondot okozott az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkeztek a munkára, és nem érezték ennek előnyét.	1, Okoz(ott) gondot az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkezett?
	2, Volt, hogy előnyét érezte annak, hogy pályakezdőként jelentkezett egy munkára?
H4: A pályakezdők nincsenek tisztában a legtöbb támogatással, amit kaphatnak.	1, Mely pályakezdő támogatás(oka)t ismeri az alábbiak közül? Több választ is megjelölhet.

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív alapján

5.számú melléklet:

Pályakezdők által kitöltött kérdőív:

Pályakezdők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata

Tisztelt Kitöltő!

Kiss Izabella vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vezetés és szervezés mesterképzés hallgatója. Kérdőívemmel a pályakezdők a munkaerőpiacon témakörben szeretnék kutatást végezni, az eredményeket diplomadolgozatomhoz használnom fel. A kérdőív kitöltése anonim módon történik és mindössze pár percet vesz igénybe. Kérem csak akkor töltsse ki, ha a 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén 30. életévét még nem töltötte be és pályakezdő/pályakezdő álláskereső/már nem pályakezdő, de legfeljebb 2 éve fejezte be tanulmányait/tanulmányait hamarosan befejezi és állást keres. Kitöltését előre is köszönöm!

** Kötelező kérdés*

1. Ön melyik kategóriába tartozik? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Pályakezdő (első munkahelyén dolgozik)
- ☐ Pályakezdő álláskereső (tanulmányait már befejezte és még nem állt munkába)
- ☐ Tanulmányait legfeljebb 2 éve fejezte be, és azóta már nem az első munkahelyén dolgozik
- ☐ Tanulmányait hamarosan befejezi, és már elkezdett állást keresni

2. Szellemi vagy fizikai munkát végez, vagy ha még nem dolgozik, milyen típusú munkát keres? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Szellemi
- ☐ Fizikai

3. Milyen területen dolgozik? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Informatika
- ☐ Műszaki
- ☐ Orvos, egészségtudomány
- ☐ Agrár
- ☐ Gazdaságtudomány
- ☐ Természettudomány
- ☐ Jog
- ☐ Társadalomtudomány
- ☐ Művészet
- ☐ Államtudomány
- ☐ Turizmus-vendéglátás
- ☐ Egyéb
- ☐ Pályakezdő álláskereső vagyok

4. Amennyiben továbbtanult, kérem jelölje meg annak okát/okait. *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Bizonyítási vágy magamnak
- ☐ Bizonyítási vágy másoknak
- ☐ Karriercélom elérése érdekében
- ☐ Könnyebben találjak munkát
- ☐ Magasabb fizetés reményében
- ☐ Nem tanultam tovább
- ☐ Egyéb

5. Milyen mértékben tudja használni munkája során az iskolában tanultakat?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Egyáltalán nem

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

Teljes mértékben

6. Melyik álláskeresési módszer vált be Önnek?

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Újsághirdetés
- ☐ Internet
- ☐ Család, barátok, ismerősök útján
- ☐ Személyzeti tanácsadók
- ☐ Munkaügyi központ
- ☐ Szakmai kapcsolatok

7. Jelenleg milyen típusú vállalatnál dolgozik?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nagyvállalat
- ☐ Kis- és középvállalat
- ☐ Saját vállalkozás
- ☐ Egyéb

8. Milyen típusú vállalatnál szeretne dolgozni? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nagyvállalat
- ☐ Kis- és középvállalat
- ☐ Saját vállalkozás
- ☐ Egyéb

9. Miért vállalta el ezt a munkát? Több választ is megjelölhet.

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Tapasztalatszerzés
- ☐ Megfelelő fizetés
- ☐ Munkahelyi környezet
- ☐ Munka mennyisége
- ☐ Rugalmas munkaidő
- ☐ Karrierépítés
- ☐ Egyéb

10. Kérem értékelje, hogy az alábbi állítások mennyire igazak Önre.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Egyáltalán nem igaz	Részben igaz	Többnyire igaz	Teljesen igaz
Jól érzem magam a jelenlegi munkahelyemen.	☐	☐	☐	☐
Elégedett vagyok a fizetésemmel.	☐	☐	☐	☐
Terveim szerint még sokáig ennél a cégnél fogok dolgozni.	☐	☐	☐	☐
A munkafeladataim meggyeznek azzal, amit korábban elképzéltem.	☐	☐	☐	☐
Összhangban tudom tartani a munkát és a magánéletemet.	☐	☐	☐	☐

11. Mely pályakezdő támogatás(oka)t ismeri az alábbiak közül? Több választ is *
megjelölhet.

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ 25 év alattiak SZJA mentessége
- ☐ Lakhatási támogatás
- ☐ Utazási támogatás
- ☐ Egy cég konkrét pályakezdőket támogató programja
- ☐ Ifjúsági Garancia Program
- ☐ Egyiket sem
- ☐ Egyéb

12. Mikor kezdett el dolgozni jelenlegi munkahelyén?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Kevesebb, mint fél éve
- ☐ Több, mint fél éve, de kevesebb, mint egy éve
- ☐ Több, mint egy éve, de kevesebb, mint két éve
- ☐ Több, mint két éve

13. Mekkora kezdő bruttó fizetéssel vették fel?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Kevesebb, mint br. 150.000 Ft
- ☐ Br. 150.000 Ft és br. 200.000 Ft között
- ☐ Br. 200.001 Ft és br. 250.000 Ft között
- ☐ Br. 250.001 Ft és br. 300.000 Ft között
- ☐ Br. 300.001 Ft és br. 350.000 Ft között
- ☐ Br. 350.001 Ft és br. 400.000 Ft között
- ☐ Br. 400.001 Ft és br. 450.000 Ft között
- ☐ Br. 450.001 Ft és br. 500.000 Ft között
- ☐ Több, mint br. 500.001 Ft

14. Jelenleg mennyit keres?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Kevesebb, mint br. 150.000 Ft
- ☐ Br. 150.000 Ft és br. 200.000 Ft között
- ☐ Br. 200.001 Ft és br. 250.000 Ft között
- ☐ Br. 250.001 Ft és br. 300.000 Ft között
- ☐ Br. 300.001 Ft és br. 350.000 Ft között
- ☐ Br. 350.001 Ft és br. 400.000 Ft között
- ☐ Br. 400.001 Ft és br. 450.000 Ft között
- ☐ Br. 450.001 Ft és br. 500.000 Ft között
- ☐ Több, mint br. 500.001 Ft

15. A döntéstől, hogy munkahelyet keres a napig, amikor munkahelyet talált mennyi idő telt el?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Kevesebb, mint 1 hónap
- ☐ 1 hónap
- ☐ 2 hónap
- ☐ 3 hónap
- ☐ 4 hónap
- ☐ 5 hónap
- ☐ 6 hónap
- ☐ 7 hónap
- ☐ 8 hónap
- ☐ 9 hónap
- ☐ 10 hónap
- ☐ 11 hónap
- ☐ 12 hónap
- ☐ Több, mint 12 hónap

16. Tanulmányai során végzett-e diákmunkát, amely releváns szakmai tapasztalat a jelenlegi pozícióját illetően vagy munkakeresése során? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

17. Hány hónap szakmai tapasztalatot gyűjtött össze diákmunkája során? Kérem számmal válaszoljon.

18. Okoz(ott) gondot az elhelyezkedésben, hogy pályakezdőként jelentkezett? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

19. Volt, hogy előnyét érezte annak, hogy pályakezdőként jelentkezett egy munkára?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

20. Milyen problémákkal szembesül/szembesült pályakezdőként?

21. Mit gondol, mi a legnagyobb hiba, amit a munkaadók elkövetnek a pályakezdőkkel szemben?

22. Mi az Ön neme? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nő
☐ Férfi

23. Melyik évben született? Kérem számmal írja be. *

24. Mi a legmagasabb iskolai végzettsége? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Általános iskola
☐ Szakmunkásképző
☐ Érettségi
☐ Középfokú szakképesítés/OKJ
☐ Felsőoktatási szakképzés
☐ Alapképzés (BSc vagy BA)
☐ Mesterképzés (MSc vagy MA)
☐ PhD/DLA, doktori fokozat

25. Milyen szakirányú/szakmai végzettséget szerzett?

26. Melyik vármegyében él jelenleg? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Bács-Kiskun vármegye
- ☐ Baranya vármegye
- ☐ Békés vármegye
- ☐ Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye
- ☐ Csongrád-Csanád vármegye
- ☐ Fejér vármegye
- ☐ Győr-Moson-Sopron vármegye
- ☐ Hajdú-Bihar vármegye
- ☐ Heves vármegye
- ☐ Jász-Nagykun-Szolnok vármegye
- ☐ Komárom-Esztergom vármegye
- ☐ Nógrád vármegye
- ☐ Pest vármegye
- ☐ Somogy vármegye
- ☐ Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye
- ☐ Tolna vármegye
- ☐ Vas vármegye
- ☐ Veszprém vármegye
- ☐ Zala vármegye

6.számú melléklet:

Munkáltatók által kitöltött kérdőív:

Pályakezdők a munkaerőpiacon a munkáltatók szemszögéből

Tisztelt Kitöltő!

Kiss Izabella vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vezetés és szervezés mesterképzés hallgatója. Kérdőívemmel a pályakezdők a munkaerőpiacon témakörben szeretnék kutatást végezni, az eredményeket diplomadolgozatomhoz használom fel. Pályakezdőnek számít az a 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén 30. életévét be nem töltött személy, aki tanulmányait befejezte és első munkahelyén dolgozik. A kérdőív kitöltése anonim módon történik és mindössze pár percet vesz igénybe. Kérem csak akkor töltse ki, ha jelenleg vezetőként vagy HR területen dolgozik. Kitöltését előre is köszönöm!

* Kötelező kérdés

1. Milyen típusú munkavállalók vezetője/HR-ese? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Szellemi
☐ Fizikai
☐ Mindkettő

2. Az Ön csapatában/vállalatánál hány százalékban dolgoznak pályakezdők? *
Kérem számmal, megközelítőleg írja be.

3. Összességében mi a tapasztalata a pályakezdőkkel?

4. Kérem röviden írja le, hogy Ön szerint mik a pályakezdők legnagyobb előnyei (maximum 3 előnyt írjon).

5. Kérem röviden írja le, hogy Ön szerint mik a pályakezdők legnagyobb hátrányai (maximum 3 hátrányt írjon).

6. Ön tudta, hogy a munkáltatók a 25 év alatti foglalkoztatottak után érvényesíthetnek járulékkedvezményt? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem

7. Az Önök cégét az előző kérdésben említett járulékkedvezmény ösztönzi arra, hogy egy 25 év alatti fiatal vegyenek fel egy nem 25 év alattival szemben? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem

8. Ön szerint az alábbi állítások milyen mértékben igazak egy pályakezdőre? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Egyáltalán nem igaz	Részből igaz	Többnyire igaz	Teljesen igaz
Alázatos	☐	☐	☐	☐
Motivált	☐	☐	☐	☐
Szakmai tudással rendelkezik	☐	☐	☐	☐
Reális a bérigénye	☐	☐	☐	☐
Segítőképz	☐	☐	☐	☐
Csapatjátékos	☐	☐	☐	☐
Szorgalmas	☐	☐	☐	☐
Átlátja a folyamatokat	☐	☐	☐	☐
Kitartó	☐	☐	☐	☐

9. Az előző szempontokat tekintve az Önök cége szívesebben vesz fel pályakezdőt egy nem pályakezdővel szemben? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

10. Az Önök cégénél mennyire fontos, hogy egy pályakezdő jelentkező tanulmányai *
során szerzett-e releváns szakmai tapasztalatot (diákmunka/gyakorlat)?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Egyáltalán nem fontos

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

Nagyon fontos

11. Milyen nemzetiségű vállalatnál dolgozik? *

12. Milyen típusú vállalatnál dolgozik? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Nagyvállalat

☐ Kis- és középvállalat

☐ Saját vállalkozás

☐ Egyéb

13. Milyen pozícióban dolgozik? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Vezető

☐ HR-es