

DIPLOMADOLGOZAT

WÉBER DOMONKOS
vezetés és szervezés Msc

Gödöllő
2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Vezetés és szervezés Szak

**MUNKAERŐ-PIAC VIZSGÁLATA, KÜLÖNÖS
TEKINTETTEL A TANULÁS MELLETT
MUNKAVÁLLALÓ ÉS A FRISS DIPLOMÁSOK KÖRÉBEN**

Készítette: Wéber Domonkos,
FQCOSI
Levelező tagozat

Belső konzulens: Dr. Kollár Péter, egyetemi docens

Intézetigazgató: Prof. Dr. Boros Anita

Gödöllő

2023

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés	4
II. Szakirodalmi áttekintés:	6
1. Diákmunka.....	6
a) Jogi szabályok.....	6
b) Iskolaszövetkezetek.....	8
c) Közösségi szolgálat.....	11
2. Pályakezdők	13
a) Gyakornoki munka, programok.....	13
b) IT tudás	15
c) Nyelvtudás, interkulturális kommunikáció	16
d) Beillesztés, mentorálás	18
III. Saját kutatás	22
1. Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása	22
2. A vizsgálat körülményeinek, helyszínének bemutatása.....	22
3. A vizsgálati minta bemutatása	23
4. A vizsgálati módszerek bemutatása.....	23
5. Eredmények bemutatása	24
a) Országos.....	24
b) Pályakezdők, diákok.....	33
c) Aktív munkavállaló.....	42
d) Kérdőíves kutatás.....	49
IV. Következtetések, javaslatok.....	56
V. Összegzés.....	59
Irodalomjegyzék.....	61
Ábrajegyzék:.....	64
Mellékletek.....	67

1. sz. melléklet: felhasznált kutatási kérdőív	67
Függelék	0

I. Bevezetés

2021 nyarán végeztem a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetemen, ősztől pedig levelezős képzésen kezdtem meg a mester képzésemet. Ebből adódóan döntöttem úgy, hogy a felszabaduló időmet kihasználva elkezdek munkát keresni. Több okból is fontosnak tartottam ezt a döntést. Elsőnek is szerettem volna anyagilag függetlenedni a szüleimtől, másrészt minél előbb, minél több munkatapasztalatot szerezni, amit tudok a jövőben kamatoztatni. Természetesen tisztában voltam vele, hogy viszonylag nagy a munkaerőhiány, így reménykedtem, hogy a munkakeresési időszak nem fog sokáig tartani, és gyorsan el tudok valahol helyezkedni. Első dolog, ami feltűnt, hogy munkakezdő vagy munkatapasztalattal nem rendelkező személyeket sehol sem keresnek, mindenhol elvárás a minimum 1-3 év tapasztalat, de gondoltam ez csak formalitás, így mintha ez számomra meglenne, beadtam több munkahelyre is a jelentkezésemet. Végül egy fél év elutasítás, rengeteg állásinterjú után sikerült elhelyezkednem, és ez a folyamat vezetett el oda, hogy a szakdolgozatom során megvizsgáljam a fiatalok helyzetét a munkaerőpiacon.

A kutatásom fő irányvonala, hogy feltárjam, milyen indíttatásból dolgoznak a fiatalok iskola mellett, milyen lehetőségeik és akadályaik vannak akkor, amikor kilépnek a munkaerőpiacra. Fontosnak tartom, hogy ne csak az aktuális helyzetet mérjem fel, hanem azt is, melyek voltak korábban a tendenciák, honnan hová jutott a vizsgált témakör és ebből milyen jövőképet lehetséges felállítani. Saját tapasztalataim alapján döntöttem ez a téma mellett, hiszen azt vettem észre, hogy minden munkaadó inkább egy tapasztalattal, már meglévő tudással rendelkező munkavállalót keres, akit rögtön teljeskörű munkával lehet megbízni, nem kell őt betanítani, ami erősen korlátozza a pályakezdő, vagy a képzettség nélküli fiatalok elhelyezkedési lehetőségeit.

Véleményem szerint igen aktuális témáról van szó, hiszen nem csak a saját bőrömmön tapasztaltak alapján látom, hogy ez komoly probléma, hanem a környezetemben is sokan szenvednek azzal, hogy nem tudnak elhelyezkedni, vagy csak olyan területen kapnak álláslehetőséget, amit inkább kényszerből, mintsem elhivatottságból választanak. Reményeim szerint a vizsgálatom végére olyan eredmény születik, amely segítségével a jövőre nézve olyan pozitív képet adhatok, ami elősegíti a témakör problémáinak megoldását részben vagy egészben.

Dolgozatom során a következő hipotézisekre keresem a választ:

- A normál eljárásrendben dolgozó fiatalok könnyebben helyezkednek el később a munkaerő piacon, mint akik csupán csak diákszövetkezetekben dolgoznak.
- A felsőfokú végzettséggel (főiskola vagy egyetem) rendelkezők jobban el tudnak helyezkedni, mint az alacsonyabb végzettségűek
- A vizsgált időszakot (2010-2022 között) meghatározó gazdasági és társadalmi kihívások jobban kihatottak a fiatalokra (25 év alattiak), mint a náluk idősebb korosztályokra.

II. Szakirodalmi áttekintés:

1. Diákmunka

Diákmunka olyan munka, amelyet általában középiskolás vagy egyetemista diákok végeznek, hogy pénzt keressenek. A diákmunka lehet állandó vagy időszakos, és lehet teljes munkaidős vagy részmunkaidős foglalkoztatás.

A diákmunkák általában könnyű fizikai vagy adminisztratív munkák, például pultos, eladó, takarító, raktári dolgozó, adminisztratív asszisztens stb. A diákok gyakran választanak olyan munkákat, amelyekkel kapcsolatban érdeklődnek, vagy amelyek hasznosak lehetnek számukra a jövőbeli karrierjük során.

A diákmunkák segítségével a diákok nem csak pénzt kereshetnek, hanem értékes munkatapasztalatokat is szerezhetnek. A diákmunkák lehetővé teszik számukra, hogy megtanulják az időmenedzsmentet, a munkahelyi etikettet és az ügyfélszolgálati készségeket is. Ezenkívül a diákok a munkájuk során olyan készségeket is elsajátíthatnak, amelyeket később a tanulmányaik vagy a karrierjük során hasznosíthatnak.

Fontos megjegyezni, hogy a diákmunka törvényi szabályozása országonként eltérő. Általában azonban a diákok csak bizonyos életkor felett dolgozhatnak, és korlátozva van a munkaidő és szabályozottak a munkakörülmények. A diákoknak és a szülőknek érdemes utánajárniuk azoknak a szabályozásoknak, amelyek az adott országban vonatkoznak a diákmunkára. (Greskovics Bori, 2018)

a) Jogi szabályok

„34. § (1) Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

(2) Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

(3) A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.”

(Magyarország Kormánya, 2023)

Magyarországon jelenleg 16. éves koráig minden állampolgár iskolaköteles, ezt betöltve dönthet a tanulás vagy a munka mellett. Jól látható, hogy ezt megelőzően a meghatározott feltételeknek megfelelően kezdhet el dolgozni egy fiatal. Fontos kiemelni, hogy csupán kulturális, művészeti, sport-, és hirdetési tevékenység keretében végezhetnek munkát azok, akik nem töltötték be a 16. életévüket és korlátozások nélküli kezdenének el dolgozni. Alapvető szabályként meg kell említeni, hogy a munkaviszony teljes munkaidőre jön létre (napi 8 óra, heti 40 óra), de a felek megállapodhatnak részmunkaidős foglalkoztatásban is (ami logikusan napi 8 óránál kevesebbet jelent, például napi hatórás vagy négy órás munkavégzés.). Ha az utóbbi lehetőség mellett döntenek, fontos, hogy a munkaszerződésben rögzítve legyen, hiszen nagy mértékben befolyásolja a munkavállaló munkabérét. Következő kardinális pont a munkaviszony időtartama, hiszen ennek megfelelően eltérő szabályok, kötelezettségek és lehetőségek vonatkoznak a munkaadóra és a munkavállalóra a munkaviszony megszűnése esetén. Kivételt képez ez alól a határozott időre szóló szerződés, hiszen ilyen esetben a meghatározott idő lejártá után a munkaviszony automatikusan megszűnik, azt nem kell felmondani. A munkaszerződés megkötéséhez minden esetben szükséges a törvényes képviselő hozzájárulása, ha az adott személy nem töltötte be a 18. életévét. A 14. életévét be nem töltött személy esetében (jogi értelemben cselekvőképtelen) a munkaszerződést nem kötheti meg, helyette a törvényes képviselő teszi meg. (Illetve csupán csak sporttevékenység, modelli, vagy művészeti stb. tevékenységekkel kapcsolatos munkakör határozható meg.) A 14. életévét már, a 16. életévét még be nem töltött személy a Ptk. szerint korlátozottan cselekvőképes kiskorúnak számít, aminek következtében szükséges számára a törvényes képviselő hozzájárulása. Utolsó kategória a 16. életévét betöltött személy, aki jogi értelemben korlátozások nélkül létesíthet munkaviszonyt, de ennek ellenére a munkaszerződése csak abban az esetben érvényes, ha azon a törvényes képviselő hozzájáruló nyilatkozata is szerepel. Legkésőbb a munkavállaló munkába lépéséig az adóhatóság felé bejelentési kötelezettsége van a munkaadónak, mivel ennek elmaradása esetén a foglalkoztatás „feketének” minősül. Ez több hátránnyal is jár, hiszen, ha ez nem történik meg: a nyugdíjba nem számít bele a nem bejelentett időszak, bármi baleset esetén nehezebb a munkaviszony igazolása, illetve a munkabér kifizetésénél is problémák merülhetnek fel (nem megfelelő összeg, nem megfelelő időben érkezik meg). Bejelenteni a Központi Azonosító Ügynökön (KAÜ) keresztül lehetséges, amit bár nem a NAV üzemeltet, de a közigazgatás egészében egységesen működik. Az ügyfelek azonosítása az alábbi módokon lehetséges: ügyfélkapus azonosítás, e-személyi igazolvánnyal történő

azonosítás, részleges kódú telefonos azonosítás. (Technológiai és Ipari Minisztérium, 2022)
(Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 2022)

b) Iskolaszövetkezetek

A diákszövetkezetek Magyarországon olyan nonprofit szervezetek, amelyek lehetőséget biztosítanak a diákok számára munkavállalásra, valamint segítséget nyújtanak az első munkahelykeresésben. A diákszövetkezetek közvetlen kapcsolatban állnak a munkaadókkal, és a diákok számára lehetőséget biztosítanak rövid időtartamú, részmunkaidős munkák elvállalására. A diákszövetkezetekben való munkavállalás előnyei közé tartozik az, hogy a diákok a munka mellett tanulhatnak, gyakorlati tapasztalatot szerezhhetnek, valamint könnyebben beilleszkedhetnek a munka világába. A diákszövetkezetek által kínált munkák általában rugalmas időbeosztással rendelkeznek, így a diákok az egyetemi, főiskolai tanulmányaik mellett is el tudnak helyezkedni.

„7. § (1)5 Az iskolaszövetkezet

- a) a középfokú iskolával, a kollégiummal, illetve az alapfokú művészeti iskolával (a továbbiakban együtt: nevelési-oktatási intézmény) tanulói jogviszonyban álló tanulók,*
- b) a szakképző intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók vagy felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személyek, és*
- c) a felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók számára lehetőséget biztosít a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint szakirányú oktatási, illetve gyakorlati képzésük elősegítésére.” (Országgyűlés, 2006)*

Az iskolaszövetkezeti rendszer lényegében egy magyar specialitás, hiszen hasonló struktúra nem nagyon fedezhető fel nemzetközi szinten, ami ilyen piaci szerepet elért volna. A kezdetekben még speciális munkaviszony létesítésére volt szükség, a 2016. szeptemberi módosítások következtében a diákok kikerültek a munkajog által adott védelem alól, aminek megvannak a mai előnyei és hátrányai. Ennek jelentősége abban áll, hogy a szabadságokkal kapcsolatos általános szabályokat nem kell alkalmazni, így az iskolaszövetkezett és a diák megállapodása alapján szabták meg, hogy a munkavállalónak mennyi pihenőideje van, illetve, hogy legyen elegendő ideje a tanulmányi kötelezettségeit teljesíteni. A Munka Törvénykönyve megszabja, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő tartalma nem lehet rövidebb, mint az alap- és az életkor szerint járó pótszabadság, viszont erre az időre nem illeti a diákokat díjazás. A szabályozás következményeként kötelezettségszegési

eljárás indult Magyarország ellen, mely során arra a következtetésre jutottak, hogy „Az európai parlament és a tanács 2003/88/ek irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól” című okirat nem tesz eltérő jogosítványokkal bíró alcsoportokat és kivételeket a munkaviszonyban munkát végző munkavállalók tekintetében. (Ágnes, 2016) (THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL , 2003)

Bérezés és adózás szempontjából is különböző szabályok és kötelezettségek vonatkoznak mind a munkavállaló, mind pedig a munkaadó (diákszövetkezet) részére. A diáknak tagként nem kell járulékot fizetni a keresete után, mivel a Tbj. szabályai szerint nem biztosított. 2022 január elsejétől a 25 év alatti munkavállalók 433 700 forintig mentesek a személyi jövedelemadó megfizetése alól is. A bérezés több módon is történhet, ami általában vagy időalapú (havi, heti, napi vagy órabér), vagy teljesítményalapú. A számítás alapját két tényező adja: minimálbér, amit a munkavállalónak mindenképpen meg kell kapnia a munkaidő ledolgozása esetén, ami a napi 8 órás teljes munkaidőre vonatkozik, tehát ha részmunkaidős megállapodásra kerül sor, annak időarányos részét kell megfizetni.

Legkisebb kötelező munkabér összege 2022. év (forint)			
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	200 000	150 000	100 000
heti bér	45 980	34 485	22 990
napi bér	9 200	6 900	4 600
órabér	1 150	1 150	1 150

Külön meg kell említeni azon diákokat, akik legalább középfokú végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel rendelkeznek és munkakörük ennek megfelelően van meghatározva, hiszen számukra magasabb összegű (garantált bérminimum) bér jár.

Garantált bérminimum összege 2022. év (forint)			
	8 óra	6 óra	4 óra
havi bér	260 000	195 000	130 000
heti bér	59 780	44 835	29 890
napi bér	11 960	8 970	5 980
órabér	1 495	1 495	1 495

(Technológiai és Ipari Minisztérium, 2022)

Legnagyobb magyar szövetkezetek:

➤ Meló Diák:

Magyarország legnagyobb múlttal rendelkező iskolaszövetkezete, mely 1983-ban kezdte meg működését. Napjainkban már több mint 40 irodával rendelkezik országszerte, 25 ezer partnercéggel áll kapcsolatban és évente 35.000-40.000 új taggal képes bővülni. (meló-diák, 2023)

➤ euDiákok:

A szövetkezetet 2004-ben alapították abból a célból, hogy szervezet keretek között biztosítani tudják a színvonalas és biztonságos munkavégzést a diákok számára. Több partneriskolával is szoros kapcsolatban állnak, mint a Budapesti Gazdasági Egyetem, Debreceni Egyetem, Eötvös Lóránt Tudomány Egyetem, Pázmány Péter Katolikus Egyetem stb. (eudiákok, 2023)

➤ Fürge Diák:

Az 1994-ben Pécsett alapított cég, mely 100%-ban magyar tulajdonosi körrel rendelkezik, több irányzattal is foglalkozik, ideértve a munkaerő-kölcsönzést, -közvetítést, diákmunkát és az outsourcinget. A Humánia HRS Group Zrt.-n (melynek jogelődje 2001-ben jött létre) keresztül pedig felnőtt munkavállalók számára is biztosítanak munkakeresési szolgáltatásokat. (Humánia HRS Group, 2023)

➤ Mind-Diák:

1992 óta szerveznek egyetemi, főiskolai és középiskolai tanulók számára rendszeres és időszakos diákmunkát, gyakornoki programot. Jelenleg 13 irodával, 92 000 taggal, 420 darab megbízható céggel működnek. (Mind-Diák, 2023)

c) **Közösségi szolgálat**

„szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása” (Országgyűlés, 2011)

Az Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ) egy olyan program, amelynek célja, hogy a diákokat arra ösztönözze, hogy aktívan vegyenek részt a közösségi életben, és tegyenek azért, hogy javítsák a közösségüket. Az IKSZ általában egy kötelező vagy önkéntes program az iskolákban, és lehetőséget ad arra, hogy a diákok olyan tevékenységeket végezzenek, amelyekkel hozzájárulnak a környezetük fejlesztéséhez.

Az IKSZ során a diákok számos tevékenységet végezhetnek, például takaríthatnak, szervezhetnek környezetvédelmi programokat, részt vehetnek adománygyűjtő akciókban, segíthetnek az időseknek, a rászorulóknak, vagy akár az állatoknak is. Az IKSZ során a diákok nem csak a közösség javára dolgoznak, hanem fontos készségeket is megtanulnak, például a csapatmunkát, az időgazdálkodást, a kommunikációt és az empátikus gondolkodást.

Az IKSZ programnak számos előnye van. Segíti a diákokat abban, hogy felelősségteljes állampolgárokká váljanak, akik azon gondolkodnak, hogy hogyan tudnak hozzájárulni a közösségük fejlesztéséhez. Emellett a program lehetőséget ad arra, hogy a diákok új embereket ismerjenek meg, különböző tapasztalatokat szerezzenek és fejlesszék a készségeiket. Az IKSZ program tehát nemcsak a közösség, hanem a diákok számára is hasznos lehet. (Bodó Márton K. A., 2011)

Hollandiában az Iskolai Közösségi Szolgálat programot "Maatschappelijke Stage" (MS) néven ismerik. Az MS program célja, hogy a diákokat arra ösztönözze, hogy vegyenek részt közösségi tevékenységekben, és így segítsenek a környezetükön. Az MS programot a diákok középiskolai éve alatt teljesíthetik.

A program keretében a diákoknak lehetősége van olyan tevékenységekre, mint például közösségi szolgálat, a sportklubok, a kórházak, az idősotthonok, az állatkertek vagy a környezetvédelmi projektek. A diákoknak 30 órát kell teljesíteniük a közösségi munka területén.

Az MS program nagyon fontos a holland oktatási rendszerben. Az oktatási intézményeknek kötelező biztosítaniuk az MS programot a diákok számára. A diákoknak lehetőséget kell adniuk arra, hogy saját maguk válasszák ki a közösségi munkájukat, és hogy milyen időpontban teljesítik azt.

Az MS program előnye, hogy segít a diákoknak abban, hogy jobban megértsék a környezetüket, fejlesszék az empátiájukat, az önbizalmukat és az érzékenységet. Ezenkívül a program segít a diákoknak abban, hogy fejlesszék a készségeiket, mint például az interperszonális kommunikáció, a problémamegoldás és a vezetői készségek.

Összességében az MS program nagyon fontos a holland oktatási rendszerben, és segít a diákoknak abban, hogy fejlesszék a készségeiket és az empátiájukat, és felelősségteljes állampolgárokká váljanak. (Bodó Márton M. K., 2015)

Bevezetés utáni tapasztalatok:

Általánosságban elmondható, hogy a közösségi szolgálat, mint tevékenység egyre nagyobb teret kap szerte a világban, melyek számos pozitív hatást váltanak ki a diákok, a közösség, az iskolák számára, illetve a köztük lévő viszonyokra. A nemzetközi programokkal összehasonlítva a legnagyobb különbség, hogy míg más helyeken általánosságban az oktatás részét képezik ezek a közösségi szolgálatok, hazánkban csupán az érettségivel van összekötve, csak az érettségit adó oktatási intézményre vonatkoznak. Másik szempont, hogy a szociálisan hátrányos helyzetű családok számára még nagyobb terhet jelent, hiszen a diákok elesnek 50 óra felkészülési időtől a kötelezettség teljesítése miatt. (Bodó Márton M. K., 2015)

2. Pályakezdők

A pályakezdők olyan személyek, akik frissen végeztek az egyetemen vagy a szakiskolában, és most lépnek be a munkaerőpiacra. A pályakezdőknek többnyire nehéz elhelyezkedniük, mivel nincs még munkatapasztalatuk és hálózatuk, és a munkaadók előszeretettel keresik azokat a dolgozókat, akik már rendelkeznek szakmai tapasztalattal.

A pályakezdőknek azonban vannak előnyei is. Általában elkötelezettebbek, ambiciózusabbak és képesek új és innovatív gondolkodásmódokkal hozzájárulni az adott munkahely fejlődéséhez. A pályakezdőknek friss ismereteik és az egyetemi éveik során szerzett készségeik is előnyt jelenthetnek azokon a munkahelyeken, amelyek az új technológiák vagy szakértelem bevezetését igénylik.

A pályakezdőknek fontos, hogy felkészüljenek a munkakeresésre és hatékonyan kommunikáljanak az internetes felületekkel, például a jól megírt önéletrajzokkal, motivációs levelekkel és sikeres interjútechnikákkal. Az önképzés és a további tanulás is kulcsfontosságú lehet a pályakezdők számára, mivel így fejleszthetik a készségeiket és bővíthetik a szakmai ismereteiket.

Több munkaadó kínál programokat és kezdő pozíciókat a pályakezdők számára, amelyekkel lehetőséget biztosítanak számukra a szakmai tapasztalat és készségek megszerzésére. A pályakezdőknek érdemes keresniük ilyen lehetőségeket, és érdemes felvenni a kapcsolatot az állás kereső programokkal foglalkozó szervezetekkel, a tanáraikkal és a szakmai hálózatukkal, hogy segítséget kapjanak a munkakeresés során. (Kőműves Zsolt, 2021)

a) Gyakornoki munka, programok

A gyakornoki munka olyan lehetőség, amely lehetővé teszi a diákoknak és a frissen végzetteknek, hogy elsajátítsák a munkahelyi készségeket és tapasztalatokat azáltal, hogy általában rövid időt töltenek egy adott vállalatnál vagy szervezetnél.

A gyakornoki munkák olyan pozíciókat jelentenek, amelyekben a gyakornokokat betanítják a különböző munkakörökbe, lehetőséget adnak számukra, hogy betekintést nyerjenek a szakma világába, és megismerjék a munkahelyi környezetet és kultúrát.

A gyakornoki munkák rövid távú lehetőségek, amelyek általában 3-6 hónapig tartanak, de előfordulhat, hogy hosszabb időre is szólhatnak. A gyakornoki munka bére alacsonyabb, mint a teljes munkaidős állásoké, de lehetőséget nyújt a diákoknak és a frissen végzetteknek arra, hogy a munkaerőpiacra lépés előtt megismerjék az adott szakmát.

A gyakornoki munkák előnye, hogy segítenek a diákoknak és a frissen végzetteknek megszerezni a szükséges szakmai tapasztalatokat, amelyekre szükségük van a munkahelyi készségek és a szakmai hálózatuk kialakításához. Emellett a gyakornoki munkalehetőséget ad a gyakornokoknak arra, hogy megmutassák, milyen értéket tudnak hozzáadni egy adott vállalathoz vagy szervezethez, ami további lehetőségeket nyithat számukra a jövőben. (Szondi Réka, Egy gyakornoki program kiválasztási és beillesztési folyamatának vizsgálata, 2017)

Gyakornoki program:

Az ilyen típusú programok főleg a nagyvállalatoknál működnek, ahol folyamatosan keresik az új munkavállalókat. Ennek érdekében sok cég tart kapcsolatot különböző felsőoktatási intézményekkel, akik tudják számukra garantálni a folyamatos utánpótlást. A program mindenkinek lehetőséget biztosít a fejlődésre és az előre lépésre. Az oktatási intézményeknek a vállalat és a diákok visszajelzései segítenek reformálni a képzésüket, hogy minél inkább olyan tudást adjanak át, amiknek köszönhetően a végzett hallgatók képesek lesznek a munkaerőpiacon helytállni. A diákok beleláthatnak egy vállalat működésébe, konkrét visszacsatolást kapnak a tudásukkal kapcsolatosan, és ha megfelelően teljesítenek, akár állásajánlatot is kaphatnak a szervezettől. A vállalat szempontjából a legnagyobb előny, hogy ki tudják választani a legalkalmasabb munkatársakat, úgy, hogy már élesben láthatták őket teljesíteni, és reményeik szerint egy olyan munkavállalóval kötnek szerződést, akire hosszútávon tudnak számítani megfelelő minőségben. Meg kell említeni azért, hogy a cégeknek sokba kerülnek az ilyen programok, hiszen ilyen esetekben több gyakornok is dolgozik náluk párhuzamosan, de csak kisebb százalékuk felel meg az elvárásaiknak, így akik nem kerülnek kiválasztásra, azoknak az addig kifizetett bére és képzésükkel kapcsolatos költségeik csak a kiadási oldalon fognak megjelenni. (György, 2015)

b) IT tudás

Az IT (információtechnológia) rendkívül fontos szerepet játszik a munkaerőpiacon, és ez az elmúlt évtizedekben folyamatosan növekvő tendenciát mutat. Az informatikai megoldások elengedhetetlenek számos iparágban és az üzleti életben is egyre nagyobb szerepet töltenek be.

Az IT szakembereknek számos készségre van szükségük, amelyeket egyre nagyobb igény van a munkaerőpiacon. Az alábbiakban felsorolok néhány fontos készséget:

1. Programozási ismeretek: az informatikai szakembereknek tudniuk kell, hogyan kell programozni különböző programozási nyelveken.
2. Adatbázis-kezelési ismeretek: az adatoknak az informatikai rendszerekben való tárolását, kezelését és karbantartását biztosító készségek.
3. Rendszermérnöki ismeretek: az informatikai rendszerek tervezésével és üzemeltetésével kapcsolatos ismeretek, beleértve az infrastruktúrát, a hálózatokat és a biztonsági rendszereket.
4. Projektmenedzsment: az informatikai projektek tervezése, megvalósítása és irányítása.

Az IT területén számos pozíció érhető el, például programozó, adatbázis-adminisztrátor, rendszermérnök, IT tanácsadó, projektmenedzser, adat-analitikus, szoftvertesztelő stb. Az informatikai szakemberek a munkaerőpiac egyre növekvő részét képezik, és a jövőben is várhatóan növekvő kereslet lesz irántuk. (Randstad, 2023)

IT tudáskülönbség a generációk között:

Az IT tudáskülönbség a generációk között azért alakul ki, mert az IT technológiák fejlődése rendkívül gyors ütemben megy végbe, és az egyes generációk a fejlődés különböző szakaszában sajátították el az ismereteket. Az idősebb generációk általában kevésbé jártasok az új technológiákban, míg a fiatalabb generációk többnyire jobban értenek az IT-hez.

Az idősebb generációk számára az IT technológiák jelenthetnek kihívást, mert sok esetben nincsenek meg a szükséges készségeik és tapasztalatuk a számítógép használatához, az interneten való navigáláshoz vagy az online kommunikációhoz. Az idősebb embereknek

gyakran nehézséget okoz az új technológiák tanulása, mert a tanulási folyamat során nem állnak rendelkezésre olyan források, amelyek megfelelően illeszkednek az igényeikhez és a tanulási stílusukhoz.

A fiatalabb generációk számára azonban az IT technológiák sokkal természetesebbek, mert az egész életük során használták őket. A fiatalabbak a számítógépek, az internet, a közösségi média és az okostelefonok használatát természetesnek tartják, és sokkal könnyebben tanulnak új technológiákat, mert már megszokták azok használatát.

Fontos megjegyezni azonban, hogy nem minden fiatal ember jártas az IT területén, és nem minden idős ember kevésbé jártas az IT területén. Az IT tudáskülönbség a generációk között inkább általános tendencia, mintsem abszolút igazság és az egyéni készségek, érdeklődés és tanulási képességek is befolyásolják az egyes emberek tudását az IT területén. (Zsuzsanna, 2020)

c) Nyelvtudás, interkulturális kommunikáció

Mára egyértelművé vált, hogy a munkaerőpiaci elvárások közé nem csupán a magas fokú szakmai ismeret tartozik, ezt ki kell egészíteni egyéb személyes és társas kompetenciákkal. Hogy pontosan mik ezek, nagyban függnék attól, hogy a vállalat például milyen tulajdonosi háttérrel rendelkezik, illetve, hogy milyen piacokon van jelen. Egy zömében magyar tulajdonosú cég esetében a nyelvtudás kisebb mértékben jelenik meg. Azonban más komoly hiányosságok megfigyelhetők a pályakezdőknél, mint például a döntéshozatali képesség, egy adott feladathoz tartozó lehetőségek feltárása, egyéb vezetői képességek hiánya. A vegyes vagy teljesen külföldi tulajdonú vállalatoknál egyértelműen előtérbe kerül a magas fokú nyelvtudás és a legfontosabb társas kompetenciák (együttműködés, munkatársak és az új dolgok felé való rugalmasság és nyitottság, a tőlünk eltérő nézetek felé irányuló elfogadás és tolerancia). Sok olyan készség szükséges a megfelelő munkavégzéshez, ami tanulható és fejleszthető, de vannak, amiket magunkkal hozunk a családi és szociális háttérünkből. Ezek egy megfelelő toborzási rendszerrel ugyan nehezen, de mérhetőek. Itt jönnek előtérbe a vállalat által szervezett tréningek, hogy a fejleszthető képességeket javítani tudják a munkavállalók kompetenciáit. A globalizáció kapcsán két fontos terület, amit kifejezetten fejleszteni szükséges hazánkban: nyelvtudás és az interkulturális kommunikáció. A felmérések jól mutatják, hogy mind a két terület egyre nagyobb mértékben van jelen a vállalatok alapvető elvárásaiban, míg a másik oldalon meg jól látszik, hogy hazánkban a munkavállalók rosszabb helyzetben vannak például az Európai Unió fejlettebb országaihoz

képest. A nyelvoktatás tekintetében én is azon a véleményen vagyok, nem az órák száma a kevés, hanem nagyobb problémát jelent, hogy nem a mindennapi életre készítik fel a diákokat, amik utána a gyakorlatban érvényesíteni tudnak. Ezt külföldi utakkal, támogatásokkal lehetne segíteni, mely során a tanulók éles helyzetben, a gyakorlatban használják a nyelvtudásukat. (Judit, 2020) Véleményem szerint manapság a középfokú angol nyelvtudás nem is egy plusz elvárás a világban, hanem alapvetőnek veszik, hiszen bárhol dolgozik az ember, mindenképpen használnia kell majd, különös tekintettel a termelő és szolgáltató szektorban. (Tímea, 2020) Az interkulturalitás szintén egy egyre jobban elterjedő fogalom az élet számos területén, mivel az életünk egyre több aspektusában kerülünk konkrét interakcióba, kapcsolatba más kulturális háttérrel rendelkező emberekkel (utazás, munkahely), így elengedhetlené vált, hogy megfelelő interkulturális információkkal és ismeretekkel rendelkezünk. Mi is az a kultúra? A kultúra három szintből tevődik össze: szociális (társadalom, intézmények, rituálék), anyagi (civilizáció, a termelés és a hozzá tartozó fogyasztás módja, illetve ezek módszerei), mentális (az aktuálisan megfigyelt kultúrában megjelenő értékek és konvenciók, ezek alkalmazása). Más értelmezésben négy csoportba osztják a kultúra jellemzőket, melyeket Vermeeren „lakúnák” -nak nevezett el. Itt külön veszik a kommunikáció tartalmi elemeit (ki, kivel, hol, mikor), a fókuszban a tartalom és a mondanivaló szerepel, másrészt figyelemmel követik a kommunikáció célját és hatását. Fontos, hogy tisztában legyünk ezekkel kapcsolatosan, hiszen minden kultúrának megvannak a sajátosságai, és például, ami nálunk egy teljesen jól bevált humorforrás, az esetlegesen más kultúrában egy negatív tényező, így egy amúgy jól haladó tárgyalás teljes mértékben zsákutcába jut. Az időkezelés is jó példa lehet, amit, ha rosszul ismerünk vagy kezelünk, szintén egy partner elvesztéséhez vezethet. A németek például híresen pontosak és precízek, amit nagyon komolyan vesznek, míg más kultúrákban a késés egy illendő dolog. A kommunikációs csatornák használatánál is fontos tényező, hogy kivel beszélünk (legyen az írásban vagy szóban), mert eltérőek lehetnek az elvárások, formai követelmények, így nem ajánlatos minden esetben a bevált sablonokat használni, érdemes a partnernek megfelelően változtatni azokon. Ezeket az ismereteket az oktatásba és a tanulásba be kell építeni, hiszen a cél a gyakorlati hasznosság, így vált az egyik legfontosabb részévé az interkulturális kommunikáció a (szak)nyelvoktatásnak, különös tekintettel az üzletemberképzés és a turizmus területén, ahol a legtöbbet érintkezik az ember más kulturális háttérrel rendelkező egyénnel. Azon vállalatok, melyek külföldi partnerrel állnak kapcsolatban vagy külföldön vállalkoznak, be kell, hogy építsék a szervezeti kultúrájukba az idegen országok kultúráját is, ezzel elkerülve a versenyhátrány kialakulását.

Egy munkavállalónak tehát tisztában kell lennie az adott vállalat kultúrájával, illetve azzal is, hogy milyen egyéb országokkal áll kapcsolatban, hogy megfelelőképpen fel tudjon készülni egy későbbi tárgyalásra. Ezen felül helyezkedik el a nyelvtudás is, ami önmagában kevés a megfelelő kommunikációhoz. Tisztában kell lennünk azzal is, hogy milyen módon szükséges viselkednünk az adott nyelvi közegben. A mai világban ez a legfőbb hiány, mert bármennyire jól beszéljünk az adott nyelvet, más az értelmezés vagy a gondolkodás, ami félreértésekhez és konfliktusokhoz vezethet. Itt válik fontossá, hogy egy szakmai nyelv oktatása során ne csupán a nyelvet tanuljuk meg beszélni, ismerjük a szavakat, hanem a gyakorlatban is tudnunk kell használni, aminek elengedhetetlen részét képezi a vevő- és partnerorientáltság az interkulturális kompetencia fejlesztésével. (Judit, 2020)

d) Beillesztés, mentorálás

A munkahelyi beillesztés olyan folyamat, amelynek célja az új munkatársak hatékony és sikeres integrálása a munkahelyi közösségbe és a vállalat kultúrájába. Az új munkatársak számára gyakran nehéz lehet beilleszkedni a munkahelyre, mivel ismeretlen emberekkel kell dolgozniuk, új feladatokkal és kihívásokkal szembesülnek, és meg kell tanulniuk a vállalat kultúráját és működését.

Fontosabb beillesztési feladatok a vezetők és a munkatársak számára:

1. Készítse elő az új munkatársat a munkakörre: Az új munkatársat fel kell készíteni a munkakörére, és meg kell adni számára azokat az információkat, amelyekre szüksége van a munkájához. Ide tartozik a vállalat működésének és kultúrájának megismerése, valamint a munkakörhöz kapcsolódó feladatok és felelősségek áttekintése.
2. Szervezzen bevezető programot: A bevezető program segít az új munkatársnak megismerni a munkahelyi közösséget és a kollégákat. Az új munkatársat be kell mutatni a csapat tagjainak, bemutatni a vállalat kultúráját, szabályait és szokásait, valamint az egyes részlegek és munkakörök működését.
3. Biztosítson mentorálást: A mentorálás segít az új munkatársnak az új feladatok megértésében és a vállalat kultúrájának és működésének megismerésében. A mentor lehetőséget ad az új munkatársnak a kérdések feltételére és a támogatásra a felmerülő problémák megoldásában.
4. Rendszeres visszajelzés: A rendszeres visszajelzés lehetőséget ad az új munkatársnak a fejlődés követésére és az esetleges javítások megtételére. Az új

munkatársat rendszeresen értékelni kell, és támogatást kell nyújtani a teljesítmény javításához.

5. Támogató környezet: A támogató környezet kialakítása segít az új munkatársnak a munkahelyi közösségbe történő beilleszkedésben.

Az új belépőnek számos fontos feladata van a munkahelyi beillesztés során, amelyek hozzájárulnak a sikeres integrációhoz a munkahelyi közösségbe és a vállalat kultúrájába.

1. Ismerkedés a vállalattal és a kollégákkal: Az új belépőnek fontos feladata megismerkedni a vállalat kultúrájával, értékeivel, céljaival és működésével. Emellett meg kell ismerkednie a kollégákkal és azokkal az emberekkel, akikkel együtt fog dolgozni.
2. Betanulás az új feladatokba: Az új belépőnek meg kell tanulnia az új munkaköréhez kapcsolódó feladatokat és felelősségeket. Ehhez szükség lehet tréningekre és betanításra, valamint a tapasztaltabb kollégák segítségére.
3. Alkalmazkodás a munkahelyi környezethez: Az új belépőnek alkalmazkodnia kell a munkahelyi környezethez, a munkaidőhöz, a kommunikációs eszközökhöz, az IT infrastruktúrához, és az egyéb munkahelyi szokásokhoz.
4. Aktív részvétel a beillesztő programokban: Az új belépőnek részt kell vennie a bevezető programokon, amelyeket a vállalat szervez, például az új belépők bevezetése, tréningek, mentorálás, csoportos megbeszélések és csapatépítő programok.
5. Kommunikáció és kapcsolatépítés: Az új belépőnek aktívan kell kommunikálnia és kapcsolatot kell építenie a kollégákkal és az érintettekkel. Ennek érdekében fontos, hogy nyitott és érdeklődő legyen, és készen álljon arra, hogy aktívan részt vegyen a megbeszéléseken és a csapatépítő tevékenységekben.
6. Visszajelzés kérése: Az új belépőnek szüksége van visszajelzésekre, hogy jobban megértse a vállalat és a kollégák elvárásait. Érdeemes kérdezni, hogyan teljesíti a

munkáját, és visszajelzést kérni az elvégzett feladatokról, hogy tudja, hol lehet még fejlődni. (Suba László, 2022)

A mentorálás fontos szerepet játszik a munkahelyi beillesztésben, hiszen egy tapasztaltabb kolléga segítheti az új belépőt abban, hogy könnyebben és hatékonyabban tudjon beilleszkedni a munkahelyi közösségbe. A mentor feladata a munkahelyi beillesztésben az új belépő támogatása és segítése abban, hogy hatékonyan tudjon beilleszkedni a munkahelyi közösségbe. A mentor fontos szerepet játszik abban, hogy az új kolléga érje el a munkahelyi közösséghez való hozzátartozás érzését és a hatékony munkavégzést.

A mentor feladatai a következők lehetnek:

1. Bevezetés: A mentor feladata az új belépőt bevezetni a vállalat kultúrájába, értékeibe, az elvárásokba és a munkafolyamatokba.
2. Támogatás: A mentor segítséget nyújt az új belépőnek az új feladatok és felelősségek megértésében, és támogatja őt abban, hogy hatékonyan tudja elvégezni a munkáját.
3. Segítségnyújtás: A mentor segítséget nyújt az új belépőnek az új dolgok megértésében, és az elakadások áthidalásában.
4. Visszajelzések: A mentor rendszeresen visszajelzéseket ad az új belépőnek a munkájával kapcsolatban, és segít neki az önismeret fejlesztésében.
5. Részvétel: A mentor részt vesz az új belépő által végzett feladatokban, és lehetőséget ad az új kollégának arra, hogy megfigyelje a mentor munkáját.
6. Motiválás: A mentor motiválja az új belépőt a munkájában, és segít neki abban, hogy az erősségeire koncentráljon.
7. Tanácsadás: A mentor tanácsokat ad az új belépőnek a karrierépítéssel és a szakmai fejlődéssel kapcsolatban.

Fontos, hogy a mentor segítőkész és elkötelezett legyen, és hogy hiteles példakép legyen az új belépő számára. A mentor és az új belépő közötti kapcsolat nyitott és bizalmi alapokon kell állnia. A mentorálás előnyei közé tartozik:

1. Gyorsabb beilleszkedés: Az új belépőt a mentor segítségével könnyebben beilleszkedhet a munkahelyi közösségbe, mivel azonnal kapcsolatba kerül a tapasztaltabb kollégákkal, akik megismertetik vele a vállalat kultúráját és az elvárásokat.

2. Támogatás és ösztönzés: A mentor segítheti az új belépőt abban, hogy megértsék az új feladatokat és felelősségeket, és ösztönözheti őt arra, hogy magabiztosan és hatékonyan végezze el a munkáját.
3. Segítség a szakmai fejlődésben: A mentor segítségével az új belépő könnyebben és hatékonyabban tud fejlődni a vállalatnál, hiszen a mentor segíti őt a szakmai kérdések megválaszolásában és a szakmai fejlődési célok kitűzésében.
4. Jobb kapcsolatok: A mentorálás segítségével az új belépő jobb kapcsolatokat alakíthat ki a munkahelyi közösség tagjaival, és könnyebben tud integrálódni a csapatba.
5. Csökkentett fluktuáció: A mentorálás segítségével az új belépő jobban érzi magát a munkahelyi közösségben, ami csökkentheti a fluktuációt, és hozzájárulhat a vállalat hosszú távú sikeréhez. (Kozák Anita, 2019) (Szondi Réka, A teljesítményértékelés és a mentorálás szerepe egy gyakornoki programban, 2018)

III. Saját kutatás

1. Kutatási célok, a vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

Dolgozatom során a következő hipotézisekre keresem a választ:

- A normál eljárásrendben dolgozó fiatalok könnyebben helyezkednek el később a munkaerő piacon, mint akik csupán csak diákszövetkezetekben dolgoznak.
- A felsőfokú végzettséggel (főiskola vagy egyetem) rendelkezők jobban el tudnak helyezkedni, mint az alacsonyabb végzettségűek
- A vizsgált időszakot (2010-2022 között) meghatározó gazdasági és társadalmi kihívások jobban kihatottak a fiatalokra (25 év alattiak), mint a náluk idősebb korosztályokra.

A kutatásom fő irányvonala, hogy feltárjam, milyen indíttatásból dolgoznak a fiatalok iskola mellett, milyen lehetőségeik és akadályaik vannak akkor, mikor kilépnek a munkaerőpiacra. Fontosnak tartom, hogy ne csak az aktuális helyzetet mérjem fel, hanem azt is, mik voltak korábban a tendenciák, honnan hová jutott a vizsgált témakör és ebből milyen jövőképet lehetséges felállítani. Saját tapasztalataim alapján döntöttem ez a téma mellett, hiszen azt vettem észre, hogy minden munkaadó inkább egy tapasztalattal, már meglévő tudással rendelkező munkavállalót keres, akit azonnal teljeskörű munkával lehet megbízni, nem kell őt betanítani, ami erősen korlátozza a pályakezdő, vagy a képzettség nélküli fiatalok elhelyezkedési lehetőségeit.

2. A vizsgálat körülményeinek, helyszínének bemutatása

Először főleg szekunder adatok mentén veszem végig a munkaerő piaccal kapcsolatos adatokat, mely során a Központi Statisztikai Hivatal és az Eurostat által közétett adatok segítségével vizsgálom az eredményeket.

Másik fontos pillére az elemzésemnek egy kérdőíves kutatás, mellyel primer adatokkal tudtam dolgozni. Az összehasonlíthatóság kapcsán két kérdőívvel dolgoztam, egyik a fiataloknak szólt, a másik az aktív munkavállalókra (fentebb említett megbontás alapján). A nagyobb elemszám elérése céljából online kérdőívezés történt, oly módon, hogy különböző közösségi platformokon osztottam meg az emberekkel a kérdéseimet tartalmazó kérdőívet. Figyeltem arra, hogy az előbbi többségében a fiatalokhoz jusson el, míg utóbbi az idősebb

korosztályokhoz. Ennek érdekében a két kérdőívet más közösségi oldalakon vagy csoportokban osztottam meg.

3. A vizsgálati minta bemutatása

Összesen 220 válasz érkezett, a friss diplomás vagy tanulmányai melletti munkavállaló részhez 106 darab, míg az aktív munkavállalóknak szólóhoz 114 darab kitöltöm lett. A kutatásomhoz tartozó adatgyűjtés 2022 október 4 és 2023 április 15 között zajlott.

A szekunder kutatásom során három részre bontom az elemzést. Első körben országos szinten figyelem meg a teljes lakosságot. Második körben a fiatalokat emelem ki (26 évnél fiatalabbak), hiszen ez a kiemelten vizsgálandó korosztály a dolgozatom szempontjából. A végén pedig összevetésképpen a már aktív munkavállalókat veszem alapul (26 és annál idősebb korúak). Töreksem arra, hogy mind a három részben ugyanazokat a mutatókat használjam, így elősegítve a könnyebb összevetés lehetőségét. A felhasznált mutatók: nyilvántartott álláskereső száma, vándorlási mutatók, munkanélküliséggel kapcsolatos mutatók, foglalkoztatottsági mutatók, végzettségekkel kapcsolatos mutatók. A mutatókat természetesen korra, nemre, területre is megkülönböztetem, ahol ez releváns, vagy ha kiugró eredmények figyelhetők meg.

4. A vizsgálati módszerek bemutatása

A szekunder adatok elemzése során a számításaimat Excel táblában készítettem el és az eredmények jól látható bemutatása céljából itt is készítettem el a különböző diagramokat. Nagy mennyiségű adat révén úgy gondolom, ez a legjobb és legkézenfekvőbb program a megfelelő kiértékelésre.

A hipotézisek és a primer adatok kiértékelésére pedig az SPSS programot választottam, mivel egy jól kezelhető és áttekinthető. A vizsgálat során keresztábra-elemzést (Crosstabs), khi-négyzet próbát (Chi-square) és Cramer-féle kontingencia (Cramer's V) együttható vizsgálatát alkalmaztam. Ezekre azért volt szükségem, hogy lássam, az általam vizsgálandó feltevések (hipotézisek) statisztikailag igazolhatóak-e, illetve, a változók között milyen szoros a kapcsolat.

5. Eredmények bemutatása

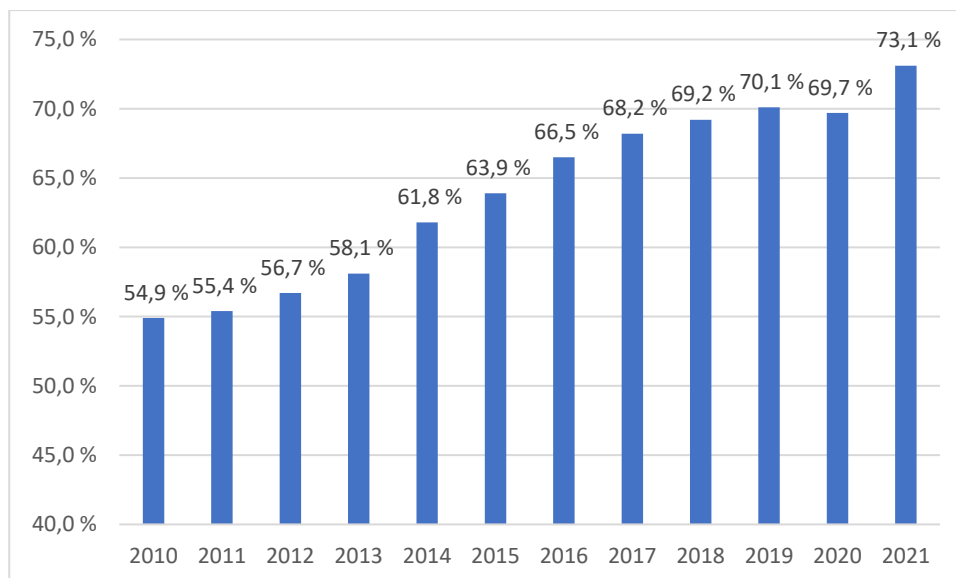
a) Országos

Ebben a részben a már említett mutatókon keresztül vizsgálom Magyarországra vonatkozóan az aktuális adatokat, illetve ezek változásait az elmúlt évek során. Ahol szükségesnek és relevánsnak gondolom, az eredményeket összevetem más európai országokkal is, ezeket a számokat természetesen arányosított formában.

1. táblázat Európai országok foglalkoztatási rátája 2021-ben (forrás: eurostat, KSH; saját szerkesztés és számítás)

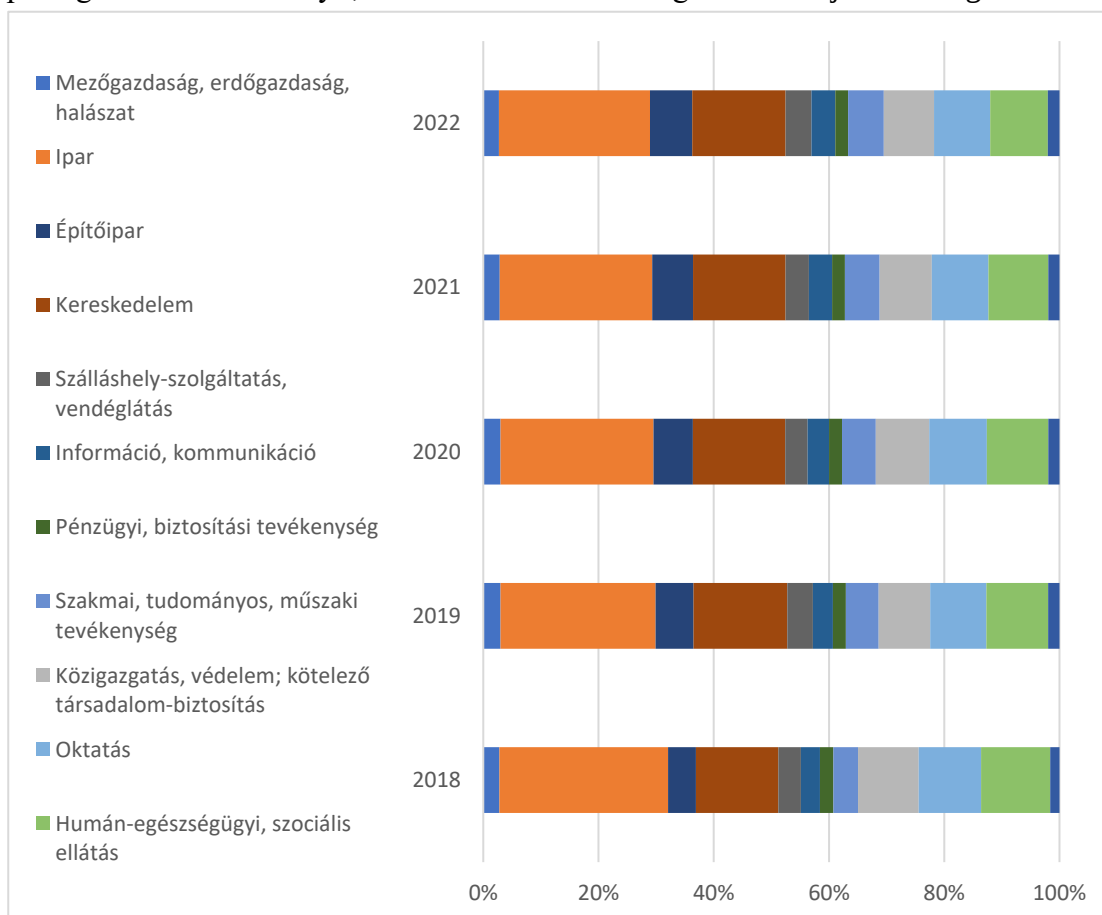
Ország, országcsoporth	Foglalkoztatási ráta, százalék 2021	Ország, országcsoporth	Foglalkoztatási ráta, százalék 2021
Hollandia	80,1	Lengyelország	70,3
Svájc	79,3	Portugália	70,1
Norvégia	76,3	Lettország	69,9
Németország	75,8	Írország	69,8
Dánia	75,5	Luxemburg	69,4
Svédország	75,4	Szlovákia	69,4
Málta	75,0	Bulgária	68,1
Csehország	74,4	Franciaország	67,2
Észtország	74,0	Belgium	65,3
Magyarország	73,1	Horvátország	63,4
Finnország	72,7	Spanyolország	62,7
Ausztria	72,4	Románia	61,9
Litvánia	72,4	Olaszország	58,2
Szlovénia	71,4	Görögország	57,2
Ciprus	70,8		

Első lépésben érdemes megvizsgálni, hogyan áll Magyarország uniós viszonylatban 15–64 éves népesség foglalkoztatottságát illetően. Jól látható, hogy viszonylag kedvező helyen vagyunk, hiszen az első Hollandia közelebb van hozzánk, mint a sor legvégén elhelyezkedő Görögország. Ha csoportosítani szeretnénk, akkor elmondható, az élmezőnyben a Skandináv országok dominálnak, míg a hátsó szekcióban többnyire a mediterrán területen található országok helyezkednek el. Magyarország Közép-Európa része, ebből az összevetésből vizsgálva csupán Csehország került elénk a foglalkoztatottsági mutatót figyelembe véve.



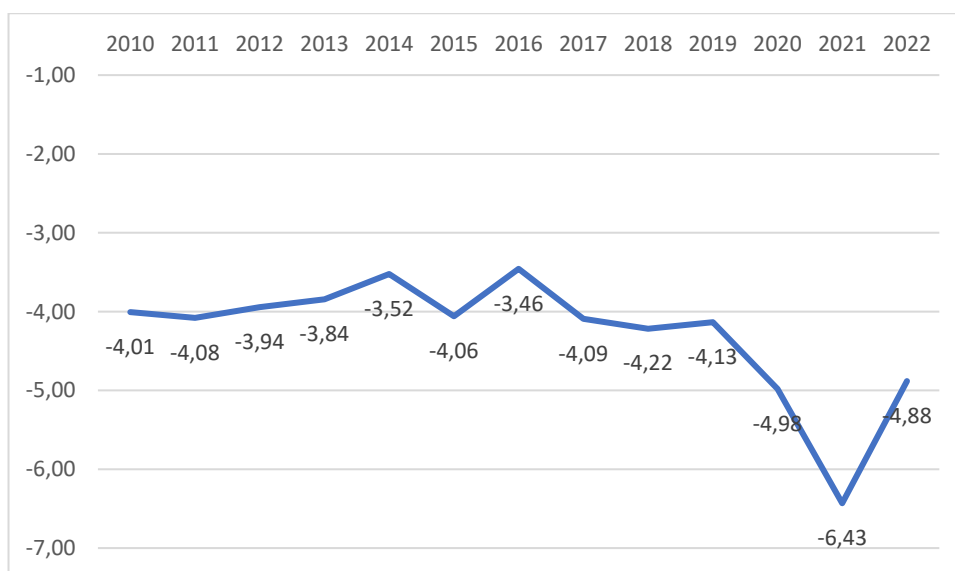
1. ábra Magyarország foglalkoztatási rátája 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját szerkesztés és számítás)

Kiemelve Magyarországot, az elmúlt években folyamatos emelkedést figyelhetünk meg. A foglalkoztatási ráta, csupán egyetlen évben csökkent, a koronavírus járvány első évében, de akkor is mindösszesen 0,5%-kal. Fontos megemlíteni, hogy ezen arányszámok a 15-64 éves népesség számához viszonyít, tehát a társadalom előregedése nem jelenik meg benne.



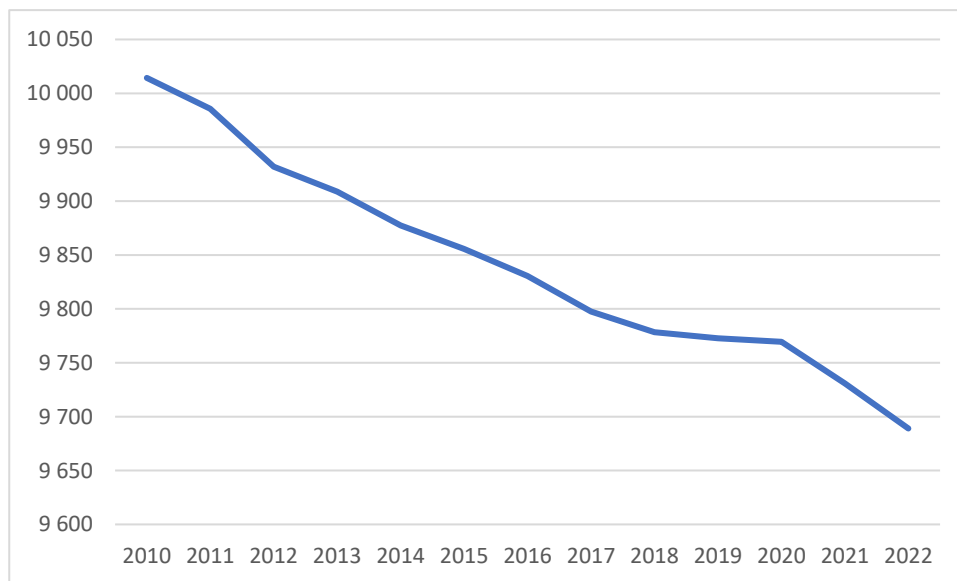
2. ábra Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként 2018 és 2022 között Magyarországon (forrás: KSH, saját szerkesztés)

A foglalkoztatást tovább bontva láthatjuk, hogy oszlik meg a munkavállalás a nemzetgazdasági ágak szerint. Nem meglepő módon az ipar területe kiemelkedik, itt a 2018-2022 közötti időszakban a munkavállalók aránya 25,1 % (2018) és 22,3 % (2022) között ingadozott. Őt követi egy kisebb-nagyobb lemaradással a kereskedelmi ágazat, amely a vizsgált időszakban a munkavállalók 12,2 (2018) és 13,8 (2019,2022) százalékát foglalkoztatta. A munkavállalók legkisebb arányban a művészet, szórakoztatás, szabadidő, szociális ellátás ágazatban dolgoztak, (1,4 (2018) és 1,7 (2022) százalék). Két ágazatot érdemes kiemelni, a két végpontot, melyek a legnagyobb változáson mentek át a vizsgált időszakban. Legjobban pozitív oldal a kereskedelemben bővült a foglalkoztatás, a létszám az 2018 évi 381,7 ezer főről 2022-re elérte az 501,2 ezer főt, minden évben sikerült az azt megelőzőhöz képest növekedni. Ellenkező irányú példa pedig ilyen szempontból a közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás. Ebben az ágazatban míg a 2018-as évben 281,4 ezer fő állt alkalmazásban, ez a 2022-es évre 269,7 ezer főre csökkent.



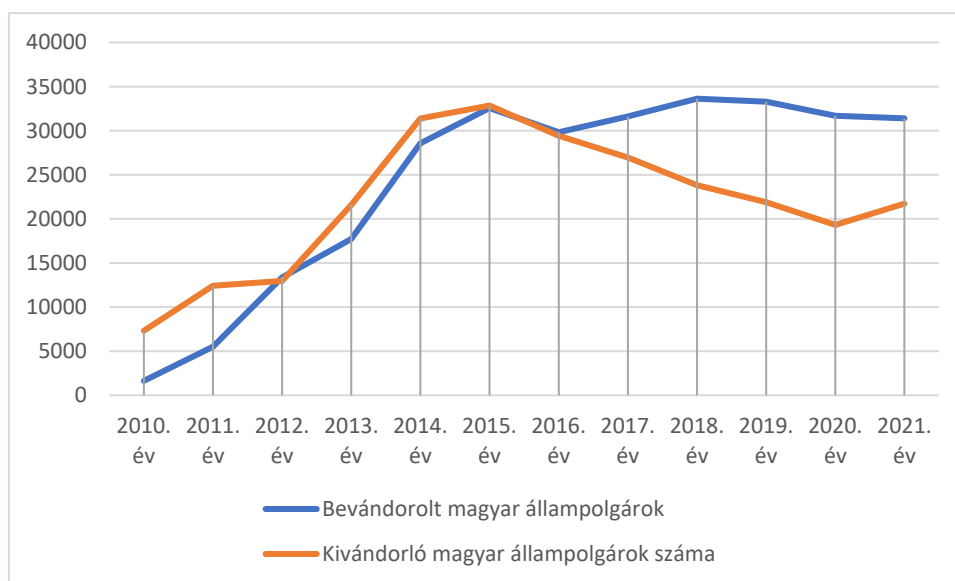
3. ábra Természetes szaporodás/fogyás alakulása Magyarországon 2010 és 2022 között (ezrelék) (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Ugyanezen időszakban az természetes szaporodást vagy fogyást megfigyelve láthatjuk, hogy egy egyértelműen elöregedő társadalom mutatkozik meg Magyarország területén. A koronavírus járvány hatása itt is megfigyelhető, hiszen drasztikusan romlottak a népesedési adatok a 2020 és a 2021-es év során. Megállapítható tehát, hogy bár a foglalkoztatottságot nézve pozitívak az eredmények, de ebben közre játszik az is, hogy a népesség és ezen belül a munkaképes korú népesség száma folyamatosan csökken, így ez is közrejátszik a foglalkoztatási ráta javulásában.



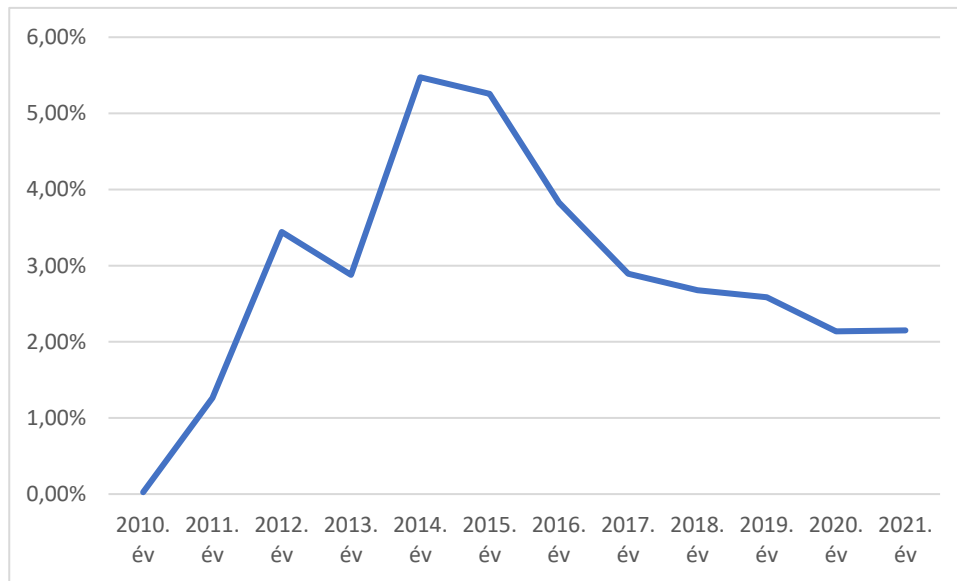
4. ábra Magyarország népességének alakulása 2010 és 2022 között (ezer fő) (forrás: KSH, saját szerkesztés)

A trend szépen látszik is a népesség számának a vizsgálata során. Egy folyamatos csökkenés figyelhető meg, illetve a 2020-as évben megmutatkozik a koronavírus járvány hatása, ahol egy nagyobb letörés jelenik meg a korábbi évek tendenciáihoz képest. Ez a diagram azért is mutat drasztikusabb jövőképet, mert a korábbi (lásd: természetes szaporodás/fogyás) ábrán csupán a születéseket és a halálozásokat vettük alapul, de a 4. ábrán már megjelenik egyéb tényezők hatása is (például a vándorlási adatok).



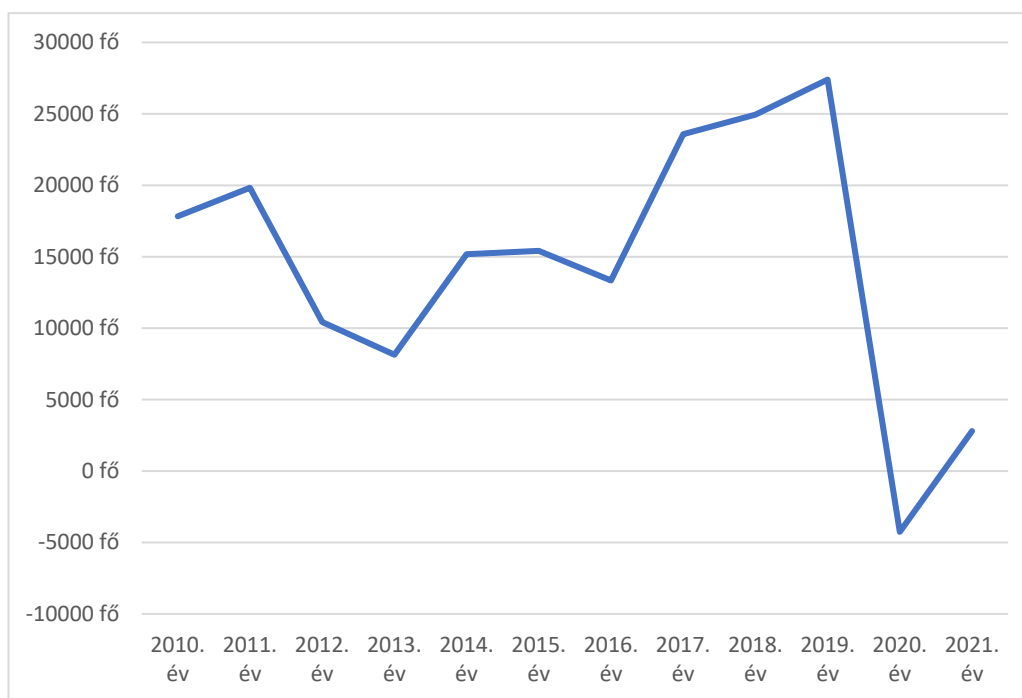
5. ábra A magyar állampolgárok Magyarországra való bevándorlásának és Magyarországról való kivándorlásának alakulása 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Az 5. ábra a magyar állampolgárok nemzetközi vándorlását szemlélteti az elmúlt évek során. 2010 és 2016 között egyértelműen a kivándorlás volt dominánsabb szerepben. Érdeemes megemlíteni, hogy a „bevándorolt magyar állampolgárok” száma két tényezőből áll össze. Egyik rész a „külföldön született bevándorló magyar állampolgárok”, a másik pedig a „Magyarországon született visszavándorló magyar állampolgárok” száma. Pont a fordulópontot jelentő 2016-as évtől kezdve megfigyelhető, hogy a korábbi bevándorlók száma (külföldön született) kevesebb, mint az utóbbi (ittthon született és visszavándorolt). Ez a tendencia a mai napig megfigyelhető, de a 2016-os év abból is érdekes, hogy egészen addig minden évben nőtt a kivándorlók száma az előző évhez képest, a tendencia 2016-ban fordult meg és 2021-ig további csökkenés figyelhető meg. Ennek a kétféle eseménynek az eredményét lehet látni a diagramon, ahol fordul a tendencia, és nagyobb számú bevándorló jelenik meg, mint kivándorló. A fő probléma, hogy az itthon született magyar állampolgárok vándorolnak vissza az országba, de egy természetes fogyásban levő nemzet esetében nem egy jó előjel, de tudjuk, hogy sok magyar él és születik is külföldön, ami reménykeltő lehet a jövő szempontjából.



6. ábra Külföldön született bevándorló magyar állampolgárok aránya a külföldön született magyar állampolgárok számához viszonyítva 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Így fontosnak találtam megvizsgálni, hogy a külföldön született magyar állampolgárok milyen arányban vándorolnak be Magyarországra. Nem meglepő módon itt is a 2016-os év a váltópont, hiszen ahogy már korábban említettem, attól az évtől kezdett el csökkenni folyamatosan a külföldön születettek bevándorlásának a száma, míg a másik oldalon a kint született magyarok száma folyamatosan nőtt (2010-ben 244.120 fő, míg 2021-ben elérte a 410.053 főt). Ha maradnak ezek az arányok, amik az elmúlt évek alapján megfigyelhetők, akkor sajnos nem egy pozitív jövő elé nézzük.



7. ábra A bevándorló és a kivándorló külföldi állampolgárok számának különbsége 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

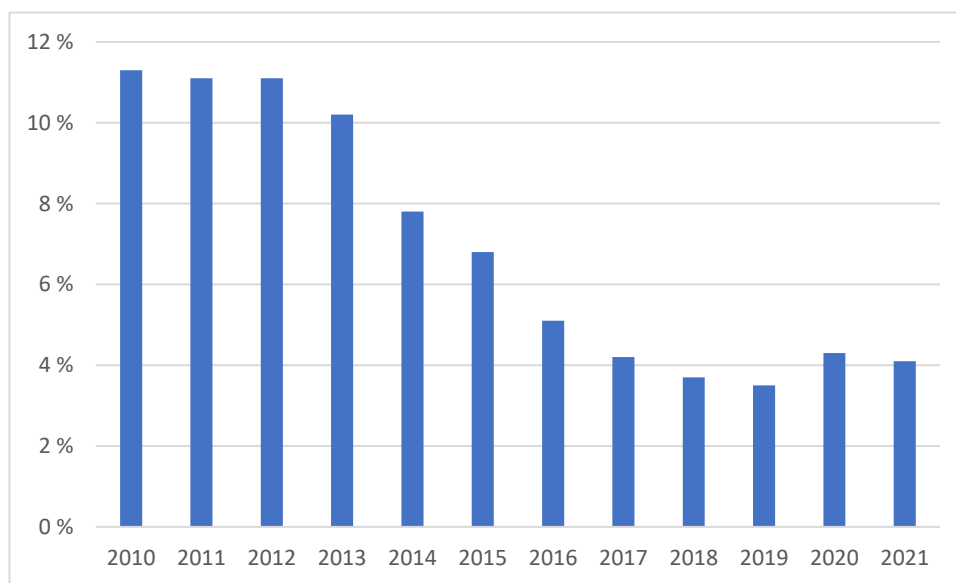
Így jutottam el ahhoz, hogy megvizsgáljam, mennyi javíthatják a népesedési helyzetet azok a külföldi állampolgárok, de akik ide vándorolnak be és potenciálisan Magyarországon terveznek hosszútávon dolgozni, letelepedni, családot alapítani. A diagramon az őik bevándorlási és kivándorlási különbségét láthatjuk. Jól látszik, hogy a legkiemelkedőbb év a 2019-es volt, közel 30.000 fővel többen érkeztek az országba, mint ahányan elhagyták. Másik megjegyezni való, hogy egy év kivételével (2020-ban 4.257 fővel többen vándoroltak ki, mint ahányan be) mindig pozitív eredményeket kapunk a vándorlási egyenleg tekintetében.

2. táblázat Munkanélküliségi ráta Európában 2021-ben (forrás: eurostat, KSH; saját számítás és szerkesztés)

Ország, országcsoprt	Munkanélküliségi ráta 2021 %	Ország, országcsoprt	Munkanélküliségi ráta 2021 %
Csehország	2,9	Írország	6,3
Lengyelország	3,4	Észtország	6,5
Málta	3,6	Portugália	6,7
Németország	3,6	Szlovákia	6,9
Magyarország	4,1	Litvánia	7,4
Hollandia	4,2	Horvátország	7,6
Norvégia	4,5	Ciprus	7,7
Szlovénia	4,8	Finnország	7,8
Dánia	5,1	Franciaország	7,9

Bulgária	5,3	Lettország	7,9
Luxemburg	5,3	Svédország	9,0
Svájc	5,3	Olaszország	9,7
Románia	5,6	Görögország	14,9
Ausztria	6,3	Spanyolország	14,9
Belgium	6,3		

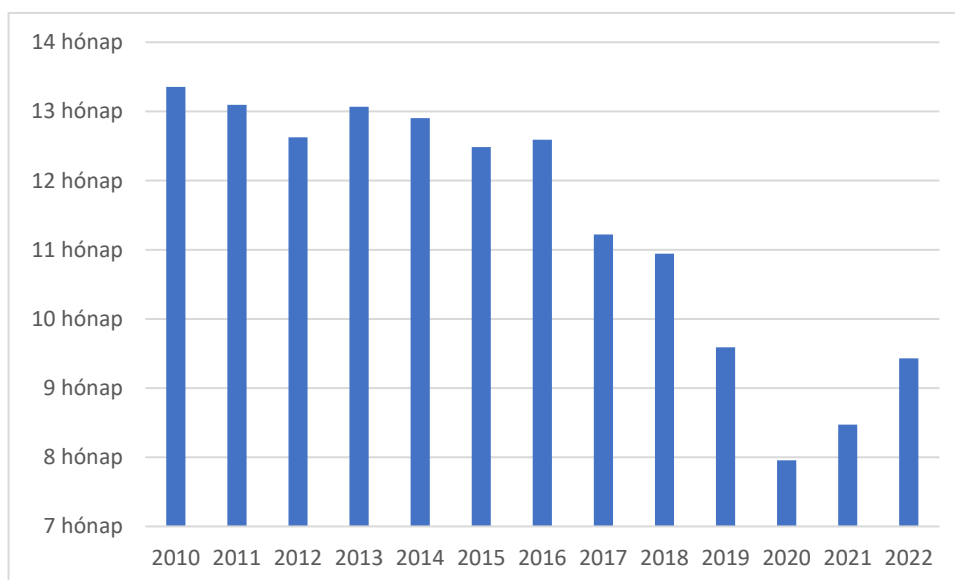
A munkanélküliség szempontjából, mint ahogy a foglalkoztatottságnál is Magyarország az élmezőnybe tartozik az EU-n belül. A legjobb helyzetben két közép-európai ország található (Csehország 2,9 %-kal, Lengyelország 3,4 %-kal). A sor legvégén megint csak a mediterrán terület országai képviseltetik magukat (Spanyolország, Görögország, Olaszország). Kiemelném viszont Svédországot és Finnországot, akik a foglalkoztatottsági adatoknál még a sor első felében, sőt a svédek kifejezetten elől helyezkedtek el, a munkanélküliséget tekintve viszont teljesen egyértelműen a gyengébben teljesítők között találhatók.



8. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Jobban megvizsgálva a magyarországi helyzetet az elmúlt évek távlatában, hasonló eredményeket kapunk, mint amit a foglalkoztatottságnál megfigyelhettünk. A koronavírus hatására a 2020 évben nőtt a munkanélküliségi-ráta hazánkban, pedig 2010-től addig folyamatos csökkenést láthatunk. Kiemelném a 2014-es évet, mikor is drasztikusan lecsökkent a munkanélküliek száma. Ez azzal magyarázható, hogy abban az évben vezették be a közmunka programot Magyarországon, melynek hatására rengeteg honfitársunk került

be a foglalkoztatási rendszerbe. Csalóka viszont ez a pozitív változás, hiszen itt nem egy állandó munkalehetőségről van szó, hanem inkább hasonlít egy idegymunkára, tehát a rendszerben lévők nem részesülnek folyamatos munkában és keresetben.

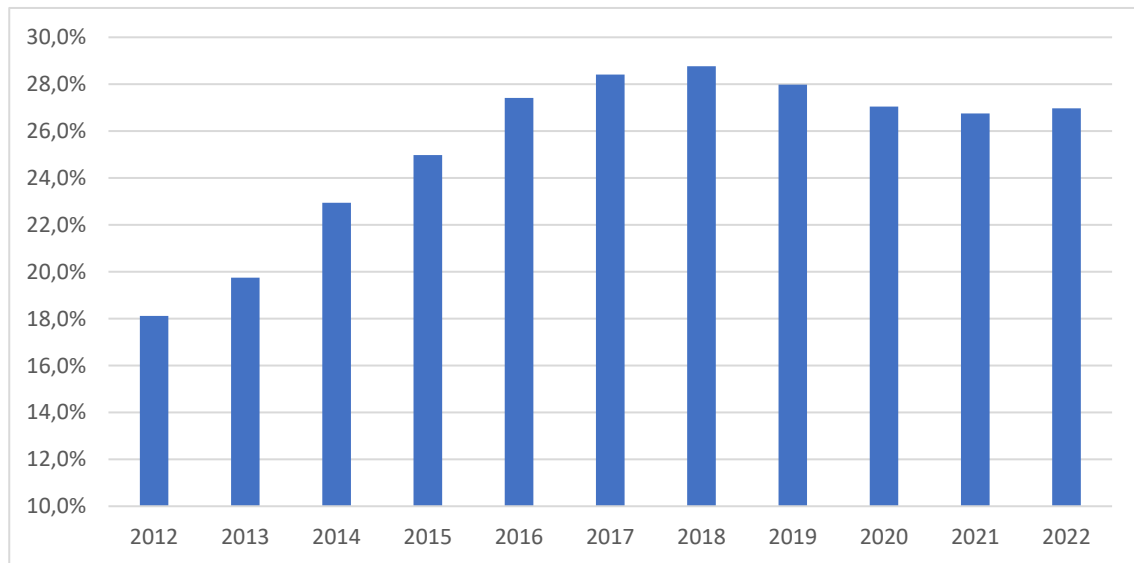


9. ábra A munkanélküliség átlagos időtartama a 15-64 éves munkanélküliek körében Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

Szorosan idetartozik és tisztább képet ad, ha megvizsgáljuk, mennyi volt a munkanélküliség átlagos időtartama hónapokban kifejezve. Egészen 2017-ig az emberek nagyobb százaléka több mint egy éven keresztül munkanélküli státuszban volt, majd ez 2020-ban lecsökkent kevesebb, mint 8 hónapra. Úgy gondolom, hogy itt is a koronavírus hatását figyelhetjük meg, hiszen például a járvány első hulláma utáni újra-nyitás következtében a növekvő ágazatok felszívták azokat, akik más területen dolgoztak korábban, de a vírus következtében munkanélkülivé váltak. A nyári időszak következtében sokan tudtak elhelyezkedni a vendéglátásban, az építőipar is dühögött abban az időben, és a mezőgazdasági szektornak is egy kiemelkedő időszaka volt akkoriban, így sok idegymunkást foglalkoztattak a szektorban.

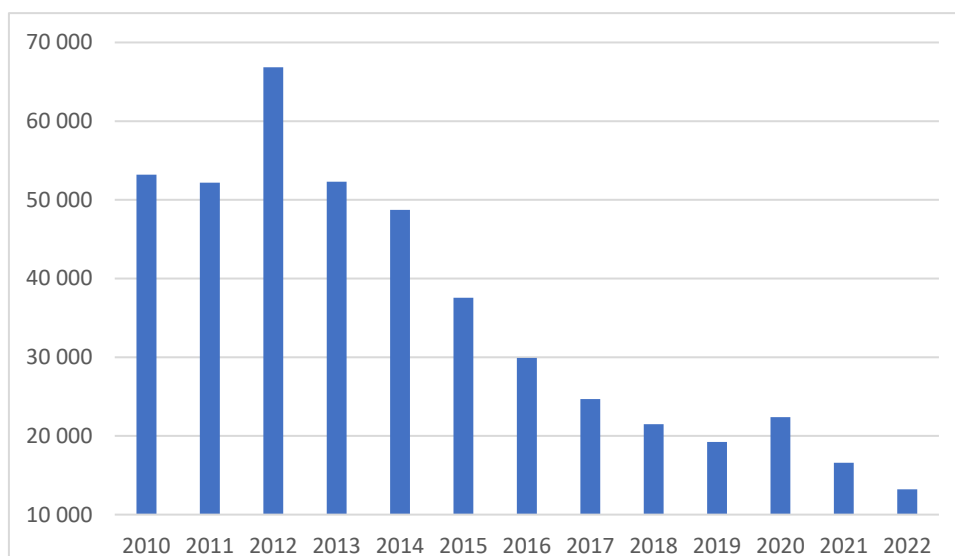
b) Pályakezdők, diákok

A kutatás második részében előtérbe kerültek a fiatalok. A kérdőíves válaszok, illetve a rendelkezésemre álló adatok alapján a 15-24 éves korosztályt vizsgálom tüzetesebben ebben a fejezetben. A jobb átláthatóság és összehasonlítás szempontból próbáltam mindenhol ugyan azokat az adattípusokat kigyűjteni és elemezni, mint az előző (országos) fejezet esetében.



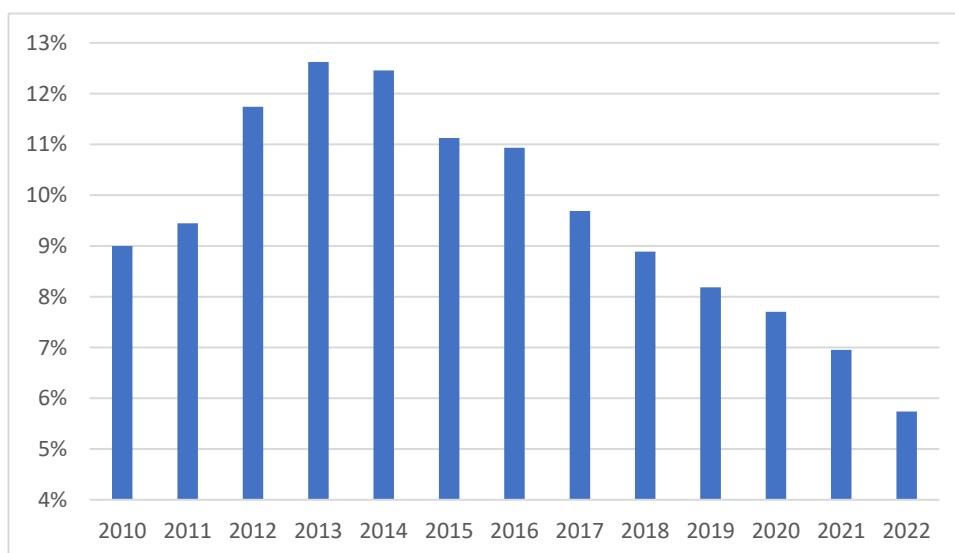
10. ábra Foglalkoztatási ráta alakulása a 15-24 évesek körében Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

A foglalkoztatási rátát figyelembe véve jól látható, hogy a 15-24 éves korosztály tekintve 2018-ig egy folyamatos növekedési ciklus ment végbe (ekkor közel elérte a 29%-ot), amit 2018-2021 között egy csökkenés követett. A tavalyi, 2022-es évben újra felfelé indult meg a vizsgált mutató (25%-ig), amely tendenciát remélhetőleg a következő évek is követni fognak.



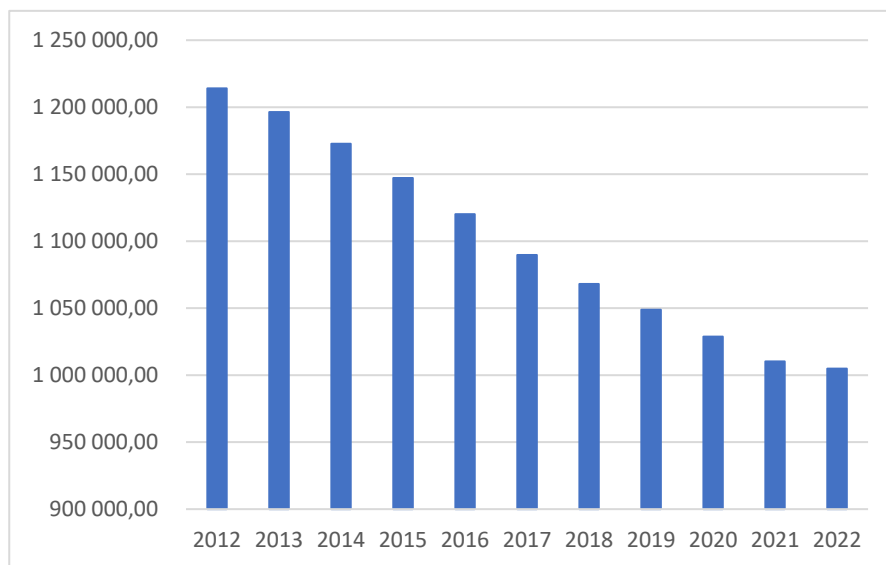
11. ábra Pályakezdő álláskeresők számának alakulása Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

A pályakezdő álláskeresők számának alakulását nézve 2012 fontos évszám volt, mikor ugrásszerű emelkedés figyelhető meg. Jól látható, hogy egyedül ebben az adott évben volt ilyen drasztikus kiugrás, a teljes időszakot figyelve egy csökkenő tendencia alakult ki. Természetesen a koronavírus járvány munkaügyi hatása a fiatal generációt is elérte, így emelkedhetett az álláskeresők száma a 2020-as évben.



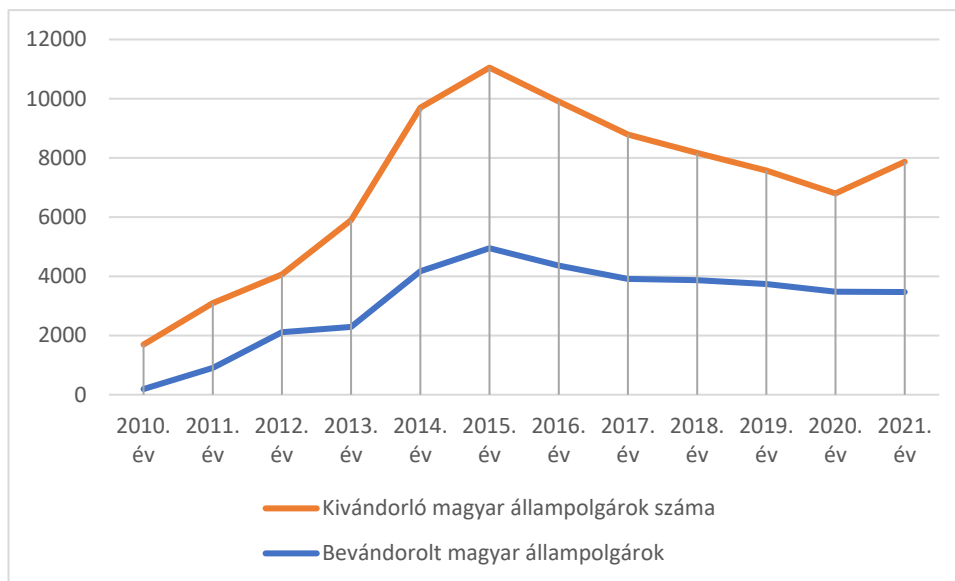
12. ábra Pályakezdő álláskeresők aránya az összes nyilvántartott álláskeresőhöz viszonyítva Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés és számítás)

Összevetve országosan az összes nyilvántartott álláskereső számával a pályakezdő álláskeresők számát, akkor szintén javuló mutatókat láthatunk. Érdekesség, hogy bár a 11. diagramon a 2012-es év volt a kiugró, a 12. ábra szerint a pályakezdő álláskeresők és az összes álláskereső arányát tekintve a 2013-as év volt a fordulópont. Mind itt, mind a korábbi ábrán láthatjuk, hogy a 2022-es évben lényeges csökkenés következett be. 2022. január elsejével bevezették a 25 év alattiak SZJA (személyi jövedelemadó) mentességét, ami azzal járt, hogy a fiatalok a bruttó bérük 15 %-ával magasabb nettó bérhez tudnak hozzájutni.



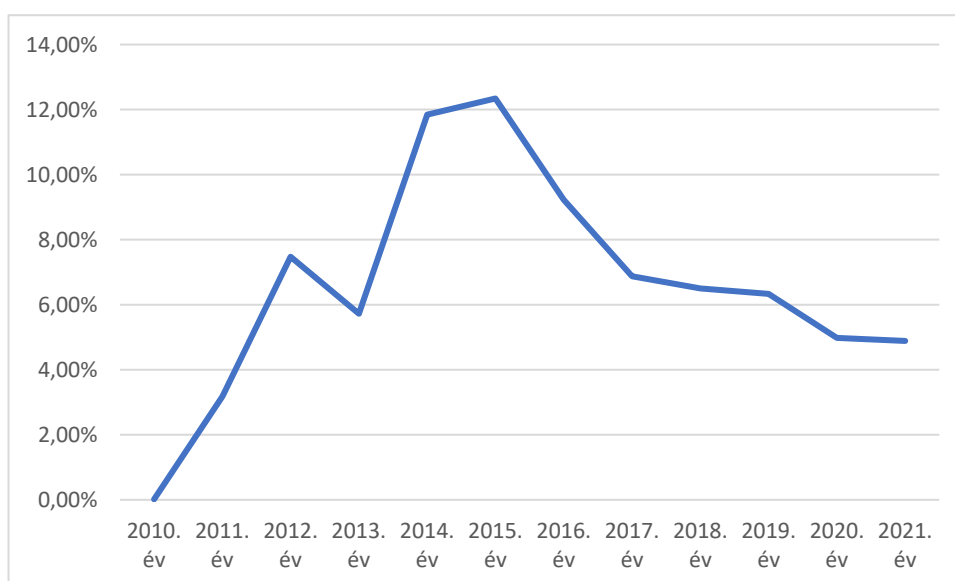
13. ábra A 15-24 éves népesség alakulása Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

Népességük számát tekintve elmondhatjuk, hogy a 15-24 évesek száma esetén is drasztikusan csökkent. Nem meglepő, hiszen ahogy korábban már szó volt róla, Magyarország egy öregedő társadalom, természetes fogyás jellemzi, amivel együtt jár a fiatalok népesség számának csökkenésével. Összességében tehát a vizsgált időszakban, 2012 és 2022 között a 15-24 éves korosztály népessége csökkent Magyarországon. Azonban fontos megjegyezni, hogy az egyes években a népesség száma ingadozott, ami lehetett demográfiai folyamatok, mint például a születésszám és a vándorlások változása vagy gazdasági-társadalmi hatások következménye.



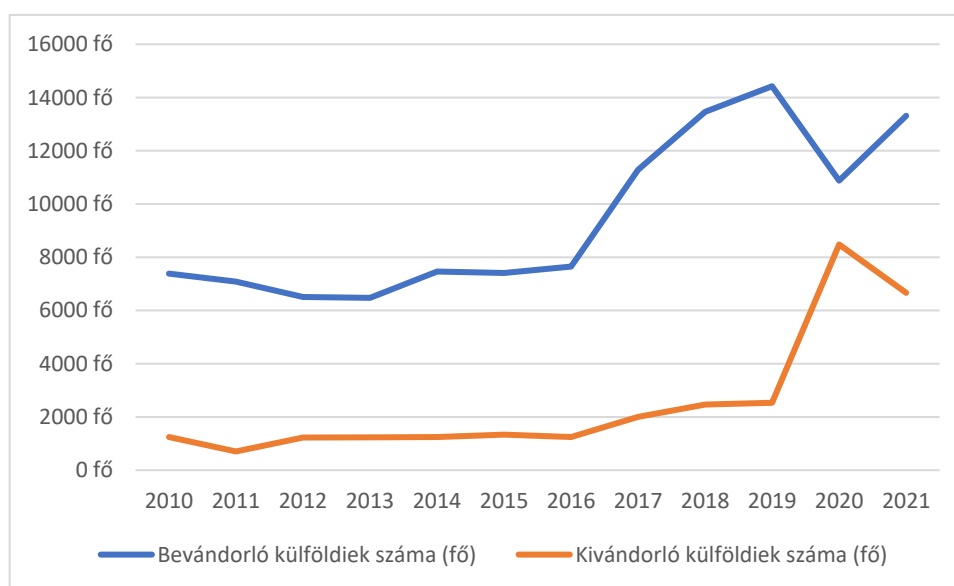
14. ábra Kivándorló és bevándorló magyar állampolgárok számának alakulása a 15-24 éves korcsoportban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Nem csak az születések alacsony száma jelez egy negatív jövőképet, hanem az is, hogy az elmúlt több mint 10 év során több fiatal magyar állampolgár hagyta el az országot, mint amennyi visszavándorolt. Itt újra megemlíteném, hogy a „bevándorolt magyar állampolgárok” száma két tényezőből állnak össze. Egyik rész a „külföldön született bevándorló magyar állampolgárok”, a másik pedig a „Magyarországon született visszavándorló magyar állampolgárok” száma.



15. ábra Külföldön született bevándorló magyar állampolgárok aránya a külföldön született magyar állampolgárok számához viszonyítva a 15-24 éves korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

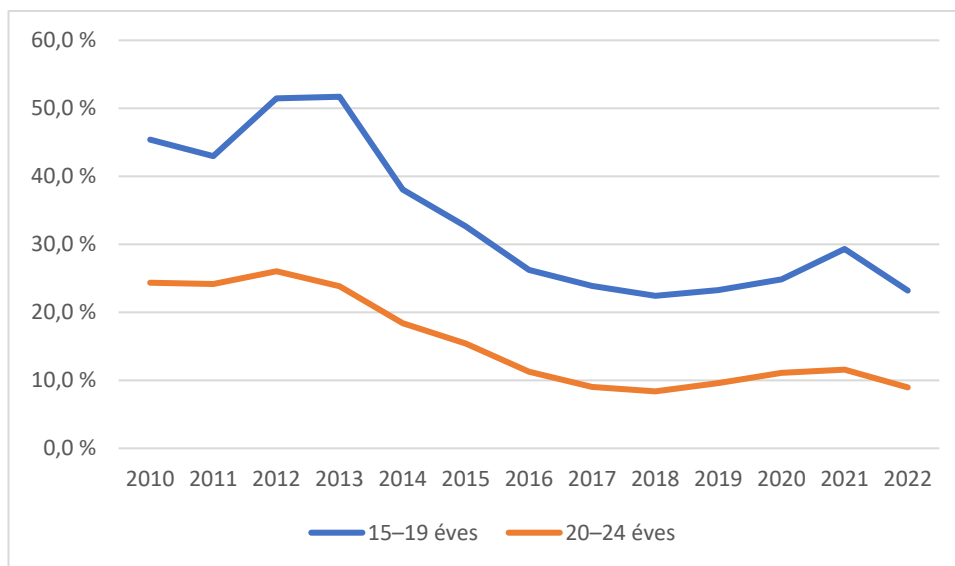
Nem meglepő módon itt is a 2016-os év a váltópont, hiszen attól az évtől kezdve folyamatosan csökkent a külföldön születettek bevándorlásának a száma, míg a másik oldalon a kint született magyarok száma folyamatosan nőtt (2010-ben 19.662 fő, míg 2021-ben elérte a 29.165 főt). Tehát az arányokat és számokat figyelve, a jelenlegi adatok alapján megállapítható, hogy a természetes fogyást nem a magyar állampolgárok hazacsábítása fogja megoldani.



16. ábra A bevándorló és kivándorló külföldi állampolgárok számának alakulása a 15-24 éves korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

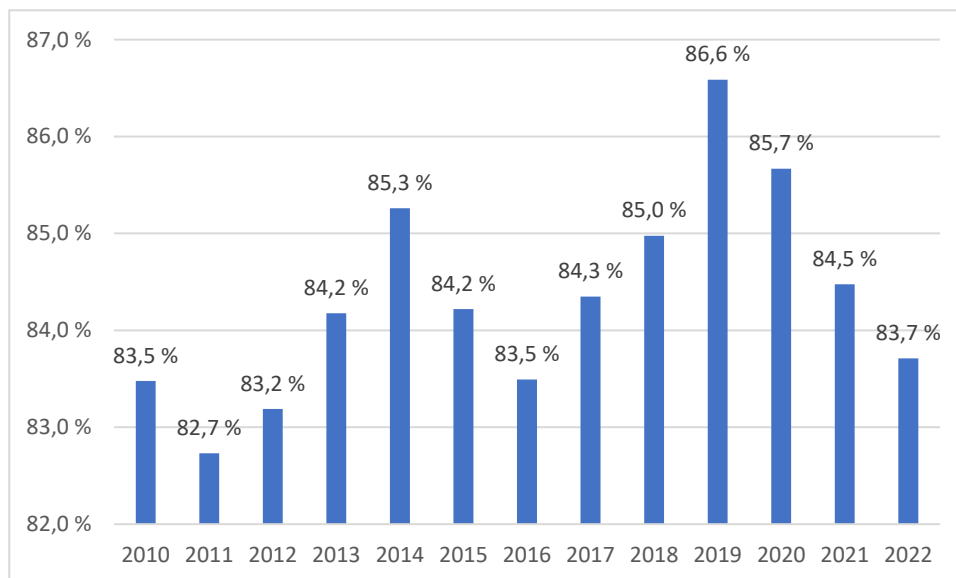
A külföldi fiatalok beáramlása Magyarországra a 2010-es évek elején viszonylag alacsony volt, majd folyamatosan növekedett egészen 2019-ig. Azonban a koronavírus járvány hatására a 2020-as évben csökkent a külföldi fiatalok beáramlása, majd 2021-ben ismét növekedett. A 2021-es adatok szerint a külföldi fiatalok aránya a 15-24 éves korosztályon belül 6,2% volt, ami alacsonyabb, mint az összes külföldi állampolgár aránya (7,6%).

A kivándorló külföldiek számát tekintve láthatjuk, hogy a 2019-es évig követte a bevándorló külföldiek számának tendenciáit, majd szintén ez az év a fordulópont csak fordított irányban, mivel ugrásszerűen emelkedett a kivándorlók száma, majd a 2021-ben ismét csökkent, ellentétesen, mint a bevándorlók esetében.



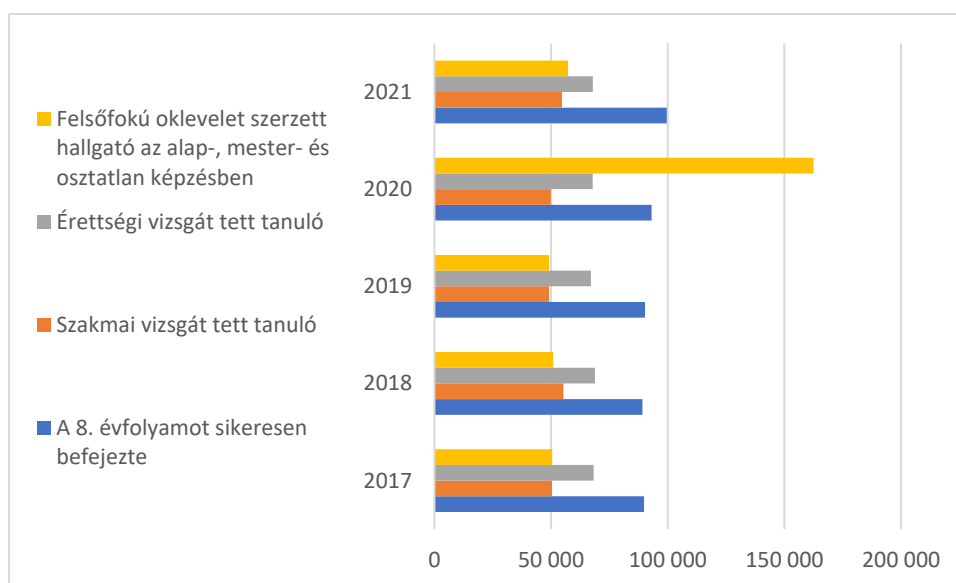
17. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása a 15-24 évesek körében Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

A 17. ábra a 15-19, valamint a 20-24 évesek munkanélküliségi rátáját hasonlítja össze Magyarországon 2010 és 2022 között. Az X tengelyen a naptári évek szerepelnek, míg az Y tengelyen a munkanélküliségi ráta százalékban. Az ábra szerint a 15-19 éves korosztály munkanélküliségi rátája 2010-ben 45,4% volt, majd az évek során folyamatosan csökkent, 2018-ban ért el a legalacsonyabb szintre, 22,4 százalékra. Azonban a koronavírus járvány hatására a munkanélküliségi ráta ismét növekedni kezdett, 2021-ben a munkanélküliségi rátájuk elérte a 29,3% volt. A fordulópontok a 20-24 éves korosztályban is ugyanazok az évek voltak, 2010-ben 24,4 %-ról indulva, 2018-ban elérte a mélypontot (jelen esetben pozitív jelzőként), 8,4 %-ot, majd a vírus hatására újabb növekedés és 2021-re 11,6% volt. Mind a két korcsoportot figyelve a tavalyi év pozitív irányba indult meg, előbbi esetében lecsökkent 23,2 %-ra, utóbbinál 8,9 %-ra. Az ábrából az is kiolvasható, hogy a 15-24 éves korosztály munkanélküliségi rátája az elmúlt 12 év során jelentős változásokon ment keresztül, és továbbra is érzékeny a gazdasági változásokra és krízisekre.



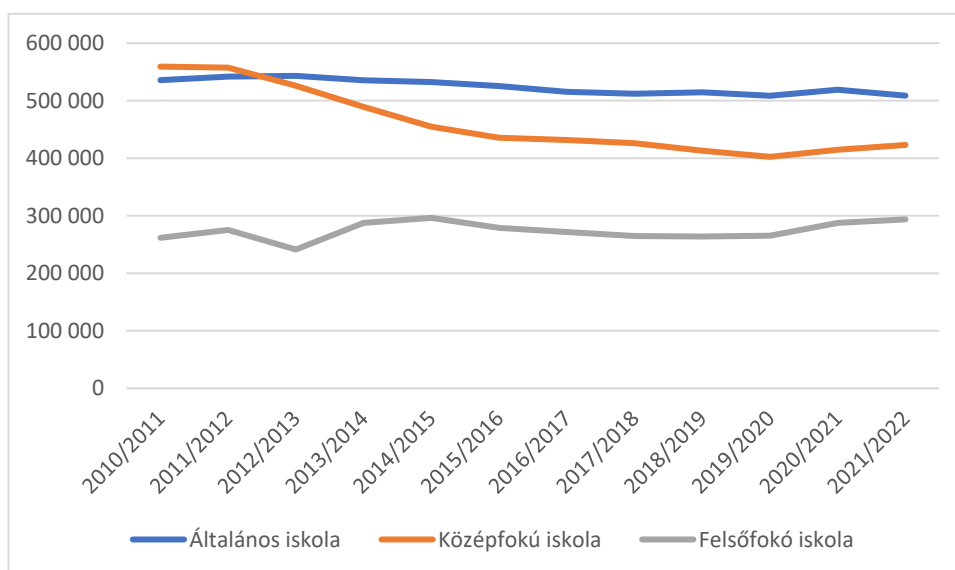
18. ábra Középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 20-24 éves korosztályban Magyarországon 2010-2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

Az alábbi diagramon a 20-24 éves korosztály helyzetét vizsgáltam 2010 és 2022 között abból a szempontból, hogy milyen arányban rendelkeznek minimum középfokú végzettséggel. Középfokú iskolának minősül a gimnázium, szakgimnázium, szakiskola és a készségfejlesztő iskola. Jól látható, hogy a vizsgált időszakban elég ingadozó volt az arányuk. A mélypont 2011-ben volt, mikor a korosztály tagjainak a 82,7%-a rendelkezett legalább középfokú végzettséggel. Ezzel szemben a legkimagaslóbb év a 2019-es volt, mikor ugyan ez az arányszám elérte a 86,6%-os értéket.



19. ábra Végzettek számának alakulása Magyarországon 2017 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

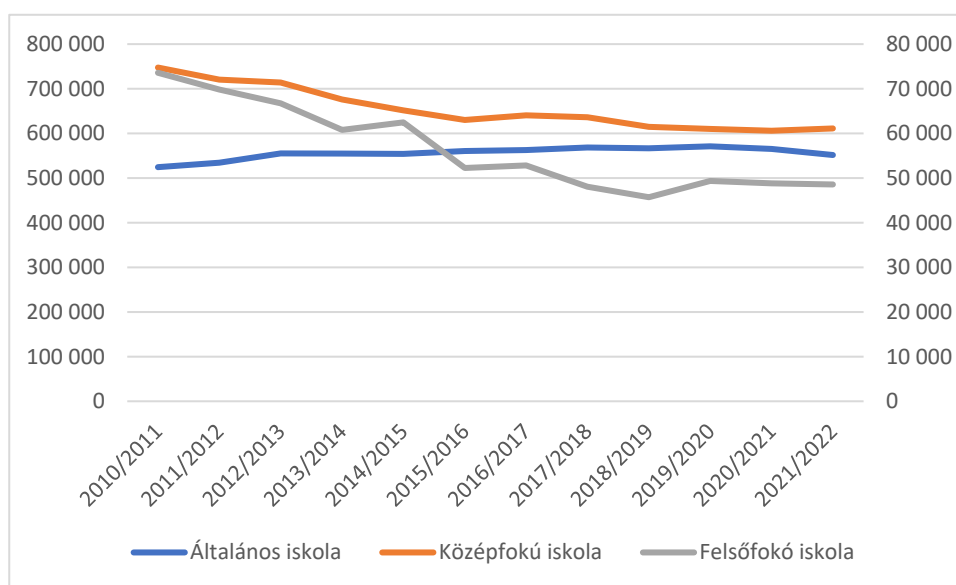
A 19. ábra részletesebben kibontva szemlélteti, hogy a különböző fokú végzettségeket mennyien szereztek meg Magyarországon. Nem meglepő módon a legtöbben a 8. évfolyamot tudták sikeresen befejezni, egy év kivételével minden esetben itt volt a legmagasabb szám. Ezt követték azon emberek, akik érettségi vizsgát tettek, a szakmai vizsgát tett tanulók és a felsőfokú oklevelet szerzők (alap-, mester – vagy osztatlan képzésben) megannyi évben ugyanannyian voltak. Jól látható, hogy a sorból kiemelkedik a 2020-as év, ott is a felsőfokú oklevelet szerzettek ugrottak meg drasztikusan. Korábbi szabályok értelmében minden tanulónak kötelező volt a középfokú (B2-es szintű) nyelvvizsga papír megszerzése az oklevélhez vagy diplomához. A koronavírus járvány következtében viszont sokan nem tudták ezt teljesíteni, mivel sok nyelvvizsga központ nem tudta a személyes jelenlét hiányában megszervezni a vizsgáztatásokat. Ennek következtében azt a döntést hozták, hogy eltörlik a kötelező nyelvvizsga szabályát, nem csak azok számára, akik az adott évben szereztek meg a felsőfokú oklevelüket, hanem visszamenőleg mindenki élhetett a lehetőséggel. Ezért is kiugró a 2020-as év, mivel sok diploma volt addig beragadva az nyelvvizsga hiányában a felsőoktatási intézményeknél.



20. ábra Számítógépet használó tanulók számának alakulása iskolai szintenként 2010 és 2022 között Magyarországon (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

A szakirodalom ismertetése során már említésre került, az informatikai tudás fontossága előtérbe kerül a mai és a jövőbeli munkaerőpiacon, így jutottam el arra a következtetésre, hogy megvizsgálom, milyen szinten változott az elmúlt években az oktatásban az informatikai eszközök elérhetősége a diákok számára. A 21. ábra azt mutatja, hány diák fért

hozzá számítógéphez az oktatási intézményben 2010/2011 és a 2021/2022-es tanévek között. Sajnálatosan, nem azt a képet kapjuk, amit a mai világunk elvárna, hiszen a felsőoktatásban először 2019/2020-tól figyelhető meg egy emelkedés, míg az általános iskolákban és a középfokú oktatási intézményekben a 2010/2011-es tanévtől egy folyamatos csökkenés jelenik meg. Ebből a szempontból az esetleges pozitívum az lehet, hogy a csökkenő diákszám mellett csökken a használók száma, de összességében nehezen lehet ezt bármilyen szinten is örömmel fogadni.

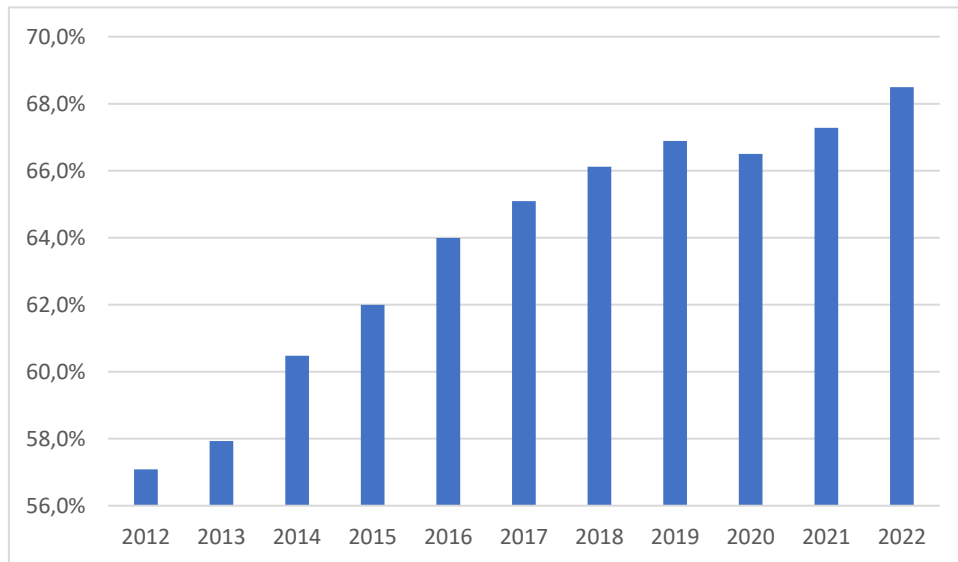


21. ábra Idegen nyelvet tanuló diákok számának alakulása iskolai szintenként 2010 és 2022 között Magyarországon (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Végül a nyelvoktatás helyzetét vizsgáltam meg ugyanabban az időszakban., A vizsgálat indokoltsága is hasonló. Az általános iskolai nyelvoktatás kivételével láthatjuk, hogy mind a középfokú iskolák esetében, mind a felsőfokúaknál jellemző a csökkenő tendencia. A munkaerőpiacon már évek óta (és ez aligha csökkenne majd a jövőben) fontos elvárás az idegennyelv tudása. Véleményem szerint mára az angol nyelv ismerete alapelvárás szinte minden felsőfokú végzettséget igénylő beosztásban hiszen az angol nyelv valamilyen formájú használata elkerülhetetlen részét képezi a mindennapi munkának, gondolok itt egy cikk elolvasására, külföldi partnerrel való kommunikációra (írásban vagy szóban), jogszabályok vagy szabályzatok megértése melyek sok esetben nemzetközi vonatkozásúak és nem mindig érhetőek el magyar nyelven.

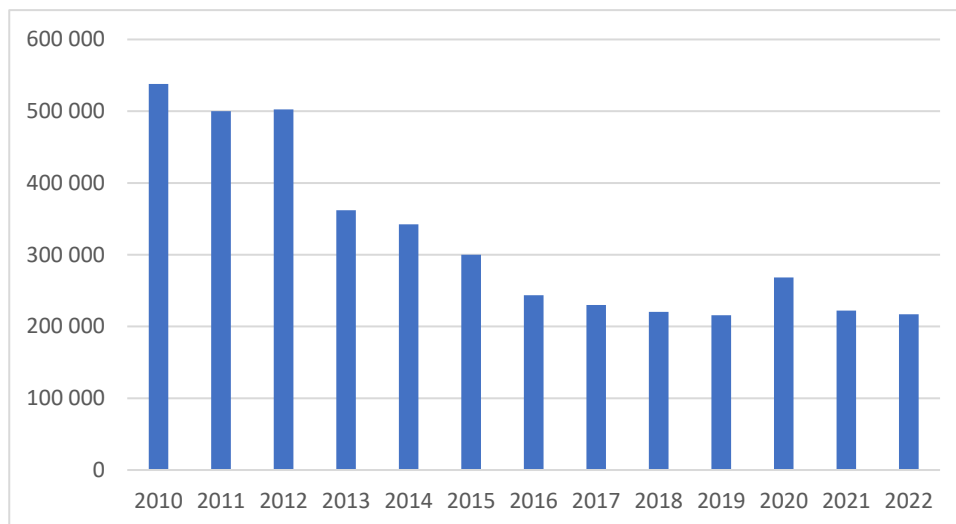
c) Aktív munkavállaló

A szekunder kutatásom utolsó részében a 25 és annál idősebb korosztály vizsgálatom hasonló adatokkal, mint korábban hiszen így van relevanciája egy összehasonlításnak. Ennek tükrében az időszak is az egyes mutatók kapcsán megegyeznek.



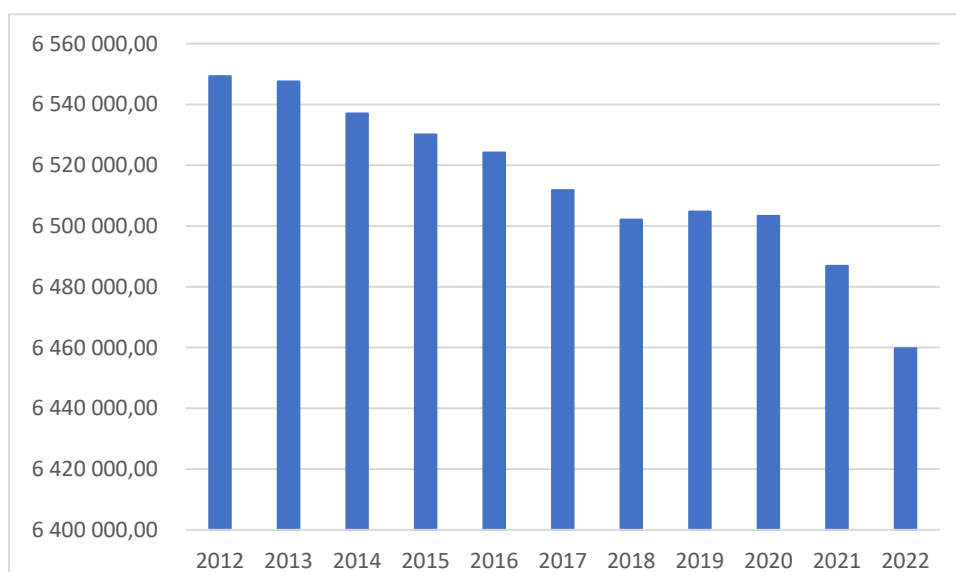
22. ábra Aktív munkavállalók foglalkoztatási rátájának alakulása Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

A vizsgálatom során a 25-74 éves korosztályban foglalkoztatottak számát vettem össze az ugyanilyen korúak teljes népességének a számával. Ezek alapján jöttek ki a 2012 és 2022 közötti időszakra az a 22. ábrán közölt eredményeim. Látható, hogy egyetlen év kivételével a foglalkoztatási ráta folyamatosan emelkedett. Egyedül a már többször említett 2020-as év lóg ki, amiatt, hogy a koronavírus járvány hatására felmerülő nagyobb elbocsájtási hullám következett be.



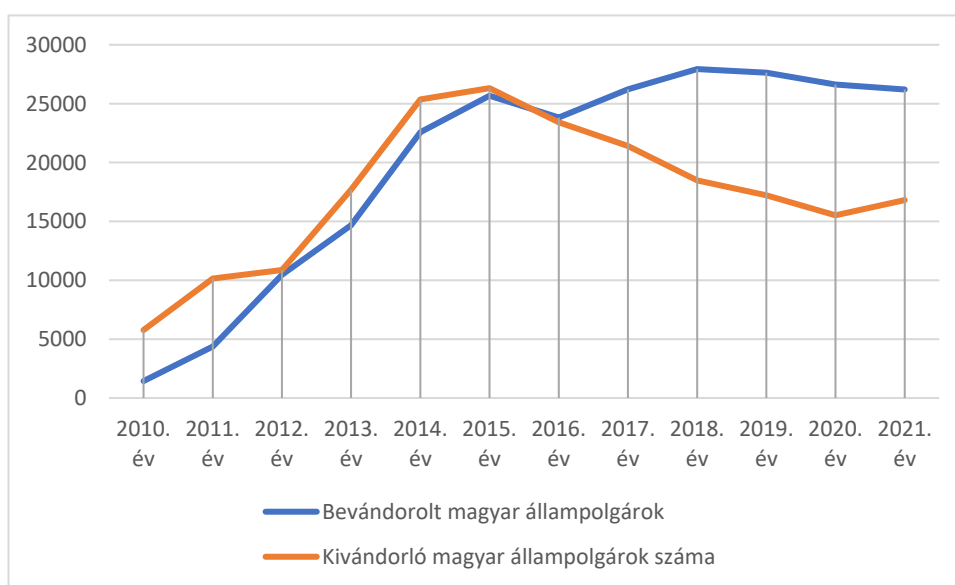
23. ábra A nem pályakezdő állás keresők számának alakulása Magyarországon 2010 és 2022 között
(forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Az ábrán láthatjuk a nyilvántartott állás keresők számát, kivonva belőlük a pályakezdőket, hiszen azokat már korábban megvizsgáltuk. Jelen esetben az arányosítás nem lett volna célravezető, hiszen semmilyen súllyal nem bírt volna, jobbnak láttam tisztán a számokkal dolgozni. A közmunkaprogram bevezetésének hatása itt is kimutatható 2012 és 2013 között 502.420 főről 361.976-ra csökkent a számuk, ami 140.444 fős javulást jelent, több mint 25% egyetlen év alatt. A javuló tendencia egészen a 2020-ig tartott, ezt megtörte a koronavírus járvány negatív hatása, egyetlen év alatt 52.632 fővel többen váltak állás keresővé, mint az azt megelőző évben (215.672 főről emelkedett meg 268.304 főre). Pozitívum viszont, hogy az azóta eltelt két évben visszaállt a korábbi csökkenés és 2022-ben a nem pályakezdő nyilvántartott állás keresők száma éppen elérte a 217.127 főt.



24. ábra Népesség számának alakulása a 25-74 évesek körében Magyarországon 2012 és 2022 között
(forrás: KSH, saját szerkesztés)

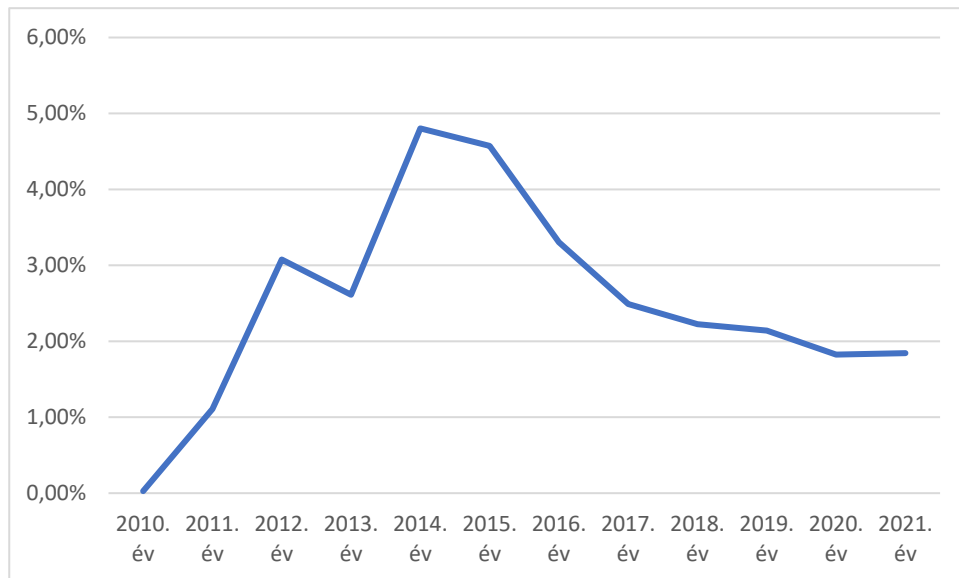
A népesség számának alakulása során is a 25-74 éves korosztály vettem alapul a könnyebb összevetés céljából. Látható, hogy míg a foglalkoztatás terén egy folyamatos növekedést figyelhattunk meg, itt a csökkenő tendencia mutatkozik meg, kivétel képez a 2019-es év, amikor 6.502.119 főről 6.504.721 főre emelkedett a vizsgált korosztály népességének a száma. Nem meglepő tehát a foglalkoztatottság növekedése, hiszen az említett éven kívül (2019) mindig egy alacsonyabb számmal kellett arányosítani azokat, akik foglalkoztatva vannak Magyarországon. Míg 2012-ban még a számítás alapja 6.549.309 fő volt, 2022-re lecsökkent 6.459.770 főre, ami 89.539 fővel kevesebbet jelent.



25. ábra Kivándorló és bevándorló magyar állampolgárok számának alakulása a 25 és annál idősebb korcsoportban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

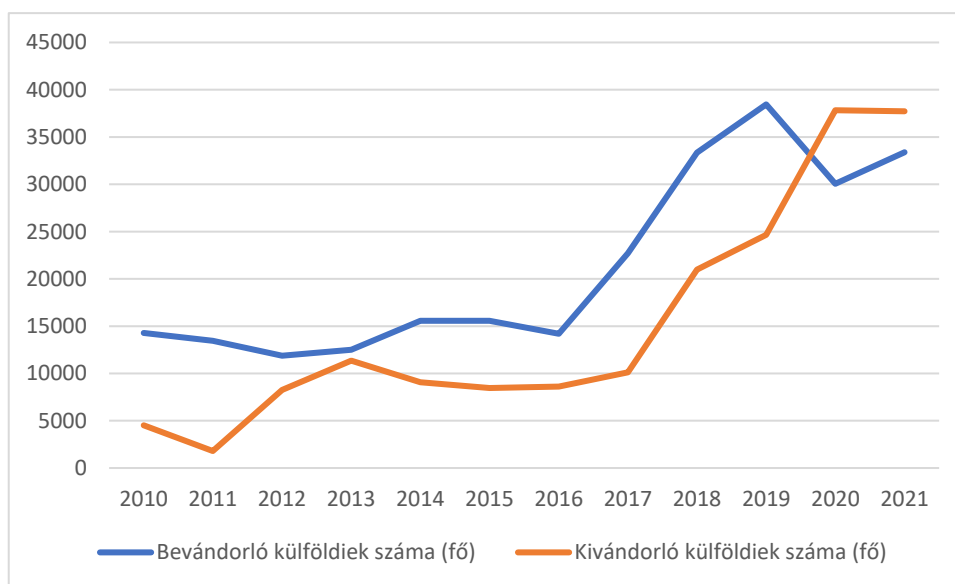
Hasonlóan az előzőekhez, megvizsgáltam a magyar állampolgárok nemzetközi vándorlását, jelen esetben 25 és annál idősebb korosztályokra vetítve. Ingadozva ugyan, de egészet 2016-ig folyamatos kivándorlási többlet figyelhető meg, majd 2016 után megfordult a trend, és a vizsgált korosztályban nagyobb arányban vándorolnak be Magyarországra a magyar állampolgárok, mint ahányan ki. Jelen esetben is a bevándorlók alatt értem külföldön született bevándorló magyar állampolgárok számát és a Magyarországon született visszavándorló magyar állampolgárok számát, kivándorlók alatt pedig a kivándorló magyar állampolgárok számát. A bevándorlás emelkedése egészet 2018-ig tartott, utána egy nem nagy léptékű, de folyamatos csökkenés figyelhető meg, míg a kivándorlás 2021-ben újra növekedni kezdett. Ha ezeket vesszük alapul, akkor elmondható, hogy pár éven belül újra

váltani fogja egymást a két vonal és magasabb számban lesznek a kivándorlók, mint a bevándorlók.



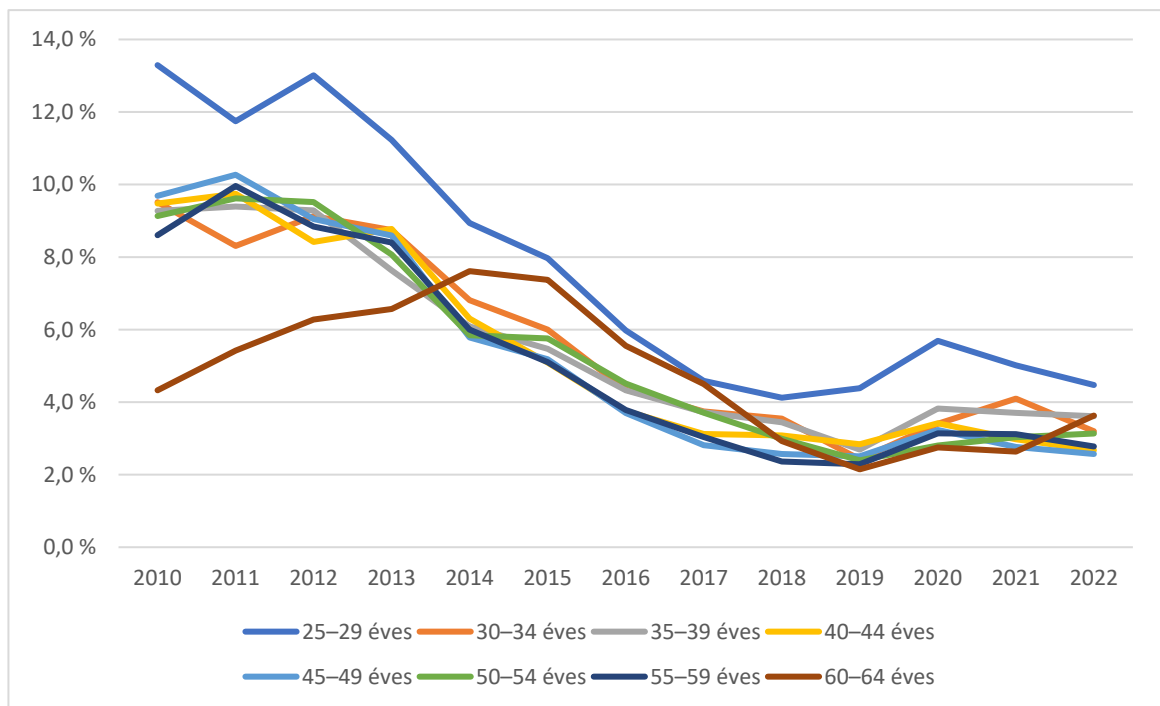
26. ábra Külföldön született bevándorló magyar állampolgárok aránya a külföldön született magyar állampolgárok számához viszonyítva a 25 és annál idősebb korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

Összevetve a külföldön született bevándorló magyar állampolgárok számát a külföldön született magyar állampolgárok számával láthatjuk, hogy a 2014-es évig (2013 kivételével) nagyobb léptékben nőtt a bevándorlók száma, mint a kint születettekké. Mivel az utóbbi mutató a vizsgált időszakban (2010 és 2021 között) konstans növekedett, míg az előbbi mutató 2016-tal kezdődően folyamatosan csökkent, így az arányosított összevetés is egy ereszkedő számot mutat. Korábban ugyanezt a tendenciát figyelhettük meg a fiatal generáció kapcsán, így elmondható, hogy a népességfogyás mérséklését nem a hazavándorlók fogják tudni lassítani vagy megállítani a ma ismert tényadatok alapján.



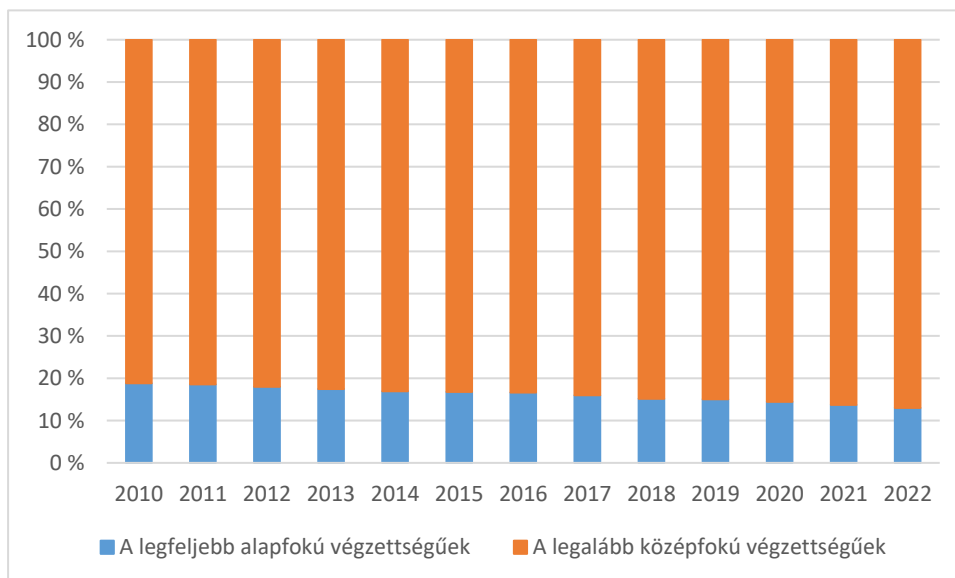
27. ábra Bevándorló és kivándorló külföldi állampolgárok számának alakulása a 25 és annál idősebb korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

Másik bevándorlási mutató nem a magyar, hanem a külföldi állampolgárokat vizsgálja ki és bevándorlás szempontjából a 25 és annál idősebb korosztályban 2010 és 2021 közötti időszakban. 2010-ben 14.273 fő külföldi állampolgár vándorolt be Magyarország területére, ezzel szemben a kivándorlók száma csupán 4.510 fő volt. Az eltérések nagyban változtak 2020-ig, de mindig nagyobb számban voltak külföldi bevándorlók, mint kivándorlók. 2020-ban aztán megfordult a vándorlási egyenleg előjele, és míg bevándorlóból 30.055 fő volt, a kivándorlók 37.833 főből álltak. A pontos okát ennek nem tudjuk, de ismerve az akkori eseményeket és a dátumot, azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a koronavírus hatással volt a külföldiek vándorlására. Nem is feltétlen a lezárásokra kell itt gondolni, hiszen tény, hogy 2019-ben még 38.450 fő érkezett az országba, ami 2020-ra lecsökkent 30.055 főre, de a kivándorlók száma drasztikusabban emelkedett pontosan 24.651 főről 37.833 főre, ami egy év alatt 13.182 főt jelent, ami erőteljesnek mondható.



28. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása a 25-64 évesek körében Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)

A munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon a 25-64 évesek körében 2010 és 2022 között látható a 28. diagramon. Látható, hogy a 35-39 éves, a 40-44 éves és az 50-54 éves korcsoportok helyzete szinte folyamatosan, kéz a kézben együtt mozog az évek során. A 25-29 éves korosztály munkanélküliségi aránya kezdetben csökkent, majd 2012-re egy nagyobb emelkedés jelent meg náluk, de 2020-ig újra lefelé mozgott a ráta. A 45-49 és az 55-59 éves korcsoportok munkanélküliségi aránya is végig együtt mozgott. Érdekesség, hogy 2011-ben mind a két csoport esetében emelkedés jelenik meg, majd utána csökkenés, szokásosan a 2020-as évig. Visszatérve a 2011-es évhez, ahogy 25-29 éveseknél, úgy a 30-34 éves korosztályban is megjelenik egy csökkenés, majd emelkedés majd újra csökkenés, illetve itt mutatható ki egy jelentősebb emelkedés a 2021-es évre, mikor 3,4%-ról nő 4,1 %-ra a rátájuk (az 50-54 évesek körében is emelkedés figyelhető meg, ott csupán 0,2 %-os). Az utolsó korosztály a legérdekesebb talán, a 60-64 évesek, akik rátája teljesen más görbét mutat több évben is, mint a náluk fiatalabb korcsoportoké. A növekedés 2010-től egészen 2014-ig tart, onnan kezdődően egészen 2019-ig csökken, majd onnan újra emelkedni kezd a rátájuk.



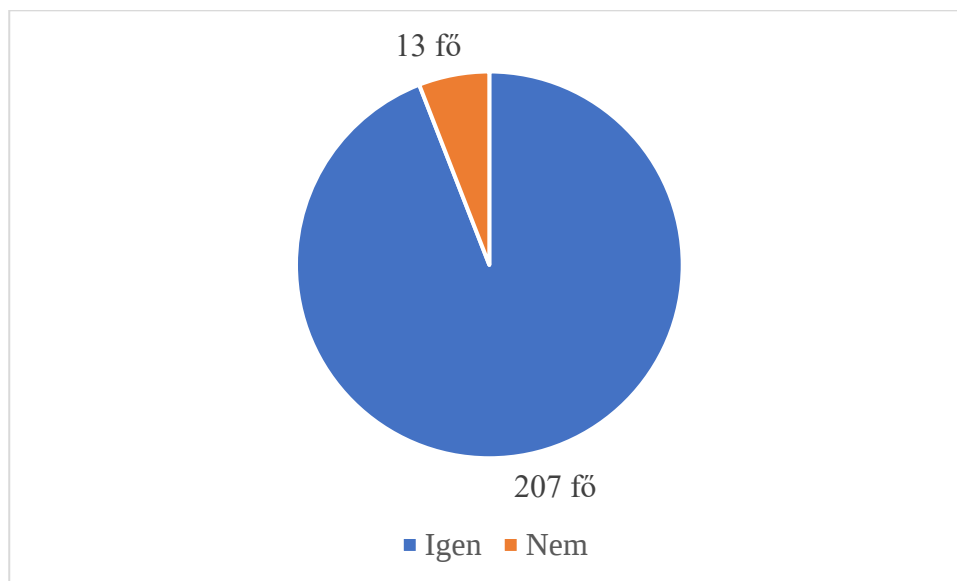
29. ábra A legfeljebb alapfokú és legalább középfokú végzettségűek egymáshoz viszonyított aránya Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)

Tekintve a 25-64 éves népesség végzettségi megoszlását láthatjuk, hogy míg a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya folyamatosan csökkent 2010 és 2022 között (19%-ról 13%-ra), a legalább középfokú végzettséget megszerzők aránya párhuzamosan nőtt a vizsgált időszakban (81%-ról 87%-ra). Ha figyelembe vesszük, hogy a legalább középfokú képesítéssel rendelkező népesség körében a továbbtanulók száma is egyre nagyobb, mivel a felsőfokú végzettségűek a legalább középfokú végzettségűekhez arányosítva 2010-ben 20% volt, ami 2022-re elérte a 29%-ot.

d) Kérdőíves kutatás

Az összehasonlíthatóság érdekében két kérdőívvel dolgoztam, egyik a fiataloknak szólt, a másik az aktív munkavállalókra (fentebb említett megbontás alapján). A nagyobb elemszám elérése céljából online kérdőívezés történt, oly módon, hogy különböző közösségi platformokon osztottam meg az emberekkel a kérdéseimet magába foglaló kérdőívet. Próbáltam figyelni arra, hogy az előbbi többségében a fiatalokhoz jusson el, míg utóbbi az idősebb korosztályokhoz, eszerint szeparáltam, hogy melyik kérdőívet milyen oldalakon vagy csoportokban osztottam meg. Összesen 220 kitöltés érkezett, a friss diplomás vagy tanulmányai melletti munkavállaló részhez 106 darab, míg az aktív munkavállalóknak szólóhoz 114 darab válaszadóm lett. A kutatásomhoz tartozó adatgyűjtés 2022 október 4 és 2023 április 15 között történt.

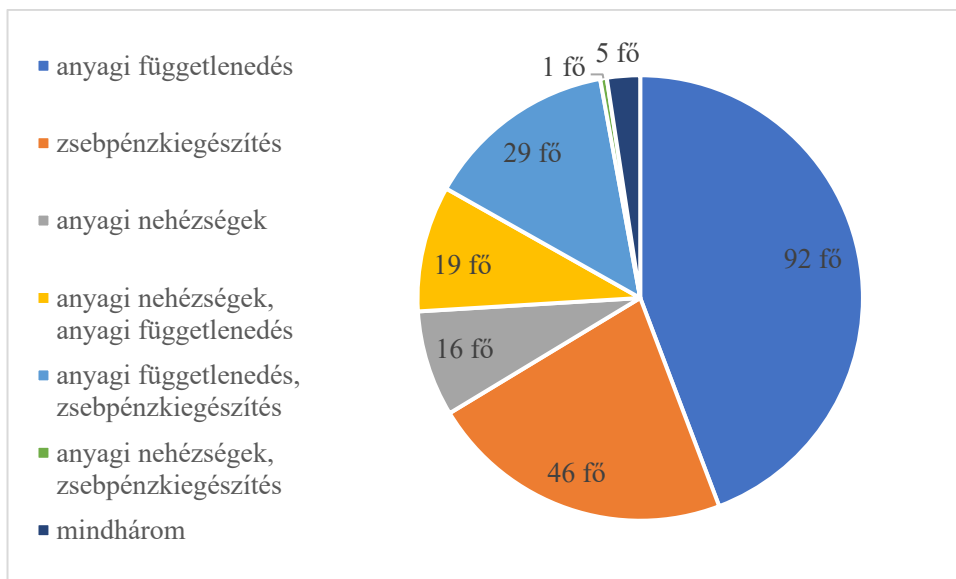
A legelején törekedtem arra, hogy kiszűrjem azokat a válaszadókat, akik nem dolgoztak vagy nem dolgoznak tanulmányaik mellett. Szerencsémre és meglepetésemre a válaszadók nagytöbbsége igennel felelt.



30. ábra "Dolgozott vagy dolgozik a tanulmányai mellett"

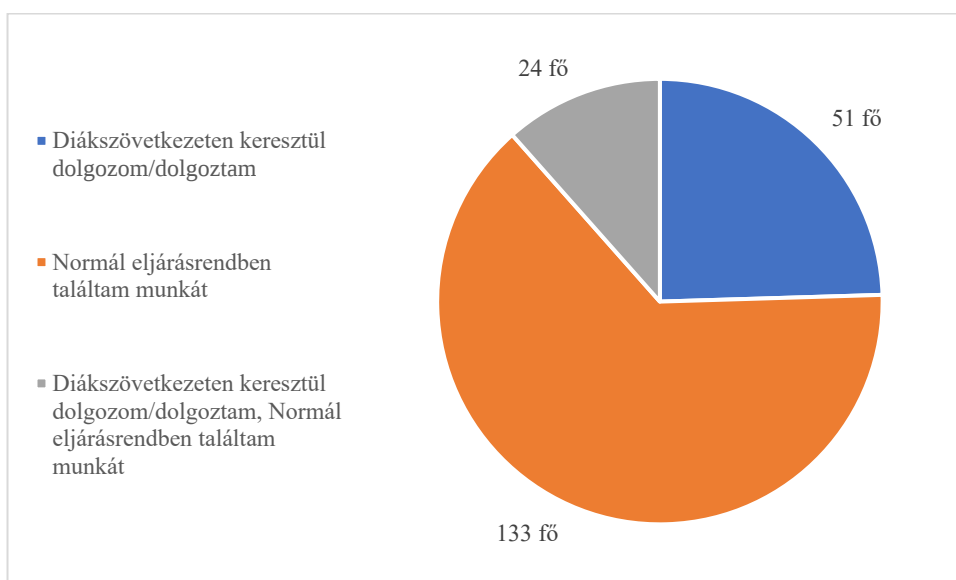
Második kérdésem arra irányult, hogy milyen okból döntött a válaszadó a tanulás melletti munkavállalás mellett. Összesen három lehetőség volt megadva, de természetesen egyszerre többet is ki lehetett választani. Az opciók az alábbiak voltak: anyagi függetlenedés, zsebpénz-kiegészítés, anyagi nehézségek. A legtöbben (92 fő) az anyagi függetlenedést választották, ezt követte 46 válasszal a zsebpénz-kiegészítés, harmadik helyen pedig az első kettőnek az

együttes választása következett. Csúpan az anyagi nehézségek opciót a kitöltők közül 16 személy jelölte meg, mindhárom lehetőséget pedig 6 fő.



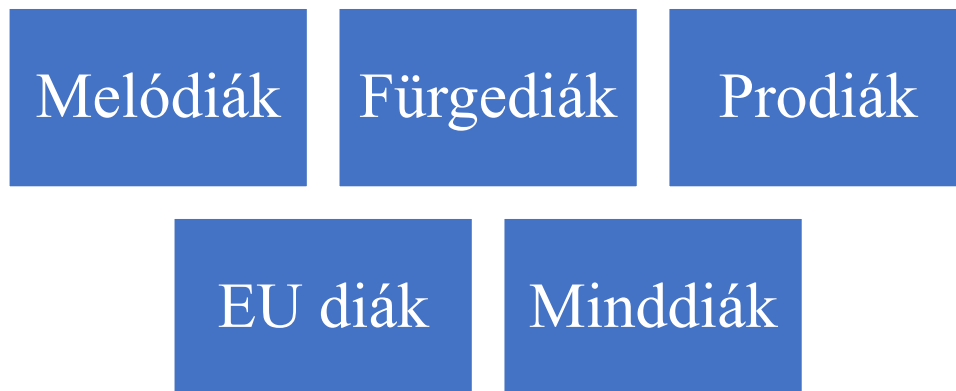
31. ábra "Ha igen, milyen okból?"

Harmadik kérdésem arra vonatkozott, hogy milyen módon kerestek és találtak maguknak munkát. Itt két lehetőséget adtam meg: diákszövetkezeten keresztül, vagy normális eljárásrendben. Szintén lehetőség volt akár mind a két válaszlehetőség megjelölésére, hiszen nem zárja ki egyik a másikat. Az előbbi esetében 51, utóbbinál 133 választás érkezett, illetve mind a kettőt 24 fő jelölte meg.



32. ábra "Melyik állítás igaz Önre?"

Következő kérdésem azoknak szólt, akik valamelyik diákszervezeten keresztül tudtak elhelyezkedni. Ez volt az egyetlen nyitott kérdés, itt nem adtam meg előre a válaszlehetőségeket, így a válaszadók maguk tudták megfogalmazni a válaszaikat. Az eredmények alapján készítettem egy gondolattérképet a leggyakrabban megadott válaszokkal.

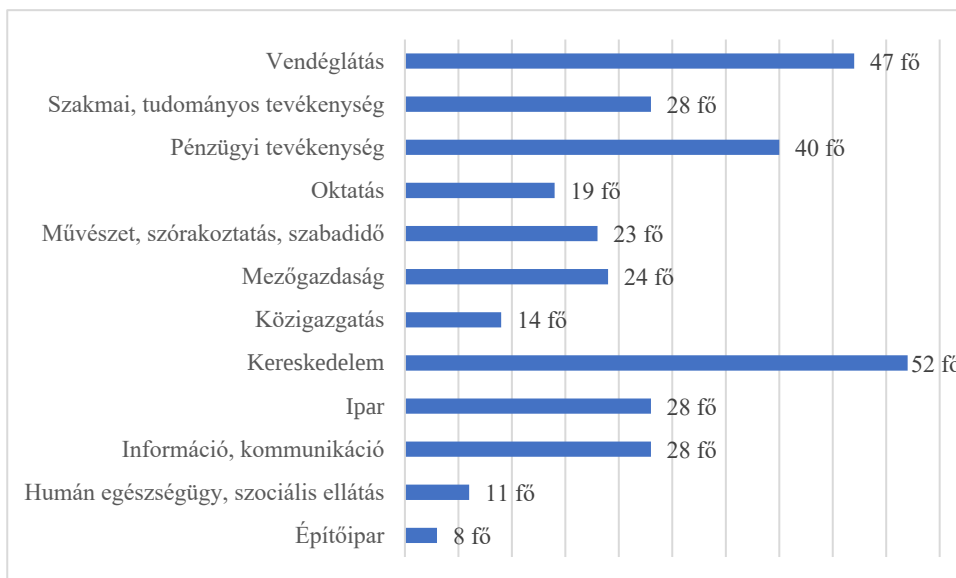


33. ábra Diákszervezetek, amik legtöbb esetben jöttek válaszként

Az utolsó kérdésem, ami azoknak szólt, akik a legelején a „Dolgozott vagy dolgozik a tanulmányai mellett?” kérdésre igennel válaszoltak arra vonatkozott, mely ágazatban dolgoztak ezen időszak alatt. A kiértékelés szempontjából azt vettem figyelembe, hogy az adott ágazatot hányan választották, a sok variáció miatt értelmetlen lett volna minden egyéb csoportosítást külön kezelni. Az alábbi lehetőségeket adtam meg: építőipar; humán egészségügy, szociális ellátás; információ, kommunikáció; ipar; kereskedelem; mezőgazdaság; művészet, szórakoztatás, szabadidő; pénzügyi tevékenység; szakmai, tudományos tevékenység; vendéglátás; oktatás; közigazgatás.

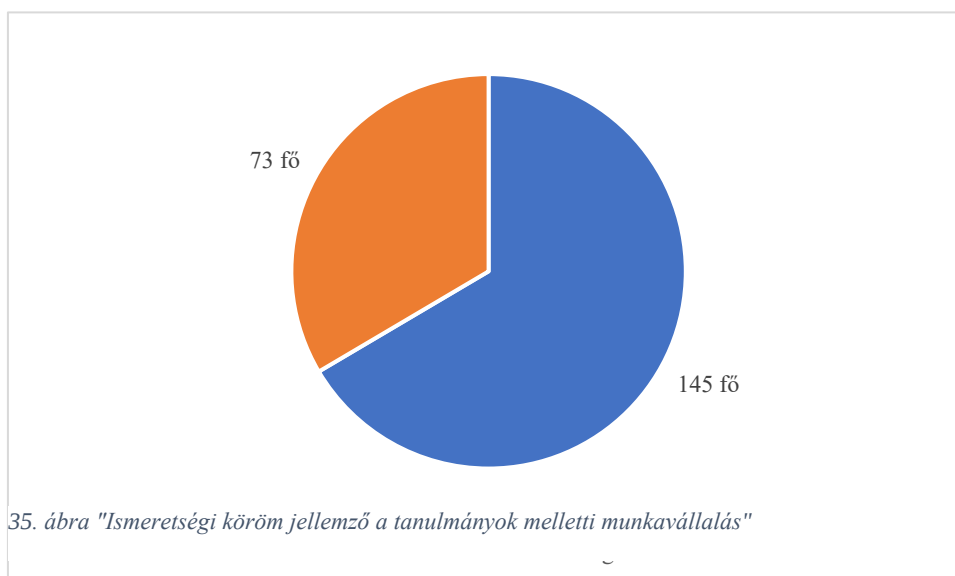
Az eredmények alapján három kiemelkedő terület figyelhető meg: kereskedelmet 52 fő (válaszadók 24%-a), vendéglátást 47 fő (válaszadók 21%-a), míg a pénzügyi tevékenységet

40 fő (válaszadók 18 %-a) jelölte meg. A legkevesebben az építőipart választották, csupán a megkérdezettek közül 8 fő, ami 4%-nak felel meg

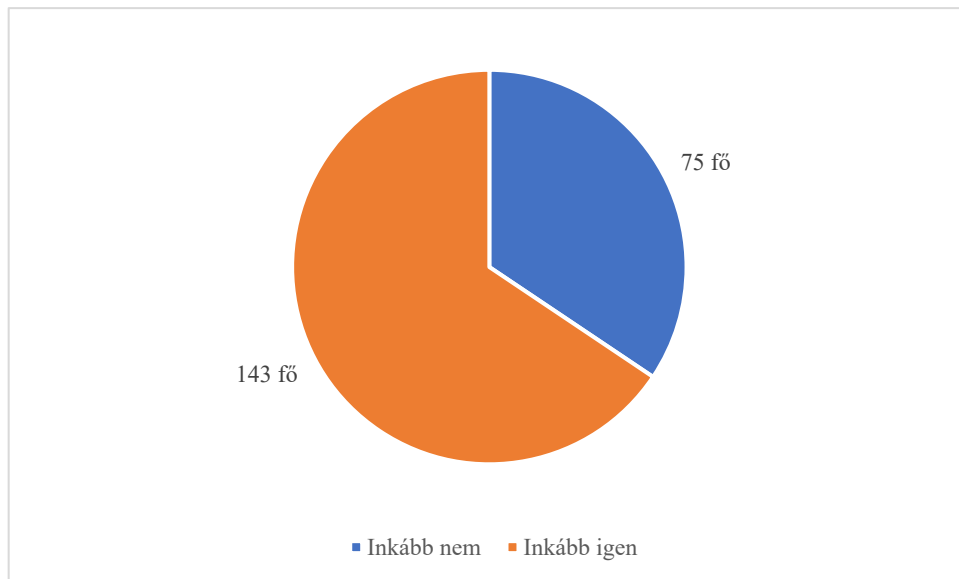


34. ábra "Mely ágazatban dolgozott/dolgozik Ön a tanulmányai mellett?"

A következő kérdésre a minta összes résztvevője tudott válaszolni. t. Az kérdés maga az volt „Mennyire igazak Ön szerint az alábbi állítások (1- egyáltalán nem igazak, 6- teljes mértékben)”. Ezek után négy állítást adtam meg, amit egy hatos skálával láttam el, hogy a válaszadók mennyire tartják igaznak. A jobb szemléltetés miatt két csoportba osztottam a válaszokat. Azok esetében, akik 1-3-at jelölték inkább nem értettek egyet, 4-6 esetében meg inkább igen. Az első állítás a következő volt: „Ismeretségi körömben jellemző a tanulmányok melletti munkavállalás”. A kitöltők nagyobb része igaznak jelölte az állítást, 143 fő (65,6 %), míg 75 -en úgy gondolták, hogy nem igaz (34,4 %-nak felel meg).



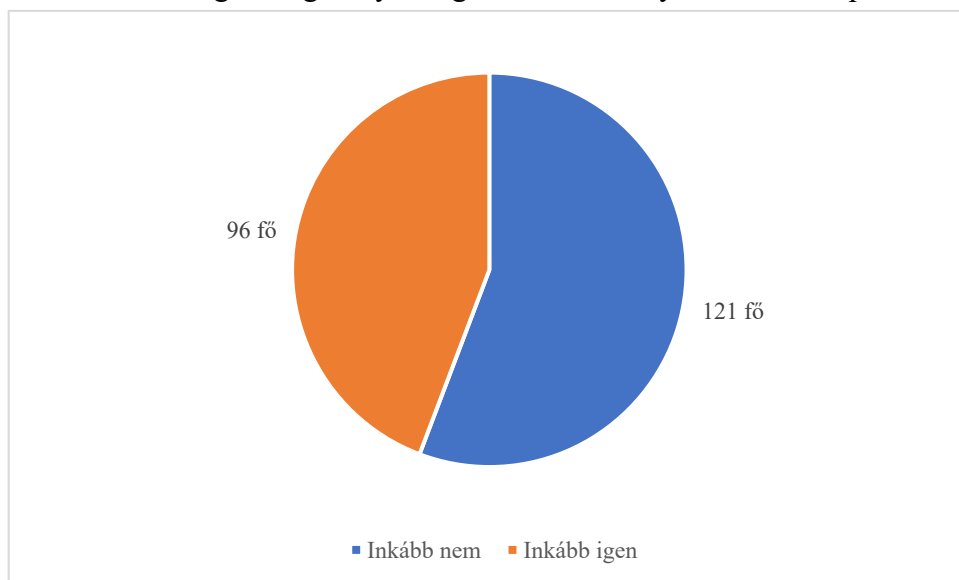
35. ábra "Ismeretségi köröm jellemző a tanulmányok melletti munkavállalás"



36. ábra "Nehezen lehet frissen végzetten elhelyezkedni a munkaerő-piacon"

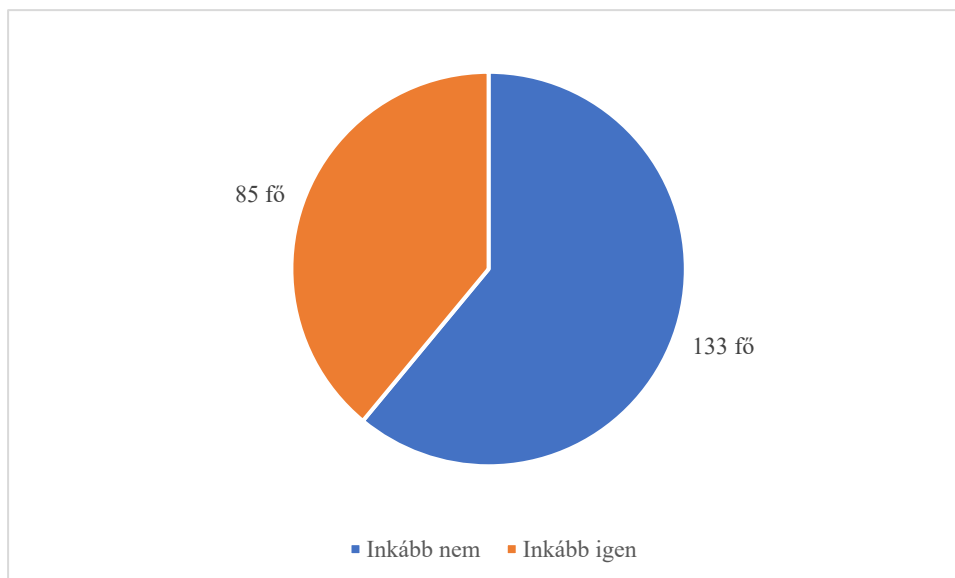
Második mondatom a pályakezdekők elhelyezkedésével volt kapcsolatos: „Nehezen lehet frissen végzetten elhelyezkedni a munkaerő-piacon”. Itt már kevésbé volt egyértelmű a válaszadás, hiszen az nemet 121 fő választotta, az igent 96 fő, ami az előbbi esetében a válaszadók 55,8%-a, míg utóbbinál 44,2%.

Harmadik állításom a végzettség irányultságával és az elhelyezkedéssel kapcsolatosan szólt:



37. ábra "Más végzettséggel könnyebben találnék munkát"

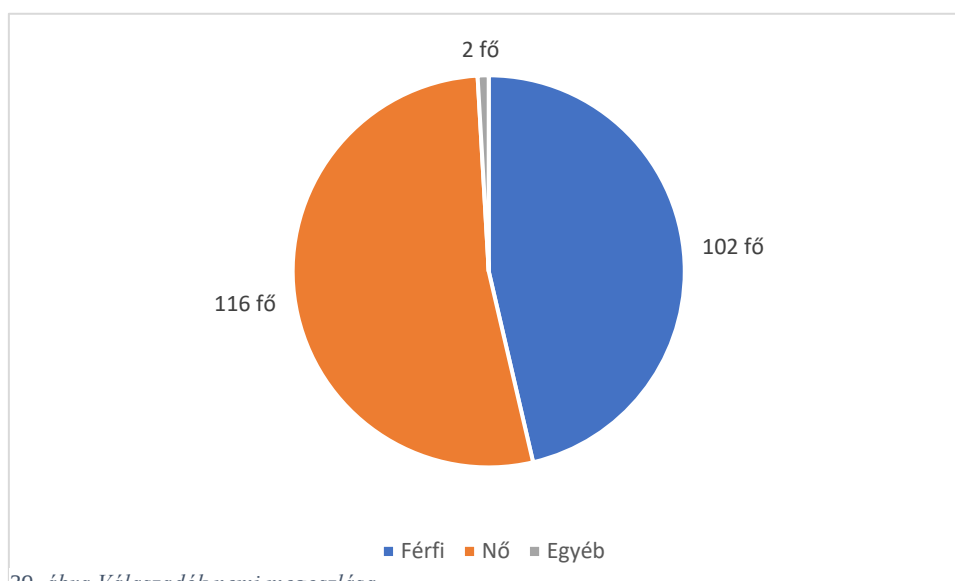
„Más végzettséggel könnyebben találnék munkát”. Itt újra jobban szétnyílt az olló a válaszokkal kapcsolatosan. Az inkább nem lehetőségek közül 145 fő (válaszadók 66,5%-a) és az inkább igenekből 73 fő (válaszadók 33,5%-a) választott.



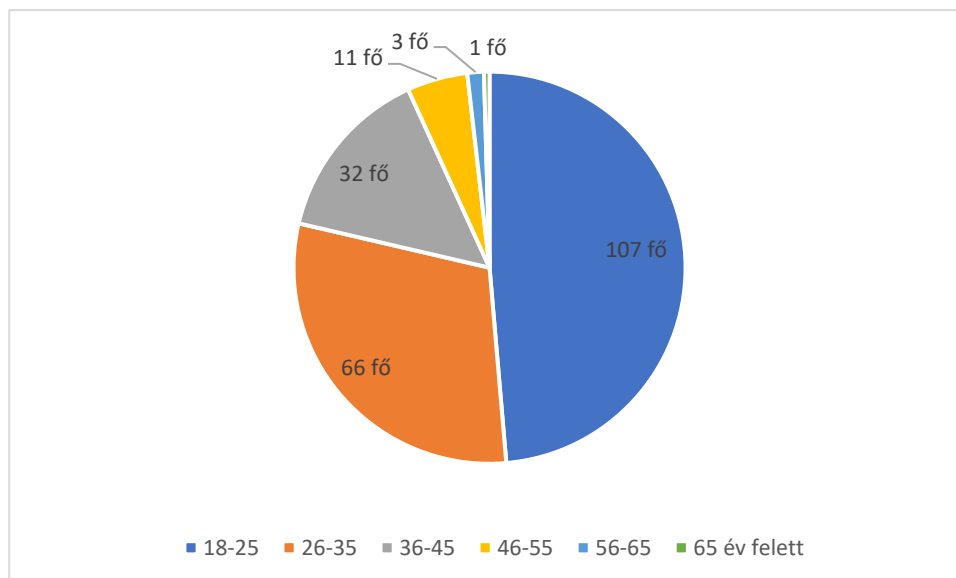
38. ábra "Egy diplomásnak könnyebb a helyzete, mint egy szakvégzettséggel rendelkezőnek"

Utolsó kérdésem ebben a részben az alábbi volt: „Egy diplomásnak könnyebb a helyzete, mint egy szakvégzettséggel rendelkezőnek”. Itt arra voltam kíváncsi, mennyire érzik fontosságát az emberek a diploma megszerzésének. A korábbi tendencia alapján itt is a nemek voltak többségben 133 válasszal (válaszadók 61 %-a), míg az inkább igeneket 85 fő választotta (válaszadók 39%-a).

Ezek után jöttek az általános demográfia kérdések. Elsőnek a nemét kérdeztem meg az adott illetőnek. A lehetőségek az általános felosztásban voltak: férfi, nő, egyéb. Az első összesen 102-en választották, a második opciót 116 fő, míg az egyebet 2-en jelölték meg válaszként.



39. ábra Válaszadók nemi megoszlása



40. ábra Korcsoport szerinti megoszlás

Ezután az emberek életkorát kérdeztem meg előre megadott korcsoportok szerint. Az alapvető skálázást vettem alapul, mely alapján az alábbi válaszok érkeztek: 18 év alatti válaszadóm nem volt, 18-25 év közötti összesen 107 fő (válaszadók 49 %-a), 26-35 közötti korosztályt 66 fő jelölte meg (válaszadók 30 %-a), 36-45 korcsoportra 32 fő adta le a választ (válaszadók 15 %-a), 46-55 évesek 11-en voltak (válaszadók 5 %-a), az 56-65 év között 3 fő volt (válaszadók 1,4 %-a), míg volt kitöltő, aki a 65 év feletti opciót jelölte meg, egy fő volt ilyen (válaszadók 0,5 %-a).

A kérdőív végén az általános információkra kérdeztem rá:

A kitöltő legmagasabb iskolai végzettsége (befejezett 8 osztály 1 fő, szakközépiskolai érettségi 15 fő, gimnáziumi érettségi 47 fő, főiskolai vagy egyetemi diploma 156 fő),

a válaszadó foglalkozása (alkalmazott 163 fő, háztartásbeli 2 fő, munkanélküli 1 fő, nyugdíjas 1 fő, tanuló 39 fő, vállalkozó 10 fő, egyéb 2 fő),

hogyan melyik ágazatban dolgozik (építőipar 9 fő, humán egészségügy és szociális ellátás 8 fő, információ és kommunikáció 16 fő, ipar 22 fő, kereskedelem 22 fő, közigazgatás 15 fő, mezőgazdaság 16 fő, művészet szórakoztatás és szabadidő 11 fő, oktatás 11 fő, pénzügyi tevékenység 48 fő, szakmai és tudományos tevékenység 27 fő, vendéglátás 13 fő),

illetve, hogy mi a végzettségének vagy aktuális tanulmányának az iránya (agrár 31 fő, államtudomány, jogi 6 fő, gazdaságtudományok 94 fő, informatika 10 fő, műszaki 19 fő, művészet 6 fő, orvos és egészségtudomány 2 fő, pedagógusképzés 6 fő, pénzügyi 2 fő, társadalomtudomány 20 fő, természettudomány 10 fő).

IV. Következtetések, javaslatok

Dolgozatom során a következő hipotézisek alátámasztására kerestem a válaszokat:

- A normál eljárásrendben dolgozó fiatalok könnyebben helyezkednek el később a munkaerő piacon, mint akik csupán csak diákszövetkezetekben dolgoznak.
- A felsőfokú végzettséggel (főiskola vagy egyetem) rendelkezők jobban el tudnak helyezkedni, mint az alacsonyabb végzettségűek
- A vizsgált időszakot (2010-2022 között) meghatározó gazdasági és társadalmi kihívások jobban kihatottak a fiatalokra (25 év alattiak), mint a náluk idősebb korosztályokra.

A következőkben végig veszem ezen állításokat, és a kutatási eredmények alapján alátámasztom vagy megcáfolom őket. A kutatásom fő irányvonala az volt, hogy feltárjam, milyen indíttatásból dolgoznak a fiatalok iskola mellett, milyen lehetőségeik és akadályaik vannak akkor, mikor kilépnek a munkaerőpiacra.

Első állításom alapja az volt, hogy véleményem szerint, akik normális eljárásrendben elkezdnek dolgozni már a tanulmányaik mellett, azok miután végeznek, könnyebben maradnak a munkahelyükön, vagy jobb ajánlólevéllel képesek tovább állni és munkát találni. Ezt a hipotézisemet meg is vizsgáltam az SPSS statisztikai számításokkal dolgozó program segítségével, mely során keresztábra-elemzést (Crosstabs), khi-négyzet próbát (Chi-square) és Cramer-féle kontingencia (Cramer's V) együttható vizsgálatát használtam. A khi-négyzet próba eredménye ($\chi^2 = 0,105$; $df = 1$; $p = 0,746$) alapján statisztikailag a két ismerv között nem mutatható ki kapcsolat, azaz nem mutatható ki összefüggés a diákmunka mikéntje és a későbbi munkaerő piacon való elhelyezkedési lehetőség között. Külön megnéztem azt is, hogy milyen eredmény jön ki, ha csak a pályakezdők és csak az aktív munkavállalók által megadott eredményekkel dolgozom. Pályakezdők esetén a khi-négyzet próba eredménye ($\chi^2 = 0,098$; $df = 1$; $p = 0,755$) alapján statisztikailag a két ismerv között nem mutatható ki kapcsolat, azaz a minta alapján nincs összefüggés a diákmunka mikéntje és a későbbi munkaerő piacon való elhelyezkedési lehetőség között. Az aktív munkavállalóknál a khi-négyzet próba eredménye ($\chi^2 = 0,000$; $df = 1$; $p = 0,996$) alapján statisztikailag a két ismerv között nem mutatható ki kapcsolat, azaz nincs összefüggés a diákmunka mikéntje és a későbbi munkaerő piacon való elhelyezkedési lehetőség között. Ezen eredmény következtében megállapítható, hogy az általam felvázolt hipotézist elvetem és szükségtelen további vizsgálatok folytatása.

Második állításom a végzettséget vette alapul. Úgy gondoltam, hogy egy magasabb végzettséggel rendelkező személy kap annyi többlettudást, aminek segítségével a munkaerőpiacon kamatoztatni tud oly módon, hogy könnyebben el tud helyezkedni, mint azon személyek, akik alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek. Ebben az esetben is használtam az SPSS statisztikai programot, szintén kereszttábla-elemzést (Crosstabs), khi-négyzet próbát (Chi-square) és Cramer-féle kontingencia (Cramer's V) együttható vizsgálatát alkalmazva. A khi-négyzet próba eredménye ($\chi^2 = 0,073$; $df = 1$; $p = 0,787$) alapján statisztikailag a két ismerv között nem mutatható ki kapcsolat, azaz nincs összefüggés a diákmunka mikéntje és a későbbi munkaerő piacon való elhelyezkedési lehetőség között. Ebben az esetben is el kellett vetnem a hipotézisemet, mivel az alapszabály, hogy p-érték (p-value), empirikus szignifikancia-szint, a két ismerv függetlenségére vonatkozó hipotézis elvetéséhez tartozó minimális hibaszint. Ha a p-érték nagyobb a közgazdasági elemzéseknél általánosan elfogadott 5%-os szignifikancia-szintnél (α), a két ismerv közötti kapcsolat nem mutatható ki, ellenkező esetben ($p \leq \alpha$) az asszociációs kapcsolat statisztikailag igazolt.

Utolsó feltevésem azzal kapcsolatos, hogy mivel az elmúlt évek során világszerte több gazdasági válság ment végbe (koronavírus-járvány, orosz-ukrán háború), és ezek komoly hatással voltak mind a munkaadókra mind a munkavállalókra, e szempontok mentén is érdemes megnézni az tényadatok alakulását. Az volt a feltevés ezen állítás megfogalmazásakor, hogy a munkaadók ebben a nagyon ingatag időszakban kevésbé mernek kockáztatni, így inkább alkalmaznak már bizonyított és tapasztaltabb munkavállalókat. Illetve a másik aspektus, hogy a fiatalok rugalmasabban képesek kezelni a változásokat, hiszen kevesebb körülménnyel kell számolniuk, értem itt a családot (feleség, gyerekek). Az első szempontot nézve megcáfolom a feltevésemet, hiszen a pályakezdő álláskereső száma és aránya csökkent az elmúlt években (lásd 11. és 12. ábra). A rugalmasság szempontjából viszont látni, hogy míg a kivándorlás nőtt az érintett korosztályban, a bevándorlás közben csökkeni kezdett (lásd 14. ábra).

Javaslatok:

A kutatásom során több meglepő eredménnyel is szembesültem de sok olyan eset is volt, ahol azt az eredményt kaptam, amit vártam. Két kiemelendő eredmény az informatika és az idegennyelv területe, ahol sajnos nem figyelhető meg javuló tendencia, ami valójában nem lepett meg. Egyértelműen látszik, ezeken a területeken nagyot kell még előrefele lépnünk, hiszen a tudás, a munkaképesség két meghatározó tényezőjéről van szó és az elmúlt években

nem nagyon változott a helyzet a magyar oktatásban. Másik terület, amit ki lehetne aknázni a munkaerő-piacon, a külföldön született magyar állampolgárok hazacsábítása. Évről-évre egyre több magyar állampolgár van, aki külföldön születik, de a bevándorlási számaik egyre alacsonyabbak, és egy előregedő társadalom nem igazán engedheti meg magának, hogy az állampolgárai ne itthon kamatoztassák a tudásukat, járuljanak hozzá a gazdasági növekedéshez, hiszen az ország másképpen aligha tudja kezelni a természetes fogyás problémáját.

V. Összegzés

Véleményem szerint igen aktuális témát dolgoztam fel, hiszen nem csak a saját bőrömön tapasztaltak alapján éreztem, hogy a pályakezdők elhelyezkedése komoly probléma. A környezetemben is sokan szenvednek azzal, hogy nem tudnak elhelyezkedni, vagy csak olyan területen kapnak álláslehetőséget, amit inkább kényszerből, mintsem elhivatottságból választanak. Azt reméltem, hogy a vizsgálatom végére olyan eredmény születik, aminek segítségével a jövőre nézve egy olyan pozitív képet kaphatok, ami elősegíti ennek a témakör problémáinak megoldását részben vagy egészben.

A dolgozatom elején végig vettem a diákmunkákkal kapcsolatos jogi szabályokat, hogyan és miképpen lehet bekerülni a rendszerbe, mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak milyen lehetőségei és kötelezettségei vannak. Ezután bemutattam az iskolaszövetkezetek működési alapjait, illetve az ország legnépszerűbb szövetkezeteiről is írtam néhány mondatot. A szakirodalmi áttekintés első részének a végén kitértem az érettségit megelőző kötelező közösségi munkára, annak előnyeit és hátrányait bemutatva, nem csak itthon, hanem külföldön egyaránt.

Második szakaszban kitértem azon témákra, amik a pályakezdőket érintik igazán. Első körben a gyakornoki munkákról, gyakornoki programokról volt szó, szintén megemlítve annak előnyeit és hátrányait a munkaadó és a munkavállaló szempontjából egyaránt. Ezután az IT tudással kapcsolatban foglalkoztam azzal, miért fontos a mai világban, hol hasznosítja az ember a munka során, mennyire jellemző a generációk közötti különbség. Ezt követte hasonló szisztémában a nyelvtudás és az azzal járó interkulturális kommunikáció szerepének elemzése: milyen akadályokat hoz magával, milyen lehetőségeket, ha megfelelő tudással rendelkezünk, mely esetekben találkozhatunk vele. A legvégén pedig kitértem a munkahelyre való beilleszkedés és mentorálás folyamatára. Kifejtettem annak fontosságát, lépéseit, mind a két oldal (vállalati és az új belépő) feladatait, hogyan tudnak hozzájárulni a sikerességéhez.

A következő nagy egység már maga a kutatás volt, aminek elején megfogalmaztam a kutatási céljaimat, bemutattam a vizsgálat hipotéziseit, körülményeit, helyszínét, a vizsgálat mintáját, a feldolgozás módszereit.

Az eredményeket először országos szinten mutattam be, helyenként nemzetközi kitekintéssel párosítva. Végig vettem a foglalkozási rátát, milyen módon oszlik meg a

foglalkoztatott népesség a nemzetgazdasági ágakban, a természetes szaporodás/fogyás hogyan alakult az elmúlt évek során, hogyan változott a népesség száma a vizsgált időszakban, vándorlási adatok vizsgálata (magyar és külföldi állampolgárok egyaránt), munkanélküliségi adatok ismertetése külföldi kitekintéssel is.

Második szinten a pályakezdőket vettem górcső alá, hasonló adat-típusokat használva: foglalkoztatási ráta, pályakezdő álláskeresők számának alakulása, népességszám változás, vándorlási adatok, munkanélküliségi ráta, végzettségekkel kapcsolatos adatok, IT hozzáférhetőség, nyelvoktatás. A szekunder adatbemutató végén az aktív munkavállalók voltak a központban: foglalkoztatási ráta alakulása, álláskeresők száma, népességszám változása, vándorlással kapcsolatos elemzések, munkanélküliségi ráta, legfeljebb alapfokú és a legalább középfokú végzettségűek összehasonlítása.

A kutatás utolsó szakaszában a primer kérdőíves adatgyűjtésem bemutatására került sor. Ezt online tettem meg, mivel így tudtam a legtöbb embert elérni, illetve megkülönböztetni a kétfélekérdőív kitöltőit, oly módon, hogy melyik kérdőívet milyen csoportban vagy területen osztottam meg az emberekkel. A diplomamunkám végén végig vettem az elején megfogalmazott hipotéziseimen, mely során ezeket vagy elfogadtam, vagy elutasítottam. „*A normál eljárásrendben dolgozó fiatalok könnyebben helyezkednek el később a munkaerő piacon, mint akik csupán csak diákszövetkezetekben dolgoznak*”. „*A felsőfokú végzettséggel (főiskola vagy egyetem) rendelkezők jobban el tudnak helyezkedni, mint az alacsonyabb végzettségűek*” állításaimat el kellett vetnem, mivel nem volt szignifikáns összefüggés az ismérvek között. Az utolsó „*A vizsgált időszakot (2010-2022 között) meghatározó gazdasági és társadalmi kihívások jobban kihatottak a fiatalokra (25 év alattiak), mint a náluk idősebb korosztályokra*” hipotézisem kapcsán megállapítottam, hogy bizonyos aspektusokat nézve alátámasztható, másszempontról megcáfolható.

Végezetül javaslatokat tettem az észrevételeim alapján, melyek azok a területek, ahol előre kell lépünk, hogy a munkaerőpiacon jobban tudjanak a fiatalok érvényesülni, illetve, hogy a potenciális munkavállalók megfelelő helyen a megfelelő mennyiségben és minőségben rendelkezésre álljanak.

Irodalomjegyzék

- Ágnes, K. P. (2016). „EGYET ELŐRE ÉS KETTŐT HÁTRA”? – AZ ISKOLASZÖVETKEZETI DIÁKMUNKA SZABÁLYOZÁSÁNAK VÁLTOZÓ RITMUSA. *Közjavak*, 18-22.
- Ákos, K. N. (2022). Mesterséges intelligenciával felruházott tudásmenedzsment rendszerek hatása a szervezetek működésére. *Új munkaügyi szemle*, 65-70.
- Bodó Márton, K. A. (2011). Iskolai Közösségi Szolgálat, Társ-Program. Budapest.
- Bodó Márton, M. K. (2015). Az Iskolai Közösségi Szolgálat bevezetésének tapasztalatai. Budapest.
- eudiákok. (2023). *eudiakok.hu*. Forrás: <https://www.eudiakok.hu/>
- Greskovics Bori, S. Á. (2018). Diákmunka. *MUNKAERŐPIACI TÜKÖR*, 78-80.
- György, S. (2015). A gyakornoki programok sajátosságai. *A Magyar Hadtudományi Társaság*, 73-75.
- Humania HRS Group. (2023). *humaniahrsgroup.hu*. Forrás: <https://www.humaniahrsgroup.hu/>
- Judit, M. (2020). A nyelvtudás és interkulturális szemléletmód szerepe a magyarországi turizmus-szektorban. *Köztes-Európa*, 127-140.
- Kozák Anita, K. Z. (2019). A munkahelyi beilleszkedést segítő mentoring gyakorlatok és a dolgozói elkötelezettség összefüggései. *Marketing & Menedzsment*, 53-61.
- Kőműves Zsolt, H.-V. G. (2021). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 158-173.
- Magyarország Kormánya. (2023. 01). 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Magyarország.
- meló-diák. (2023). *www.melodiak.hu*. Forrás: <https://www.melodiak.hu/>
- Mind-Diák. (2023). *minddiak.hu*. Forrás: <https://www.minddiak.hu/>

- Nemzeti Adó- és Vámhivatal. (2022). *nav.gov.hu*. Forrás: https://nav.gov.hu/pfile/file?path=/ugyfeligiranytu/nezzen-utana/inf_fuz/2022/72.-a-diakok-munkavallalasa
- Országgyűlés. (2006. január). 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről. Magyarország. Forrás: <https://njt.hu/jogszabaly/2006-10-00-00>
- Országgyűlés. (2011. december). 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. Budapest.
- Randstad. (2023. február). Forrás: [randstad.h: https://www.randstad.hu/allaskeresoknek/karrier-tippek/karrier/az-it-szektor-trendjei-munkaeropiaci-korkep-2023/](https://www.randstad.hu/allaskeresoknek/karrier-tippek/karrier/az-it-szektor-trendjei-munkaeropiaci-korkep-2023/)
- Suba László, S. A. (2022). *Integrált pénzügyőri ismeretek*. Budapest: Magyar Rendészetitudoományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat.
- Szondi Réka, G. É. (2017). Egy gyakornoki program kiválasztási és beillesztési folyamatának vizsgálata. *International Journal of Engineering and Management Sciences* , 502-511.
- Szondi Réka, G. É. (2018). A teljesítményértékelés és a mentorálás szerepe egy gyakornoki programban. *Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat*, 139-148.
- Technológiai és Ipari Minisztérium. (2022. június). *www.kormanyhivatal.hu*. Forrás: <https://www.kormanyhivatal.hu/download/d/22/d7000/Di%C3%A1kmunka%20-%20foglalkoztat%C3%A1si%20szab%C3%A1lyok.pdf>
- THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL . (2003. november). DIRECTIVE 2003/88/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Brussels.
- Tímea, D. L. (2020). Szervezetek diplomás pályakezdőkkel szembei elvárásai nyelvtudás és interkulturális kommunikációs kompetenciák terén. *Humán Innovációs szemle*, 55-71.
- Zsuzsanna, S. T. (2020). Generációk és az infokommunikációs eszközök használata egy általános iskolában végzett mikrokutatás tükrében. *Szociális szemle*, 19-27.

Ábrajegyzék:

1. ábra Magyarország foglalkoztatási rátája 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját szerkesztés és számítás)	25
2. ábra Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként 2018 és 2022 között Magyarországon (forrás: KSH, saját szerkesztés).....	25
3. ábra Természetes szaporodás/fogyás alakulása Magyarországon 2010 és 2022 között (ezrelék) (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	26
4. ábra Magyarország népességének alakulása 2010 és 2022 között (ezer fő) (forrás: KSH, saját szerkesztés)	27
5. ábra A magyar állampolgárok Magyarországra való bevándorlásának és Magyarországról való kivándorlásának alakulása 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	28
6. ábra Külföldön született bevándorló magyar állampolgárok aránya a külföldön született magyar állampolgárok számához viszonyítva 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	29
7. ábra A bevándorló és a kivándorló külföldi állampolgárok számának különözete 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	30
8. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	31
9. ábra A munkanélküliség átlagos időtartama a 15-64 éves munkanélküliek körében Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)	32
10. ábra Foglalkoztatási ráta alakulása a 15-24 évesek körében Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	33
11. ábra Pályakezdő álláskeresők számának alakulása Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)	34
12. ábra Pályakezdő álláskeresők aránya az összes nyilvántartott álláskeresőhöz viszonyítva Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés és számítás)	34
13. ábra A 15-24 éves népesség alakulása Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés)	35
14. ábra Kivándorló és bevándorló magyar állampolgárok számának alakulása a 15-24 éves korcsoportban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	36

15. ábra Külföldön született bevándorló magyar állampolgárok aránya a külföldön született magyar állampolgárok számához viszonyítva a 15-24 éves korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	36
16. ábra A bevándorló és kivándorló külföldi állampolgárok számának alakulása a 15-24 éves korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját szerkesztés).....	37
17. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása a 15-24 évesek körében Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	38
18. ábra Középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 20-24 éves korosztályban Magyarországon 2010-2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés).....	39
19. ábra Végzettek számának alakulása Magyarországon 2017 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés)	39
20. ábra Számítógépet használó tanulók számának alakulása iskolai szintenként 2010 és 2022 között Magyarországon (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	40
21. ábra Idegen nyelvet tanuló diákok számának alakulása iskolai szintenként 2010 és 2022 között Magyarországon (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	41
22. ábra Aktív munkavállalók foglalkoztatási rátájának alakulása Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	42
23. ábra A nem pályakezdő álláskeresők számának alakulása Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	43
24. ábra Népeség számának alakulása a 25-74 évesek körében Magyarországon 2012 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés).....	43
25. ábra Kivándorló és bevándorló magyar állampolgárok számának alakulása a 25 és annál idősebb korcsoportban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	44
26. ábra Külföldön született bevándorló magyar állampolgárok aránya a külföldön született magyar állampolgárok számához viszonyítva a 25 és annál idősebb korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	45
27. ábra Bevándorló és kivándorló külföldi állampolgárok számának alakulása a 25 és annál idősebb korosztályban 2010 és 2021 között (forrás: KSH, saját szerkesztés).....	46
28. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása a 25-64 évesek körében Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját számítás és szerkesztés).....	47
29. ábra A legfeljebb alacsony és legalább középfokú végzettségűek egymáshoz viszonyított aránya Magyarországon 2010 és 2022 között (forrás: KSH, saját szerkesztés).....	48
30. ábra "Dolgozott vagy dolgozik a tanulmányai mellett".....	49
31. ábra "Ha igen, milyen okból?"	50

32. ábra "Melyik állítás igaz Önre?"	50
33. ábra Diákszövetkezetek, amik legtöbb esetben jöttek válaszként.....	51
34. ábra "Mely ágazatban dolgozott/dolgozik Ön a tanulmányai mellet?"	52
35. ábra "Ismeretségi köröm jellemző a tanulmányok melletti munkavállalás"	52
36. ábra "Nehezen lehet frissen végzetten elhelyezkedni a munkaerő-piacon"	53
37. ábra "Más végzettséggel könnyebben találnék munkát"	53
38. ábra "Egy diplomásnak könnyebb a helyzete, mint egy szakvégzettséggel rendelkezőnek"	54
39. ábra Válaszadók nemi megoszlása	54
40. ábra Korcsoport szerinti megoszlás.....	55

Mellékletek

1. sz. melléklet: felhasznált kutatási kérdőív

Munkaerő-piac vizsgálata, különös tekintettel a tanulás mellett munkavállaló és a friss diplomások körében - Friss diplomás/tanulmányai melletti munkavállaló

Tisztelt kitöltő!

Wéber Domonkos vagyok, a Magyar Agrár - és Élettudományi Egyetem Gazdaságtudományi Intézetének Vezetés és szervezés hallgatója. Szakdolgozatom címe a Munkaerő-piac vizsgálata, különös tekintettel a tanulás mellett munkavállaló és a friss diplomások körében, amelynek elkészítéséhez szeretném kérni a segítségét azzal, hogy kitölti számomra ezt a kérdőívet, ezzel segítve a kutatásomat, illetve a dolgozatom elkészítését.

***Kötelező**

1. Dolgozott vagy dolgozik a tanulmányai mellett? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐

Igen

☐

Nem

Ugrás a(z) 7. kérdésre

2. Ha igen, milyen okból?

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

☐

anyagi

☐

nehézségek

☐

anyagi

függetlenedés
zsebpénzkiegészí
tés

3. Melyik állítás igaz Önre?

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Diákszövetkezeten keresztül
- ☐ dolgozom/dolgoztam Normál eljárásrendben
találtam munkát

Demográfiai kérdések

7. Az Ön neme: *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ férfi

☐ nő

☐ egyéb

8. Életkora: *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 18 év alatti

☐ 18-25

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

☐ 56-65

☐ 65 év feletti

9. Legmagasabb iskolai végzettsége:

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ kevesebb, mint 8 osztály

☐ befejezett 8 osztály

☐ szakmunkásképző

☐ szakközépiskolai érettségi

☐ gimnáziumi érettségi

☐ főiskolai vagy egyetemi diploma

10. Az Ön foglalkozása:

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ alkalmazott
- ☐ vállalkozó
- ☐ munkanélküli
- ☐ tanuló nyugdíjas
- ☐ alkalmi munkás
- ☐ háztartásbeli
- ☐ egyéb

11. Iskolai végzettségének irányzata

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Műszaki
- ☐ Gazdaságtudományok
- ☐ Orvos - és egészségtudomány Agrár
- ☐ Művészet
- ☐ Informatika
- ☐ Államtudományi
- ☐ Jogi
- ☐ Természettudományok
- ☐ Társadalomtudomány
- ☐ Sporttudomány
- ☐ Pedagógusképzés
- ☐ Művészetközvetítés
- ☐ Egyéb: _____

12. Mely ágazatban dolgozik Ön?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Mezőgazdaság Ipar
- ☐ Építőipar
- ☐ Kereskedelem

- ☐ Vendéglátás
- ☐ Információ, kommunikáció
- ☐ Pénzügyi tevékenység
- ☐ Szakmai, tudományos tevékenység Közigazgatás
- ☐ Oktatás
- ☐ Humán egészségügy, szociális ellátás Művészet,
- ☐ szórakoztatás, szabadidő

Függelék

Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A WEBER DOMONKOS (név) (hallgató Neptun azonosítója: FQCOS1)
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az
irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól
tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom/ nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: 2023 év 04 hó 27 nap



Belső konzulens

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: WEBER DOMONKOS
A Hallgató Neptun kódja: FQCOSI
A dolgozat címe: Munkaadó-piac vizsgálata, felvétel a tanulás mellett
A megjelenés éve: 2023 munkaadói és felső diploma'sok körében
A konzulens tanszék neve: Agrár-menedzsment és Vezetéstudomány

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 állítotam, 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 mindenkori 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 04 hó 24 nap


Hallgató aláírása

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Munkaerő-piac vizsgálata, különös tekintettel a tanulás mellett munkavállalók és friss diplomások körében

Wéber Domonkos

Vezetés és szervezés, Msc, levelező tagozat

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Kollár Péter, egyetemi docens, Szent István Campus

Véleményem szerint igen aktuális témát dolgoztam fel, hiszen nem csak a saját bőrömmön tapasztaltak alapján érzékelttem, hogy a pályakezdők elhelyezkedése komoly probléma. A környezetemben is sokan szenvednek azzal, hogy nem tudnak elhelyezkedni, vagy csak olyan területen kapnak álláslehetőséget, amit inkább kényszerből, mintsem elhivatottságból választanak. Azt reméltem, hogy a vizsgálatom végére olyan eredmény születik, aminek segítségével a jövőre nézve egy olyan pozitív képet kaphatok, ami elősegíti ennek a témakör problémáinak megoldását részben vagy egészben.

A kutatás elején megfogalmaztam a kutatási céljaimat, bemutattam a vizsgálat hipotéziseit, körülményeit, helyszínét, a vizsgálat mintáját, a feldolgozás módszereit.

Az eredményeket először országos szinten mutattam be, helyenként nemzetközi kitekintéssel párosítva. Végig vettem a foglalkozási rátát, milyen módon oszlik meg a foglalkoztatott népesség a nemzetgazdasági ágakban, a természetes szaporodás/fogyás hogyan alakult az elmúlt évek során, hogyan változott a népesség száma a vizsgált időszakban, vándorlási adatok vizsgálata (magyar és külföldi állampolgárok egyaránt), munkanélküliségi adatok ismertetése külföldi kitekintéssel is.

Második szinten a pályakezdőket vettem górcső alá, hasonló adat-típusokat használva: foglalkoztatási ráta, pályakezdő álláskereső számának alakulása, népességszám változás, vándorlási adatok, munkanélküliségi ráta, végzettségekkel kapcsolatos adatok, IT hozzáférhetőség, nyelvoktatás. A szekunder adatbemutatás végén az aktív munkavállalók

voltak a központban: foglalkoztatási ráta alakulása, álláskeresők száma, népességszám változása, vándorlással kapcsolatos elemzések, munkanélküliségi ráta, legfeljebb alapkülső és a legalább középfokú végzettségűek összehasonlítása.

A kutatás utolsó szakaszában a primer kérdőíves adatgyűjtésem bemutatására került sor. Ezt online tettem meg, mivel így tudtam a legtöbb embert elérni, illetve megkülönböztetni a kétfélekérdőív kitöltőit, oly módon, hogy melyik kérdőívet milyen csoportban vagy felületen osztottam meg az emberekkel. A diplomamunkám végén végig vettem az elején megfogalmazott hipotéziseimen, mely során ezeket vagy elfogadtam, vagy elutasítottam.

Végezetül javaslatokat tettem az észrevételeim alapján, melyek azok a területek, ahol előre kell lépünk, hogy a munkaerőpiacon jobban tudjanak a fiatalok érvényesülni, illetve, hogy a potenciális munkavállalók megfelelő helyen a megfelelő mennyiségben és minőségben rendelkezésre álljanak.