

Szerkezeti feszültségek – szakképzettek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon

Zárótanulmány

Budapest, 2008. július

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet olyan nonprofit kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaság és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról.

MKIK GVI – Research Institute of Economics and Enterprises
Hungarian Chamber of Commerce and Industry

A kutatásra az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából került sor.

A tanulmányt írták, az elemzéshez háttér tanulmányokat készítettek:

Baranyai Nóra, Dobos Krisztina, Fazekas Mihály, Selmeczy Iván, Várhalmi Zoltán,
az MKIK GVI elemző munkatársai

Dr. Szilágyiné Baán Anna, titkár (Borsod-Abaúj-Zemplén megyei Kereskedelmi és
Iparkamara)

Szerkesztő: Dobos Krisztina, elemző, GVI

Szakértő: Semjén András, tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaságtudományi Intézet

Kutatásvezető:

Tóth István János, Ph.D.
(tudományos főmunkatárs, MTA KTI,
ügyvezető igazgató, MKIK GVI)

e-mail: tothij@econ.core.hu
Internet: <http://econ.core.hu/~tothij>

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet
Cím: 1034 Budapest, Bécsi út 126-128.
Tel: 235-0584
Fax: 235-0713
e-mail: gvi@gvi.hu
internet: <http://www.gvi.hu>

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	9
1. Hazai kutatási eredmények és nemzetközi tapasztalatok a szakképzés területén 11	
1.1. A szakképzésben mutatkozó főbb hazai tendenciák.....	11
1.2. Szakképzési rendszerek a gazdaságilag fejlett országokban	15
1.2.1. Kutatási területek és irányzatok az Európai Unióban	16
1.2.2. A német szakképzési rendszer	18
1.2.3. A belga szakképzési rendszer	21
1.3. Közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi tapasztalatai	24
1.3.1. Előrejelző rendszerek általános jellemzői	24
1.3.2. Egyes országok tapasztalatai	25
1.3.3. Munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi tapasztalatainak összefoglalása	29
1.3.4. A hazai alkalmazás feltételei.....	29
1.4. A szakképzés tervezésének nemzetközi tapasztalatai.....	30
1.4.1. A szakképzési keretszámokat meghatározó rendszerek általános jellemzői	30
1.4.2. Egyes országok tapasztalatai	31
1.4.3. Szakképzés-tervezés nemzetközi tapasztalatainak összefoglalása.....	37
2. A vállalkozások szakképzett pályakezdőkkel való elégedettsége.....	38
2.1. A felvétel és a minta főbb jellemzői.....	38
2.2. A vállalkozások jelenlegi és várható munkaerő – kereslete	44
2.3. Pályakezdők iránti igény, valamint a pályakezdőkkel való elégedettség	50
2.3.1. Pályakezdők iránti igény	50
2.3.2. Pályakezdőkkel való elégedettség.....	58
2.4. A vállalkozások tanulókkal, valamint a tanulószereződéses rendszerrel kapcsolatos véleménye és elégedettsége.....	60
2.4.1. A tanulókkal kapcsolatos elégedettség.....	60
2.4.2. A tanulószereződéses rendszerrel kapcsolatos vállalati vélemények	67
3. Szakképzett pályakezdők a munkaerőpiacon.....	71
3.1. A minta bemutatása: szocio-demográfiai ismérvek.....	72
3.1.1. A tanulók nem, kor és lakóhely szerinti megoszlása	72
3.1.2. A tanulók családi háttere.....	72
3.2. Az iskola és a szakma szubjektív megítélése	74
3.3. Munkaerőpiaci helyzet.....	82
3.3.1. A jelenleg még tanuló fiatalok jellemzői	82
3.3.2. A fiatalok jelenlegi munkaerőpiaci státusza	86
3.4. Munkaerőpiaci történet és elégedettség	90
3.4.1. Munkaerőpiaci történet.....	90
3.4.2. Álláskeresés	95
3.4.3. A foglalkoztatottak elégedettsége	99
3.5. Aspirációk.....	104
3.5.1. Munkahely – változtatás.....	104

3.5.2. Nyelvtudás és külföldi munkavállalás.....	108
4. A Sátoraljaújhelyi kistérség munkaerőpiacának elemzése	119
4.1. Az Észak-magyarországi régió és Borsod-Abaúj-Zemplén megye gazdasági folyamatai.....	119
4.1.1. Meghatározó mutatók alakulása	119
4.1.2. Pozitív változások.....	128
4.2. A Sátoraljaújhelyi kistérség bemutatása	130
4.2.1. Oktatás, képzés.....	134
4.2.2. Munkanélküliségi helyzet	136
4.3. A Sátoraljaújhelyi kistérség munkaerőpiacának vizsgálata szakértői interjúk alapján	139
4.3.1. Az interjúk bemutatása.....	139
4.3.2. A kistérség helyzete az interjúk alapján.....	139
4.3.3. Vállalkozások, intézmények	141
4.3.4. Munkanélküliség – Munkavállalók.....	143
4.3.5. Szakképzés – átképzés	147
4.3.6. További észrevételek, nehézségek.....	150
4.4. Tapasztalatok, következtetések.....	150
5. Összegzés	152
6. Javaslatok.....	158
Irodalomjegyzék	161
Mellékletek.....	164
M1. 2007-ben tanuló szerződéses foglalkoztatottal rendelkező vállalatok mintájának súlyozása.....	165
M2. Az utókövetés telefonos megvalósításáról.....	168
M3. Az utókövetéses minta súlyozásáról.....	169
M4. Az utókövetés esetleges torzításáról	171
M5. A vállalati adatfelvétel kérdőíve	173
M6. A pályakövetéses adatfelvétel kérdőíve.....	186

Táblázatok és ábrák jegyzéke

1.1. Ábra: A szakképzés makroszintű rendszere Németországban	18
2.1.1. táblázat: A minta megoszlása megyék szerint (db, %)	39
2.1.2. táblázat: A minta megoszlása a tervezési-statisztikai régiók szerint (db, %)	39
2.1.3. táblázat: A minta megoszlása a gazdálkodási forma szerint (db, %)	40
2.1.4. táblázat: A minta megoszlása a 2006. évi export-részarány alapján (db, %)	40
2.1.1. ábra: A mintában szereplő vállalkozások megoszlása gazdasági ágazatok szerint (%).....	41
2.1.2. ábra: A mintában szereplő, különböző méretű vállalkozások megoszlása gazdasági ágak szerint, %	42
2.1.3. ábra: A mintában szereplő vállalkozások megoszlása létszám kategóriák szerint, 2006 (%)	42
2.1.4. ábra: A mintában szereplő vállalkozások megoszlása nettó árbevételük alapján, 2006 (%)	43
2.1.5. táblázat: A mintában szereplő, különböző méretű vállalkozások megoszlása nettó árbevételük alapján, 2006 (%)	43
Forrás: GVI	43
2.2.1. ábra: A foglalkoztatottak létszámának várható alakulása az elkövetkezendő hat hónapban, % (N=1980)	44
2.2.2. ábra: Az elkövetkezendő hat hónapban felvenni kívánt foglalkoztatottak száma a létszám bővítést tervező vállalkozások körében, % (N=333)	45
2.2.3. ábra: Az elkövetkezendő hat hónapban elbocsátani kívánt foglalkoztatottak száma a létszámcsökkenést tervező vállalkozások körében, % (N=122)	45
2.2.4. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban gazdasági ágazatok szerint, % (N=1982)	46
2.2.5. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban létszám kategóriák szerint, % (N=1929)	47
2.2.6. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban a becsült üzleti eredményesség szerint, % (N=1859)	47
2.2.7. ábra: A foglalkoztatottak létszámának várható alakulása a következő hat hónapban a becsült üzleti helyzet szerint, % (N=1823)	48
2.2.8. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban a termelőkapacitások kihasználtságának becsült változása szerint, % (N=1731)	49
2.2.1. táblázat: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban a vállalkozások regionális megoszlása szerint, % (N=1985)	49
2.3.1. táblázat: A jelenleg alkalmazott pályakezdekők megoszlása képzettség és munkakör alapján (%)	50
2.3.1. ábra: Az elmúlt két évben, valamint jelenleg alkalmazott pályakezdekők átlagos száma gazdasági ágazatok szerint	51
2.3.2. ábra: A különböző gazdasági ágazatokon belüli vállalkozások megoszlása a jelenleg alkalmazásban lévő pályakezdekők száma szerint, %	52
2.3.3. ábra: Az elmúlt két évben, valamint jelenleg alkalmazott pályakezdekők átlagos száma létszám kategóriák (2006) szerint	53
2.3.4. ábra: A vállalkozások megoszlása az alapján, hogy miért nem vettek fel 2007-ben, illetve miért nem szándékoznak felvenni 2008-ban pályakezdekőket, %	54
2.3.5. ábra: A vállalkozások gazdasági ágazatok szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek	55
2.3.6. ábra: A vállalkozások létszám kategóriák szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek	55
2.3.7. ábra: A vállalkozások várható üzleti eredmény szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek	56
2.3.8. ábra: A vállalkozások várható üzleti helyzet szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek	57
2.3.9. ábra: A vállalkozások várható termelőkapacitás-növekedése szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek	57
2.3.2. táblázat: A pályakezdekőkkel való elégedettség, átlagértékek	58
2.3.3. táblázat: Az érettségivel nem rendelkező pályakezdekőkkel való elégedettség 2000-2007, átlagosztályzatok	59
2.4.1. táblázat: A megkérdezett vállalkozások körében a tanuló szerződéses rendszerben résztvevő tanulók száma régiók szerint	60

2.4.2. táblázat: A megkérdezett vállalkozások körében a tanulószertződéses rendszerben résztvevő tanulók száma megyék szerint.....	61
2.4.3. táblázat: A tanulókkal való elégedettség, átlagértékek.....	62
2.4.4. táblázat: A tanulókkal kapcsolatos elégedettség (2005-2007), átlagértékek.....	64
2.4.5. táblázat: A tanulók értékelése személyes tulajdonságaik alapján, átlagértékek.....	65
2.4.1. ábra: A vállalkozások gazdasági ágazatok szerinti megoszlása az alapján, hogy hány tanulónak ajánlanak állást, átlagértékek.....	66
2.4.2. Ábra: A vállalkozások létszámkategóriák szerinti megoszlása az alapján, hogy hány tanulónak ajánlanak majd állást, átlagértékek.....	67
2.4.6. táblázat: A vállalkozások számára megterhelő, nem elszámolható vagy visszaigényelhető költségek, átlagértékek.....	68
2.4.7. táblázat: A tanulószertződésekkel kapcsolatos vállalati vélemények, átlagértékek.....	69
2.4.3. ábra: A tanulószertződéses képzési rendszerben való részvétel megítélése, %.....	70
2.4.8. táblázat: A cégek tanulószertződéses rendszerben való részvételi szándékának megítélése az adminisztrációs terhek felére csökkentésének esetén.....	70
3.1.1.. táblázat: A válaszadók megoszlása a lakóhely típusa alapján.....	72
3.1.2. táblázat: A válaszadók megoszlása az apa és az anya iskolai végzettsége, szakképesítéssel való rendelkezése és foglalkozása szerint 2006-ban (N=2200) és 2007-ben (N=783).....	73
3.2.1. táblázat: Az általános iskolai és az utolsó évi bizonyítvány átlagos osztályzatai.....	74
3.2.2. táblázat: Az általános iskolával való elégedettség átlagértékei.....	74
3.2.3. táblázat: A szakiskolával való elégedettség átlagértékei.....	75
3.2.4. táblázat: A gyakorlati képzőhelyre vonatkozó értékelések, átlagértékek.....	76
3.2.1. ábra: A gyakorlati képzőhellyel kapcsolatos vélemények a képzés helyszíne a lapján, átlagértékek.....	76
3.2.5. táblázat: A gyakorlati képzőhellyel kapcsolatos vélemények a tanult szakma alapján, átlagértékek.....	77
3.2.2. ábra: A gyakorlati képzőhelyre vonatkozó vélemények az alapján, hogy ezzel a szakmával szeretne-e foglalkozni a válaszadó a későbbiekben, átlagértékek.....	78
3.2.3. ábra: A szakma társadalmi és anyagi presztízsének megítélése, átlagértékek.....	79
3.2.6. táblázat: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a szakképesítések alapján, átlagértékek.....	80
3.2.7. táblázat: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a tanult szakma alapján, átlagértékek.....	81
3.2.4. ábra: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése az alapján, hogy azt a szakmát tanulta-e a válaszadó, amivel később foglalkozni szeretne, átlagértékek.....	81
3.2.8. táblázat: A szakmák társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a szakmaválasztás oka alapján, átlagértékek.....	82
3.3.1. ábra: A jelenleg tanulók megoszlása nemek és korosztályok alapján, %.....	83
3.3.1. táblázat: A jelenleg tanulók megoszlása az iskola típusa alapján, %.....	83
Forrás: GVI.....	83
3.3.2. táblázat :A jelenleg tanuló, középfokú végzettséggel rendelkező válaszadók megoszlása a jelenlegi iskola típusa szerint, a szülők legmagasabb iskolai végzettsége alapján, %.....	84
3.3.2. ábra: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a továbbtanuló válaszadók körében, átlagértékek.....	85
3.3.3. ábra: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a továbbtanuló válaszadók értékelései alapján, %.....	86
3.3.4. ábra: A válaszadók megoszlása jelenlegi foglalkozásuk alapján, % (N=783).....	87
3.3.3. táblázat: Korábbi iskolai eredmények az egyes foglalkozási kategóriákon belül, %.....	87
3.3.4. táblázat: Az elért munkaerőpiaci státusz az anya iskolai végzettsége alapján.....	88
3.3.5. táblázat: Az elért munkaerőpiaci státusz az apa iskolai végzettsége alapján.....	89
3.3.5. ábra: A még tanuló fiatalok aránya az egyes foglalkozási kategóriákon belül, %.....	90
3.4.1. táblázat: A jelenlegi átlagos munkaidő és munkabér nemek és korosztályok szerint, átlagértékek.....	91
3.4.1. ábra: A válaszadók jövedelmi csoportjainak megoszlása a jelenlegi munkahely településtípusa szerint, %.....	92
3.4.2. ábra: A válaszadók jelenlegi munkaidejének megoszlása a jövedelmi csoportok szerint, %.....	93
3.4.2. táblázat: Az átlagos munkabér, munkaidő és munkahelyen eltöltött idő az alapján, hogy az első munkahelyén töltötte-e a válaszadó gyakorlati képzését, átlagértékek.....	94
3.4.3. ábra: A válaszadók átlagos munkaideje az első és a második munkahelyen az alapján, hogy a munkahelyváltás településváltással is járt-e, átlagértékek.....	95

3.4.3. táblázat: A válaszadók átlagos nettó bérei és a fizetésváltozás az alapján, hogy a munkahelyváltás településváltással is járt-e, átlagértékek	95
3.4.4. táblázat: A jelenleg dolgozó válaszadók megoszlása az alapján, hogy hogyan találták meg jelenlegi munkahelyüket, %	96
3.4.4. ábra: A családtagokon, ismerősökön keresztül munkát találók megoszlása eddigi munkahelyeik száma alapján, %	97
3.4.5. ábra: A jelenlegi munkahely megtalálásának időtartama az alapján, hogy a válaszadó mely közvetítő csatorna segítségével helyezkedett el, átlagértékek	98
3.4.5. táblázat: A jelenlegi munkahely megtalálásának időtartama szakképesítések szerint, átlagértékek	99
3.4.6. táblázat: A jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedettségi mutatók, %	100
3.4.6. ábra: A jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedettségi mutatók, átlagértékek	100
3.4.7. ábra: A jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedettség mértéke a munkahelyváltást tervezők körében, átlagértékek	101
3.4.7. táblázat: A válaszadók munkaidővel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkaidő alapján, %	102
3.4.8. ábra: A válaszadók munkaidővel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkaidő alapján, átlagértékek	102
3.4.8. táblázat: A válaszadók munkabérrrel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkabérek alapján, %	103
3.4.9. ábra: A válaszadók munkabérrrel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkabérek alapján, átlagértékek	103
3.5.1. táblázat: A távoli városba való költözést meghatározó tényezők, %, N	105
3.5.2. táblázat: A távoli városba való költözés feltételei a 2006-os felvétel idején tanúsított hajlandóság alapján, %	106
3.5.1. ábra: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a válaszadók értékelései alapján, %	107
3.5.2. ábra: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a válaszadók értékelései alapján, korcsoportok szerint, átlagértékek	107
3.5.3. táblázat: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a válaszadók értékelései alapján, az apa iskolai végzettsége szerint, átlagértékek	108
3.5.4. táblázat: A válaszadók által megjelölt, legjobban beszélt nyelv és az általános, illetve középiskolában tanult nyelv összefüggései, %	110
3.5.5. táblázat: A válaszadók által említett, legjobban beszélt nyelv és az általános, illetve középiskolában tanult nyelv azok körében, akik ugyanazzal a nyelvel foglalkoztak mindkét iskolatípusban; %	110
3.5.3. ábra: A válaszadók megoszlása az alapján, hogy hogyan reagálnának, ha az általuk legjobban beszélt nyelven külföldiek útbaigazítást kérnének, %	111
3.5.6. táblázat: A válaszadók külföldiekkel való kommunikációjának értékelése az iskolai eredmények alapján, %	112
3.5.7. táblázat: A válaszadók külföldiekkel való kommunikációjának értékelése a szülők legmagasabb iskolai végzettsége alapján, %	112
3.5.4. ábra: A válaszadók külföldiekkel való kommunikációjának értékelése a további nyelvtanulás szükségességének megítélése alapján, %	113
3.5.5. ábra: A válaszadók külföldi munkavállalással kapcsolatos véleménye nemek és korosztályok szerint, %	115
3.5.6. ábra: A válaszadók külföldi munkavállalással kapcsolatos véleménye munkaerőpiaci státuszuk szerint, %	115
3.5.7. ábra: A külföldi munkavállalást nem tervező válaszadók döntését befolyásoló okok, %	116
3.5.8. táblázat: A külföldi munkavállalást nem tervező válaszadók döntését befolyásoló okok korosztály, nem és munkaerőpiaci státusz alapján, %	117
3.5.8. ábra: A munkavállalás szempontjából szimpatikus célországok a válaszadók említései alapján, N	117
3.5.9. táblázat: A külföldi munkavállalás céljai korcsoport, nem és munkaerőpiaci státusz alapján, az említések arányában, %	118
4.1. Ábra: Az egy főre eső GDP Észak-Magyarországon	120
4.2. Ábra: Ipari termelési értékek Észak-Magyarországon	120
4.3. Ábra: Ipari termelési értékek Észak-Magyarországon	121
4.4. Ábra: Beruházási teljesítmény	121
4.5. Ábra: Vállalkozások száma Észak-Magyarország egyes megyéiben	122

4.6. Ábra: Alkalmazottak nettó átlagkeresete Észak-Magyarországon.....	122
4.7. Ábra: K+F ráfordítások a GDP százalékában	123
4.8. Ábra:A munkanélküliek aránya Észak-Magyarországon (2006).....	124
4.9. Ábra:Az aktív munkavállalók aránya Észak-Magyarországon (2006)	124
4.10. Ábra:Foglalkoztatási arány Észak-Magyarországon (2006)	125
4.1. Táblázat: A munkanélküli nyilvántartás főbb adatai Borsod-Abaúj-Zemplén megyében.....	125
4.2. Táblázat: A regisztrált álláskeresők száma iskolai végzettség, valamint nemek szerint Borsod-Abaúj-Zemplén megyében.....	126
4.3. Táblázat: A regisztrált álláskeresők száma állománycsoportok szerint Borsod-Abaúj-Zemplén megyében.....	126
4.4. Táblázat: Tartós munkaerőhiány szakmák szerint BAZ megyében.....	127
4.11. Ábra: Gazdasági eredmény-mutatók növekedése (2006/2005).....	128
4.5. Táblázat: Gazdasági mutatók B-A-Z megyében és a Sátoraljaújhelyi kistérségben (2006)	130
4.6. Táblázat:Vállalkozások száma a Sátoraljaújhelyi kistérségben	130
4.12.. Ábra: A kistérségben működő vállalkozások megoszlása ágazatok szerint	131
4.13. Ábra: A kistérségben működő vállalkozások megoszlása a foglalkoztatottak száma szerint.....	131
4.7. Táblázat:A kistérség legnagyobb vállalatai.....	132
4.14. Ábra: Az idegenforgalom főbb adatai a Sátoraljaújhelyi kistérségben	132
4.8. tábla: A kistérség szakképző intézményei	134
4.9. Táblázat: Roma népesség a kistérség településein.....	135
4.15. ábra: a regisztrált munkanélküliek számának alakulása	136
4.16. ábra: Tartósan munkanélküliek és adófizetők.....	136
4.11. Táblázat: Újonnan bejelentett munkaerő-igények száma	138
4.12. táblázat: Tartós munkaerőhiány a Sátoraljaújhelyi kistérségben, 2007.....	144
4.13. Táblázat: A sátoraljaújhelyi munkaügyi kirendeltség által szervezett képzések.....	147
M1.1. TÁBLA: Az alapsokaság és a minta eloszlása összevont ágazat szerint.....	166
M1.2. TÁBLA: Az alapsokaság és a minta eloszlása régiók szerint.....	166
M1.3. TÁBLA: Az alapsokaság együttes megoszlása a súlyozási dimenziók mentén	166
M1.4. TÁBLA: A minta együttes megoszlása a súlyozási dimenziók mentén	167
M1.5. TÁBLA: A minta és az alapsokaság közötti eltérés a súlyozó dimenziók együttes megoszlása alapján.....	167
M1.6. TÁBLA: A súlyozási dimenziók együttes eloszlása alapján számolt súlyok.....	167
M3.1. TÁBLA: A súlyozáshoz használt szakmacsoportok	170
M3.2. TÁBLA: A szakmacsoportok eloszlása az alapsokaságban, illetve a 2006-os és 2007-es mintában	170
M3.3. TÁBLA: Szakmacsoportok alapján számolt súlyok.....	170
M4.1. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel nem szerinti eloszlásai	171
M4.2. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel szakmacsoport szerinti eloszlásai	171
M4.3. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel édesapa iskolai végzettsége szerinti eloszlásai ...	172
M4.4. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel lakóhely szerinti eloszlásai.....	172

Bevezetés

A szakképzettek iránti kereslettel és a szakképzettek kínálatával foglalkozó hazai munkaerőpiaci kutatások egyik alapvető közös tapasztalata a túlkereslet és a túlkínálat egyidejű jelenléte, akár egy behatárolt lokális munkaerőpiacon is.

A jelenséget hipotéziseink szerint a következő tényezők magyarázhatják:

1. A túlkereslet és a túlkínálat egyidejű jelenlétét okozhatja a vállalatok által kínált, a tényleges és a szakképzett pályakezdők által elfogadhatónak tartott bérek különbsége.

2. Másik tényező lehet a munkavállalók közti minőségi különbség. A kereslet az adott szakma ismeretén túl jobb minőségű (jobb problémamegoldó képesség, együttműködési készség, az új ismeretek gyors elsajátításának képessége, stb.) munkaerőre irányul, miközben a túlkínálat alapvetően e képességekkel és készségekkel alig, vagy nem rendelkező munkaerőben jelentkezik.

3. A lokális munkaerőpiacokon jelentkező szerkezeti problémák másik összetevője lehet az, hogy a túlkereslet az átlagosnál dinamikusabb, modernebb technológiát alkalmazó vállalkozásoknál jelentkezik, ahol az adott szakmában foglalkoztatott és a munkaerőpiacra most belépő munkaerő technológiai ismeretei nem feltétlen elégitik ki az elvárásokat.

4. Negyedik tényezőként pedig a munkaerő korlátozott mobilitási lehetőségei, az infrastruktúra (a gyorsforgalmi utak és a vasút) hiánya és az ingázás költségessége miatti súrlódás, nehézkes alkalmazkodás tehető felelőssé. Még ha lenne is minőségileg megfelelő többlet munkaerő az adott térség munkaerőpiacán, tömegközlekedési lehetőségek híján nem, vagy csak korlátozottan képes a munkaerőt kereső cégeknél elhelyezkedni az általuk kínált bérszint mellett.

E tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a fent leírt magyarázó tényezők mennyiben játszanak szerepet az egyidejű munkaerőpiaci túlkereslet és túlkínálat létrejöttében. A kutatás során ennek érdekében kvalitatív és kvantitatív módszereket egyaránt alkalmaztunk. Az eredményektől függően lehet a szükséges intézkedésekre vonatkozóan javaslatokat tenni.

A munkaerőpiac szereplői közül elsősorban a pályakezdő fiatalok lehetőségeire, munkaerőpiaci helyzetére összpontosítunk. Megvizsgáljuk, mennyiben érinti a túlkereslet és a túlkínálat egyidejű jelenléte a friss szakmai tudással rendelkező, pályakezdő szakmunkásokat, az általuk felmutatott szakmai minőségi jellemzők mennyiben nehezítik meg, illetve segítik munkaerőpiacra lépésüket.

Az MKIK GVI évek óta végez empirikus adatfelvételeket annak érdekében, hogy megismerje a vállalkozások pályakezdő szakképzettekkel és tanulókkal kapcsolatos igényeit, elvárásait, valamint a tanulók tapasztalatait, motivációit. A tanulmányban a legutóbbi, 2007-ben elvégzett két adatfelvétel eredményeire támaszkodunk, összehasonlítva azokat a korábbi vizsgálatok eredményeivel.

Fontosnak tartottuk ugyanakkor elvégezni egy lokális munkaerőpiac keresleti oldalának vizsgálatát. Vizsgálendő területnek Borsod-Abaúj-Zemplén megye Sátoraljaújhelyi kistérségét választottuk. Mind a megyére, mind a kistérségre jellemző, hogy a rendszerváltás után nehéz gazdasági helyzetbe került, a foglalkoztatási arány igen alacsony, ugyanakkor az elmúlt években kedvező folyamatok is mutatkoznak.

A tanulmány első fejezetében egyrészt a hazai kutatások főbb eredményeit mutatjuk be, másrészt nemzetközi példákat vizsgálunk meg arra nézve, hogy más országokban milyen törekvések, példák léteznek a szakképzés és a munkaerőpiaci igények összehangolására.

A második fejezetben a 2007 során több, mint 2000 vállalkozás megkérdezésével lefolytatott empirikus vizsgálat eredményeit mutatjuk be. Ennek során a vállalkozások szakképzett munkaerővel kapcsolatos igényeit véleményét igyekeztük felmérni: azt, hogy a szakképzett munkaerő kínálata, a szakma szerinti szerkezeti jellemzők és a szakképzés során megszerzett ismeretek, készségek és képességek mennyiben felelnek meg a keresleti oldal elvárásainak. A vizsgálat mintájának alapját az MKIK tanulószereződéses rendszerében szereplő gyakorlati képzőhelyek alkották.

A harmadik fejezetben a 780 tanuló és pályakezdő munkavállaló megkérdezésével végzett kutatás eredményeit ismertetjük. A kutatás jelentőségét az adja, hogy hosszú idő után ez az első követéses vizsgálat, amelyet Magyarországon szakképzett tanulók, illetve munkavállalók körében végeztek. A szakiskolában megszerzett tudás és az elhelyezkedési esélyek összefüggéseinek vizsgálatához egyéni szintű adatokra van szükség. Ezek pedig csakis követéses panelvizsgálat módszerével megszerezhetők. Az itt bemutatandó elemzés mintájának alapját az MKIK GVI 2006-os adatfelvétele során megkérdezett tanulók alkották.

A negyedik fejezetben a kistérségi vizsgálat eredményei olvashatóak. E kutatás során kvalitatív eszközt alkalmaztunk, félig strukturált interjú módszerével igyekeztünk feltárni olyan összefüggéseket, tapasztalatokat, amelyek kérdőíves módszer alkalmazásával nehezen, vagy csak részben elérhetőek. Vállalatvezetőket és a munkaerőpiac intézményi szereplőit (AFSZ helyi szakértői, szakképző iskolák vezetői) kerestük meg a piacra lépő szakképzett munkaerővel kapcsolatos vállalati és szakértői vélemények és a lokális piacot jellemző munkaerőpiaci tendenciák megismerése céljából.

Az ötödik fejezetben összegezzük az előző fejezetek eredményeit és megvizsgáljuk, hogy azok mennyiben támasztják alá, illetve cáfolják hipotéziseinket.

A hatodik fejezetben a kutatás eredményei alapján javaslatokat teszünk arra, hogy mely intézkedésekkel lehetne elősegíteni a szakképzettek esetén a munkaerőpiacon jelentkező kereslet és kínálat találkozását, s egyúttal javítani az ország gazdaságában mutatkozó igen alacsony foglalkoztatási mutatókon.

1. Hazai kutatási eredmények és nemzetközi tapasztalatok a szakképzés területén

1.1. A szakképzésben mutatkozó főbb hazai tendenciák

A vállalkozások részéről évek óta folyamatos kritika éri a képzési rendszert részben a keresletnek nem eléggé megfelelő képzési struktúra, részben a tanulók felkészültségének hiányosságai miatt. A problémát leginkább az okozza, hogy a szakképzés jellege súlypontjai, nem minden esetben felelnek meg a vállalati elvárásoknak, a legújabb műszaki, gazdasági-technológiai ismereteknek. A rendszerváltás utáni években a nagy számban megjelenő külföldi vállalatok új munkakultúrát, elvárásokat hoztak magukkal, amelyekhez a magyar képzési rendszer is alkalmazkodni próbált.

Az alábbiakban áttekintjük a hazai szakképzés kibocsátásának illeszkedését a munkaerőpiaci igényekhez az elmúlt évtizedekben és rámutatunk a legfontosabb hiányosságokra. Ennek során nagyban támaszkodunk Kézdi, 2006 és 2007 tanulmányaira.

A rendszerváltás után csökkent a szakmunkások iránti kereslet és átalakult a kereslet szakmaszerkeztúrája a gazdasági szerkezet változásaival összhangban. Ezeket a változásokat valamelyest követte a szakképzés teljes kibocsátása és szakmaszerkeztete, azonban ez nem volt megfelelő mértékű, így romlott a szakképzés munkaerőpiaci illeszkedése. Továbbá, az érettségivel nem rendelkező szakmunkások relatíve egyre kevéssé tudják megújítani tudásukat életpályájuk során, képesítésük egyre gyorsuló ütemben avul el.

Az érettségivel nem rendelkező szakmunkások iránti kereslet jelentősen csökkent a rendszerváltás óta, a '80as évek végére jellemző 80-90%-os foglalkoztatási arány (nők-férfiak) a '90es évek közepére hozzávetőleg 50%-ra esett, majd pedig azóta hasonló szinten maradt (lásd még: Liskó, 2001). A szakmunkás végzettség érettségihez viszonyított lemaradása - foglalkoztatási esélyekben mérve – jelentősen növekedett az elmúlt 2 évtizedben különösen a nők és idősebbek körében. Továbbá, ezek a változások nyomon követhetők a bérek alakulásán is: a rendszerváltás óta jelentősen növekedett az iskolai végzettség hozama, különösen a középiskolai érettségié és a felsőfokú diplomáé. Ugyanakkor a szakképesítés 7 általánoshoz viszonyított relatív hozama változatlan maradt, ami azt eredményezte, hogy a szakképesítés érettségihez és magasabb iskolai végzettségekhez képest egyre nagyobb hátrányba került. Az életpálya során elért kereseteket vizsgálva valószínűnek tűnik, hogy a szakképzés során elsajátított specifikus tudás gyorsan elavul, a szakmunkások relatíve kevéssé képesek megújítani tudásukat. Ezt a folyamatot a rendszerváltás jelentősen felerősítette.

Jelentős átrendeződés zajlott le a szakmunkás foglalkoztatás szakmaszerkeztetében és a szakmájukat elhagyók arányában hasonlóképpen. A teljes szakmunkás foglalkoztatás csökkenésének megfelelően a legtöbb szakmacsoportban csökkenés volt megfigyelhető (pl.: építőipar, fémmegmunkálás); egyedül a szolgáltatás

szakmacsoportba tartozók iránti kereslet emelkedett enyhén. Ugyanakkor, a pályaelhagyók aránya mind a nők, mind a férfiak esetében jelentősen növekedett a rendszerváltás után; a férfiak esetében a '80as évek végétől 2005-re emelkedett 30%-ról közel 40%-ra, a nők esetében az eredendően magas 45%-os szintről – jelentős ingadozás után – 50%-ra. Ezek az arányok alsó becslésnek tekinthetők, mivel azon szakmunkás végzettségűeket mutatják, aki nem szakmunkás szakmában dolgoznak, tehát nem számítanak a pályaelhagyó kategóriába azok, akik szakmunkás végzettségűek és végzettségüktől eltérő szakmunkás szakmában dolgoznak.

A szakmunkás képzés valamelyest követte a kereslet csökkenését és a szakmastruktúra átalakulását, azonban feltehetően még így is túlképzés zajlik. A rendszerváltás után az érettségi nélküli szakképesítést szerzők aránya a 17 éves korosztályokon belül a korábbi 33-36%-ról 30% körülire csökkent. A tág szakmacsoportokat vizsgálva elmondható, hogy a szolgáltatási szakmák aránya növekedett, az építőipari és fémmegmunkálási csökkent, ami a kereslet változásának megfelelő fejlemények; ugyanakkor a könnyűipar kibocsátásbeli súlya növekedett, amikor az iránta való kereslet csökkent. Továbbá, a 2 évtizedes, átfogó trendek jelentős ingadozások mellett zajlottak le. Így tehát összességében megállapítható, hogy a kibocsátás szakmacsoportok szerinti szerkezete valamelyest követte a kereslet változását, de a reakció jelentős ingadozások mellett és bizonyos esetekben egyáltalán nem következett be.

Kézdi (2006 és 2007) számításai alapján valószínűnek mondható, hogy a szakképzés munkaerőpiaci illeszkedése romlott a rendszerváltás után. Amennyiben a korábban említett pályaelhagyási számokhoz hozzávesszük a munka nélkül lévő szakmunkásokat is, akkor a szakmunkás végzettségű férfiak legalább 60% és a nők 70-80%-a nem dolgozott a megszerzett szakmájában a rendszerváltást követő időszakban. Ezzel párhuzamosan Kézdi (2007) regressziós számításai alapján, melyek a szakmák közötti nettó átlépéseket is figyelembe veszik, kijelenthető, hogy a rendszerváltás után a teljes szakmunkás populáció 64%-a nem dolgozott a saját szakmájában.

Az emberi tőke rendszerváltás során zajlott átértékelődési folyamatát vizsgálhatjuk meg Kertesi-Köllő (2001) tanulmányában. 1992-ig a bér adatok az az iskolázottság hozamának általános, minden korosztályra kiterjedő emelkedését mutatták. Ezután azonban a külföldi tulajdonú cégek megjelenésével, az új technológiák behozatalával az iskolázottság általános felértékelődése megállt. Csak a fiatal és képzett munkaerőbére és relatív termelékenysége növekedett. A régebben megszerzett iskolázottság és a tapasztalat termelékenységi és bérhozama 1992 után már nem nőtt. Ez a folyamat a külföldi tulajdonban lévő vállalatok után a hazai cégeknél is lejátszódott. A tudás felértékelődése a tehát a fiatalabb korosztályokra korlátozódott.

Egy másik tanulmány eredményei azonban azt mutatják, hogy 2002-re viszont már csökkentek a korosztályok között a bérkülönbségek. (Kézdi 2004) Ugyanakkor a munkabérek szórása nagy, a keresleti egyenlőtlenségek több mint 60 százalékkal növekedtek 1989 és 2002 között. Az egyenlőtlenségek növekedése különösen 1995 után gyorsult fel. Mindebben jelentős szerepet játszott az iskolai végzettségnek betudható egyenlőtlenségnövekedés

Galasi (2004) tanulmányában a képzés és az elérhető munkabér közötti összefüggéseket vizsgálta. Azt állapította meg, hogy adott iskolai végzettség mellett (többnyire) az éppen szükséges iskolai végzettségű munkavállalók keresete a legmagasabb. A túlképzett munkavállalók keresete (többnyire) alacsonyabb, mint az azoké, akik végzettségüknek megfelelő helyen dolgoznak, ugyanakkor magasabb, mint a náluk alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalóké. Az alulképzett munkavállalók keresete alacsonyabb, mint a hasonló munkakörökben dolgozó, a munkakör ellátásához éppen szükséges (magasabb) iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalóké, de magasabb, mint az azonos iskolai végzettségű, az iskolai végzettségüknek éppen megfelelő munkakörökben dolgozó munkavállalóké. 1999 és 2002 között a magasabb iskolai végzettségű munkavállalók kínálata erőteljesen emelkedett.

A pályakezdő szakképzett fiatalok helyzetét illetően az MKIK GVI 2001-ben lefolytatott, 1000 vállalatra kiterjedő felmérésének eredményei azt mutatták, hogy a vállalatok szívesen és növekvő számban alkalmaztak pályakezdő fiatalokat. (Palócz, 2001) A cégek egy része az iskolában frissen kikerülteket preferálta, mondván azokat könnyebb a cég képére formálni. Mások inkább a 2-3 éve végzetteket részesítették előnyben. A pályakezdők körében 2001-ben növekvő fluktuáció volt tapasztalható, kevesebb mint kétharmaduk maradt a kiképző vállalatnál, így egyharmaduk esetében a kiképzésre fordított idő és energia a cég számára kárba vészett. A fluktuáció oka leginkább a bérekben, illetve az előmeneteli lehetőségek hiányában volt keresendő. Ennek megfelelően a külföldi tulajdonú vállalatok ebben a tekintetben jobb helyzetben voltak.

A pályakezdők körében kismértékben emelkedett a szellemi munkakörbe felvettek aránya. Ezzel ellentétes folyamat is tapasztalható volt, mégpedig az hogy a fizikai munkakörökben javultak a szakképzetlen és romlottak a szakképzett pályakezdők elhelyezkedési esélyei. Az érettségi nélküli szakképzett pályakezdő munkaerő aránya, tehát az, amelyik elméletileg a legjobb eséllyel indulna a szakmunkás pályára, 2001-ben határozottan csökkent. Ennek oka feltehetően az volt, hogy a vállalatok – a bérmegetakarítás érdekében – igyekeznek minél alacsonyabb képzettségi szintű munkaerőt alkalmazni. A szakképzetlen érettségizettek aránya a szakképzettek hátrányára legnagyobb mértékben a kereskedelemben növekedett, de arányuk valamelyest emelkedett az iparban is. A vállalatoknak pozitív véleményük volt a pályakezdők készségeiről, magatartásáról, általános szakmai felkészültségükről. Negatívabban ítélték meg azonban a tanulók gyakorlati felkészültségét. Az idegen nyelv ismeretét egészen negatívan, 2-es osztályzattal értékelték a vállalatok. A magyar oktatási rendszer egyik legfőbb hiányossága tehát, hogy a szakképzett pályakezdők nem beszélnek, értenek legalább olyan elvárható szinten idegen nyelvet, ami egy külföldi munkatárssal való esetleges egyszerű kommunikációra alkalmassá tenné őket. A külföldi tőkének a magyar gazdaságban betöltött szerepe mellett a nyelvtudás alacsony szintje mély ellentmondást takar. A humánpolitikai vezetők beszámolóí szerint is nehéz megfelelő nyelvtudással rendelkező munkaerőt találni.

A vizsgálat szerint a nagyvállalatok törekednek a képzőintézményekkel való szorosabb együttműködésre. A kapcsolat különösen szoros a nem-budapesti cégek és a vidéki nagyvárosi oktatási intézmények között. A nagyobb cégek már a gyakorlati idő alatt megkísérlik a megfelelő pályakezdőket kiválogatni. A pályakezdők

regionális mobilitása alacsonynak bizonyult. A cégek körülbelül egyharmada tartotta fontosnak a pályakezdők továbbképzését. A legjellemzőbb forma a szakmai továbbképzés volt, amelynek keretében a cég igyekszik megtanítani a cég-specifikus vagy szakma-specifikus ismereteket.

A 2004-ben a szakképzett munkaerő iránti keresletről lefolytatott vizsgálat szerint a feldolgozóiparban nagyjából fele-fele volt a betanított és a szakképzett munkások aránya. (Selmeczy, 2005-1) A gépipari cégeknél azonban jelentős túlsúlyban volt a szakképzett munkaerő. A külföldi tulajdon arányának növelésével együtt növekedett a szakképzett alkalmazottak aránya a fizikai munkások között.

Ennek feltételezett oka, hogy a külföldi, átlagosan jobb üzleti helyzetben lévő cégek könnyebben meg tudják fizetni a szakképzett vagy magasan képzett munkaerőt. A tanulmány azonban megállapította, hogy a magyar cégek is elindultak a fokozatos felzárkózás útján. A kereseti viszonyok a gépiparban voltak a legjobbak és a könnyűiparban pedig a legrosszabbak 2004-ben. A külföldi tulajdonú cégek magasabb bért fizettek. A pályakezdők tudásszintjének megítélésében javuló tendencia mutatkozott. A megkérdezettek 17 %-a számolt be a cég termelésében fennakadást, vagy problémát okozó munkaerőhiányról. Ez leggyakrabban a szakmunkások körében jelentkezik, a hiányt jelentő cégek közel 90 %-a ezt a foglalkoztatási csoportot nevezte meg, a munkaerőhiány egyik forrásaként.

2004-ben egy másik vizsgálat is zajlott, több, mint 3000 cég bevonásával, tehát rendkívül kiterjedt mintán. (Selmeczy 2005-2) A vállalkozók többsége, 65,4 %-a 2004-ben nem szándékozott felvenni pályakezdőt a kamarák által gondozott 16 szakmában. Ezen vállalkozások többsége, 89 %-a elsősorban azért nem kívánt pályakezdőt alkalmazni, mert nem volt szüksége új munkaerőre. a cégek 33,5 %-a inkább gyakorlattal rendelkező munkaerőt keresett. 21,4 % volt azoknak az aránya, akik rossz tapasztalatokkal rendelkeznek a pályakezdőket illetően. A 2001. évi felméréssel való összehasonlításban a munkáltatók 2004-ben a pályakezdők felkészültségével - gyakorlatilag képzettségétől és bírálati szemponttól függetlenül – elégedettebbek voltak.

A 2006-ban lefolytatott vizsgálatunkban 2200 céget kérdeztünk meg a szakképzésről és a pályakezdőkről alkotott véleményükről. (Papp-Dobos 2006) A válaszadók a tanulók tudását, készségeit összességében közepesre értékelték. A legnegatívabb értékelést ismét tanulók idegennyelv tudása és a számítógépes ismereteik kapták. Jónak tartották ugyanakkor a tanulók szakmai gyakorlati jártasságát és szakmai elméleti alapjait is. A vállalkozások 10 tanulóból négyet tartottak alkalmasnak arra, hogy végzés után alkalmazzák őket. A cégeknek felmerülnek olyan költségeik a tanulók alkalmazásával kapcsolatban, melyeket nem tudnak elszámolni, ezek főként dologi költségek. Az előnyöket és a terheket mérlegelve a vállalkozásoknak közepes mértékben (igen is, nem is) éri meg részt venni a tanulószervezéses képzési rendszerben. A vizsgálat alapján minél nagyobb egy cég mérete, valamint árbevétele, annál inkább megtérül számára a tanulók alkalmazása. Ez a vizsgálat is megerősítette azt a más vizsgálatokból ismertté vált tény, hogy a tanulók eredménye a szülők iskolai végzettségének megfelelően emelkedik. A tanulók közel háromnegyede mind az iskolával, mind a tanult szakmával meg volt elégedve. Az iskola által nyújtott tudással a kozmetikus, a felszolgáló és a kereskedő szakmát

tanulók vannak leginkább megelégedve. Legkevésbé a lakatos és a vezetékszerelő szakmát tanulók elégedettek.

1.2. Szakképzési rendszerek a gazdaságilag fejlett országokban

Magyarországon ma a szakképzettséggel rendelkező munkakeresők, különösen a pályakezdő fiatalok számára számos szakmában rendkívül rosszak az elhelyezkedési esélyek, és a kilátások sem kedvezőek. Ezzel összefüggésben megállapítható, hogy a rendszerváltás óta a szakmák elismertsége általánosan is erodálódott, ami kedvezőtlenül hatott a szakképzési rendszer színvonalára, eredményességére. A rendelkezésre álló munkaerőpiaci mutatók arra utalnak, hogy Magyarországon a szakképzési rendszer nem megfelelő hatékonysággal működik. Az iskolarendszer nehézkesen és lassan alkalmazkodik a munkaerőpiaci kihívásokhoz és igényekhez, aminek következtében a fiatalok gyakran olyan képességeket és képzettséget szereznek, amivel nehezen tudnak elhelyezkedni és integrálódni a munka világába.

Az Európai Unió számos tagországában hasonló nehézségekkel és munkaerőpiaci gondokkal néznek szembe a szakképzési rendszerek szereplői, ezért a kedvezőtlen folyamatok csak részben magyarázhatók a hazai rendszer jellegzetességeivel.

A szakképzési rendszerek irányítási módja három fő rendszer-típussal, illetve ezek kombinációival jellemezhető. Az állami irányításra, a vegyes és a piaci mechanizmusokra épülő három szakképzési modell-típus egy kontinuumot képez, amelynek két végpontja, a tisztán piaci és a tisztán állami modell között helyezkednek el a három típust ötvöző rendszerek. Az Európai Unió tagállamai e három típus különböző kombinációit alkalmazzák a szakképzési rendszer irányításában, fejlesztésében (Tescy – Dessaring, 2002):

1. *Tervszerű irányítás:* A tervszerű irányítás esetében az állami közigazgatás feladata a szakképzés megszervezése és irányítása, valamint a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közötti összhang megteremtése és fenntartása. Az államilag irányított központi tervezés általában a szakképzési kínálatra helyezi a hangsúlyt. A szakképzési rendszer irányítását természetesen nem lehet teljes mértékben az állami intézményrendszernek alárendelni, mivel a kereslet várható alakulását csak korlátozott mértékben, elsősorban csak rövidtávon lehet megbízhatóan előre jelezni.

2. *Kereslet által vezérelt rendszer:* A munkaerőpiaci igények által vezérelt szakképzési rendszer alapja a decentralizáció, a dereguláció, és a hatás- és jogkörök átruházása a társadalmi és piaci szereplőkre. A munkaerőpiac szabályozása és irányítása a szakképzési rendszer felhasználóinak visszajelzéseire épül. A szakképzés és a munkaerőpiac kölcsönösen függenek egymástól.

3. *A piaci és állami irányításra egyaránt épülő rendszer:* A piaci és állami irányítás elemeit ötvöző szakképzési rendszerekben a szereplők közösen keresik azokat a megoldásokat, amelyek lehetővé teszik a szakképzés rugalmas alkalmazkodását a piaci igényekhez. A cél egy olyan, mérsékelt bürokráciával működő rendszer fenntartása, amely lehetőséget kínál alternatív megoldásokra, mint pl. a vállalati szféra által befolyásolt szabályozásra, vagy a szakértői hálózatok bevezetésére. Az

irányító hatóság, a társadalmi és szakmai szervezetek közösen látják el a koordinációs funkciókat, arra törekedve, hogy a szakképzési rendszer rugalmasságának megőrzése érdekében összehozzák a szereplőket, akik egyébként is hasonló érdekeket képviselnek. A munkaadói szervezetek, kamarák, tanári és szülői közösségek teremtik meg a kapcsolatot a keresleti és a kínálati oldal között. A szereplők közötti közvetlen, de informális kapcsolatokat a szakértői, tanácsadói hálózatok segítik fenntartani. Egy jól működő hálózat elsősorban a kölcsönös bizalomra, és kevésbé a gazdasági érdekekre vagy formális hatáskörökre épül.

Az első szakképesítés megszerzésének finanszírozását az Európai Unió országaiban nagyrészt a központi költségvetés fedezi. A gyakorlati képzésen keresztül ugyanakkor bizonyos mértékig a vállalati szféra közvetlenül is szerepet vállal a finanszírozásban. A szakképzési rendszerek finanszírozásában az elmúlt években megvalósult fejlesztések ellenére továbbra is a képzés iránti kereslethez igazodó, azaz a bemenettől függő, input-alapú forrás-allokáció dominál.

1.2.1. Kutatási területek és irányzatok az Európai Unióban

Az országok összehasonlítására az Európai Unióban leggyakrabban az iskolázottság indikátorai és a gazdasági fejlődés ill. a foglalkoztatottság mutatói közötti kapcsolatok elemzési módszereit alkalmazzák. Ezekben az elemzésekben az oktatás külső, a gazdaságra vagy a társadalomra gyakorolt hatását vizsgálják. Az ilyen makroszintű, potenciálisan az iskolázottsági és képzettségi mutatóktól függő indikátorok közé sorolhatjuk a munkanélküliségi, inaktivitási és foglalkoztatási arányokat, a bűnözési statisztikákat ill. a gazdasági fejlődés mutatóit.

A kutatási és elemzési módszerek másik jelentős csoportja az oktatás és szakképzés tényezőinek a vállalatok teljesítményére gyakorolt hatását vizsgálja. A vállalati hozamok elemzésében fontos szerepet játszanak az oktatás, és különösen a szakképzés finanszírozási struktúrájának jellegzetességei. A vállalati szinten realizált hozamokat ugyanis a szakképzésre fordított vállalati ráfordítások és a tanulók, illetve a tanulók közül a szakképzett munkaerőként a vállalatnál maradó fiatalok hozadéka közötti különbségből számíthatjuk ki. Azokban az országokban, ahol a vállalati szféra a gyakorlati képzésen keresztül a szakképzési kiadások jelentős részét biztosítják, általában nagyobb hangsúlyt fektetnek a vállalati hozamok elemzésére, vagyis annak vizsgálatára, hogy milyen megtérülési ráta mellett hajlandóak a vállalatok a szakképzésre és annak finanszírozására saját forrásokat fordítani.

Egy másik, az uniós országok gyakorlatában fontos kutatási terület az oktatás, vagy szakképzés egyéni hatásaival foglalkozik. Az ilyen vizsgálatok célja az iskolázottság és a képzettség különböző ismérvei által az egyéni életpályára gyakorolt hatások kimutatása. Ennek gyakori módszere az életpályák követéses vizsgálata, amely módszer alkalmazásában gyakran okoz nehézségeket az oktatás hatásán kívüli, az életpályák sajátosságaiból fakadó egyéni tényezők befolyásának kiszűrése. Ez a kutatási ág elsősorban az iskolai pályafutás mérföldköveit, az általános, a szakképzés, a továbbképzés és a munkavállalás közötti átmenetet vizsgálja, különös tekintettel a fiatalok tervei és a valóság közötti eltérésekre, a szakmai pályafutás elején jelentkező kudarcokra és sikerekre.

Az életpálya-kutatások témakörbe tartozik a szakképzési rendszer sikerességének egyik ugyancsak fontos mutatója, a pályakezdők képzettségi szinttől és szakmától függő relatív bérszínvonal. A szakképzési rendszer és az életpályák közötti hatások kimutatására kvantitatív és kvalitatív, leíró jellegű kutatási módszereket egyaránt alkalmaznak. Az életpályák kutatásában mindemellett fontos szerepet tölt be a társadalmi tényezők és az egyéni szociális környezet hatásainak elemzése, az esélyegyenlőség megítélése, azaz a képzéshez való hozzáférés és a tanulmányi sikerek esélyének mérése a nem, az etnikai hovatartozás vagy a családi háttér függvényében.

Az Európai Unió szakképzés-kutatással foglalkozó szakemberei egyre inkább felismerik, hogy a szakképzési programok eredményének és hatásának már jól működő, megbízható elemző módszerei mellett egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetni a rendszer szintű hatások kimutatására (Viertel et al. , 2004). Az ennek érdekében kialakuló kutatási koncepciók a szakképzési reformok kudarcának két fő potenciális forrásának kiküszöbölésére, a szakképzési rendszerek szereplői között, illetve a szakképzési rendszer és a munkaerőpiac közötti feszültségek elkerülésére összpontosítanak. A szakképzési rendszeren belüli feszültség, vagy inkonzisztencia különösen abban az esetben merülhet fel, ha a szakképzési reform intézkedéseinek megtervezésében a döntéshozó csupán a rendszer egyik részterületére összpontosít, és nem veszi figyelembe a rendszer elemei közötti kölcsönhatásokat (pl. a tanterv módosítása mellett a döntéshozó nem gondol a tanárok képzésének az új követelményekhez történő igazításához). A külső feszültségek, inkonzisztenciák elkerülésére irányuló kutatások célja annak kimutatása, hogy a szakképzési rendszeren belüli módosítások összhangban vannak-e a munkaerőpiaci elvárásokkal, a szakképzéssel megszerezhető kvalifikációk megfelelnek-e a vállalatok igényeinek.

A szakképzéssel kapcsolatos szakmai anyagok külön területként kezelik az első szakképzés megszerzését és a folyamatos szakképzést, vagy továbbképzést. Az első szakképzés (initial vocational education) rendszerint iskolai, illetve részben iskolai részben üzemi keretek között valósul meg, míg a folyamatos szakképzés, vagy felnőttképzés (continuing vocational education) elsősorban a már dolgozó, valamilyen kvalifikációval már rendelkező munkavállalók továbbképzésére irányul. A két képzési területet azért is érdemes elkülönítve kezelni, mert a folyamatos szakképzés, vagy felnőttképzés egyrészt kevésbé szakma-centrikus, másrészt sokkal kisebb teret enged a képzés központi irányításának, az állami beavatkozásoknak és szabályozási mechanizmusoknak.

A szakképzési rendszerek Európában elterjedt három típusa az ipari forradalom és a kézműves-kereskedő képzési modell felbomlása után alakult ki. Az ennek megfelelő tipológia szerint a különböző típusokat az állam szakképzésben betöltött szerepe határozza meg. Ez alapján három modellt különböztethetünk meg: a piac1.liberális modellt, az iskolai/bürokratikus modellt és a duális modellt.

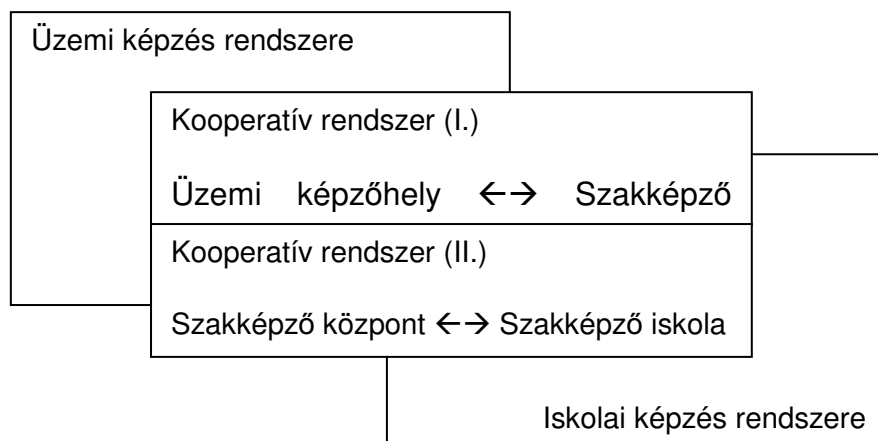
A magyar szakképzési rendszer a duális modellre épül, amelyben az elméleti képzés szakiskolákban, a gyakorlati képzés ezzel párhuzamosan vállalatoknál, üzemi képzőhelyeken történik. Ezáltal az állam és a vállalatok kötelessége a szakképzésben megoszlik, az elméleti képzés részben központilag koordinált működése mellett meghatározó szerepet töltenek be a piaci mechanizmusok. A

duális rendszer ugyanakkor csupán a rendszer strukturális kereteit szabja meg, az állam és a vállalatok költség- és felelősségvállalási gyakorlatától függően a duális rendszerben működő szakképzési modellek között is különböző típusok léteznek. Hazánkban a gyakorlati képzésben és ennek finanszírozásában, a források allokációjában is egyelőre meghatározó szerepet tölt be az állam, a piaci mechanizmusok a szakképzésben és a munkaerőpiacon csak korlátozott mértékben érvényesülnek. A szakképzési rendszerünk a belga (flamand/vallon) szakképzési rendszer között számos hasonló vonás ismerhető fel. A magyar szakképzési rendszer adottságait és a lehetséges fejlődési irányokat tekintve ugyanakkor értékes tapasztalatokkal szolgálhat a német rendszer. A német duális modell hazánk számára egy lehetséges modellt vázol fel, amennyiben szakképzési rendszerünk - az elméleti oktatásban és a rendszer koordinálásában betöltött állami szerepvállalás rendszere mellett - egy döntően piaci mechanizmusokra és a vállalati szféra társadalmi felelősségtudatára épülő rendszer irányába fejlődik.

1.2.2. A német szakképzési rendszer

A német szakképzési modellt a vállalatok által nyújtott gyakorlati képzés és az iskolai keretek között biztosított képzés párhuzamossága, és ezek együttműködése jellemzi. A következő ábrán a szakképzési rendszer egymással együttműködő alrendszerait szemléltetjük.

1.1. Ábra: A szakképzés makroszintű rendszere Németországban



Forrás: Pütz, 2003, pp. 10-11.

Németországban a tankötelezettség tartományonként eltérően a 9. vagy a 10. osztály elvégzéséig tart. A négyosztályos általános iskola (Grundschule) után a fiatalok három iskolatípusban folytathatják a tanulást:

- Alapiskolában (Hauptschule): 5. osztálytól a 9. vagy 10. osztályig
- 6 éves reáliskolában: 5. vagy a 7. osztálytól a 10. osztályig
- Gimnáziumban: 5. osztálytól a 13. osztályig.

A fiatalok ebből a három iskolatípusból, különböző életkorban léphetnek be a szakképzési rendszerbe. Az alapiskola elvégzése kötelező és a legalacsonyabb fokú középszintű végzettséget, a szakképesítésre feljogosító szakmai érettségi szintet biztosítja (Berufsschulreife). A reáliskolák olyan gyakorlatorientált oktatást nyújtanak, amely felkészíti a tanulókat a szakképzés megkezdésére, de nem zárja ki az orientálódást a tudományágak felé. A reáliskola elvégzésével a tanulók megszerzik a középszintű érettségit (mittlere Reife), amely az alapiskolai végzettségnél magasabb szintű, és nem csak szakképzésre, hanem az ún. középszintű hivatalnoki képzések (mittlere Beamtenlaufbahn) és a szakfelsőiskola (Fachoberschule) megkezdésére, valamint a gimnáziumi felső tagozatra (11-13. osztály) is lehetőséget ad.

A tankötelezettség teljesítését követően a fiatalok közel kétharmada szakmát tanul, egynegyedük folytatja tanulmányait és 10 százalékot tesz ki azok aránya, akik nem törekednek a kötelezőnél magasabb végzettség megszerzésére. Ez utóbbi fiatalok csoportját nevezik munkaerőpiaci esélyeiket tekintve hátrányos helyzetű fiataloknak, akik számára az állami szakképzési intézmények speciális reintegrációs projekteket, kurzusokat indítanak.

A szakképzési rendszerbe belépő fiatalok 66 százaléka duális képzésben kezdi meg az adott szakma elsajátítását, 27 százalékuk iskolai rendszerben szerzi meg mind az elméleti, mind a gyakorlati tudást, és a tanulók 7 százaléka részben iskolai rendszerben, részben üzemi szakképző központokban tanul (Pütz, 2003). A szakképzés szakmától és a tanulók előmenetelétől függően kettőtől három és fél évig tarthat.

Az üzemeken kívüli vegyes rendszerben a tanulók hetente két napot töltenek a szakképző iskola részidős képzésében és három napot a gyakorlati képzést biztosító, üzemeken kívüli szakképző központban (Außerbetriebliche Ausbildungsstätte). Az üzemeken kívüli képzőhelyeket az állam, vagy a tartomány ill. a Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat tartja fenn. Az üzemeken kívüli képzőhelyeket nem a képzés helyszíne, hanem a közpénzekből történő finanszírozás jellemzi. Ennek megfelelően az üzemeken kívüli képzés keretében is folyhat a gyakorlati képzés egy része vállalati képzőhelyeken, tanműhelyekben. Az üzemeken kívüli szakképző központok állami támogatásának célja a fiatalok szakképzésének támogatása azokban a régiókban, ahol a vállalatok nem kínálnak elegendő üzemi képzőhelyet a fiataloknak. Emellett az üzemeken kívüli szakképző központok gondoskodnak a tanulási nehézségekkel küzdő vagy szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok szakképzéséről.

Az teljes iskolaidős iskolai képzés helyszíne a szakiskola (Berufsfachschule), melynek képzési ideje általában 3 év. A szakiskolák egy része azon fiatalok számára nyújt alternatívát, akik nem jutottak képzőhelyhez a duális rendszerben. Az ilyen szakiskolák bár a megszerzhető végzettséget tekintve formálisan egyenrangúak a duális képzéssel, arányukat és a végzettségek piaci értékét tekintve inkább másodrendű szerepet játszanak.

A teljes iskolaidős szakiskolák másik csoportja a kizárólag iskolai intézményben kitanulható szakmákat oktatja. Az ilyen szakiskolák töltik ki az ún. szakképzési hézagokat, amelyeket a duális képzési rendszerben nem szereplő szakmák, illetve a duális képzésben csak kevésbé gazdaságosan vagy nehezen oktatható szakmák jelentik.

A teljes idős iskolai képzési formában az elméleti és a gyakorlati képzés is szakiskolában történik. A tartományok arra törekednek, hogy lehetőleg minden szakmát tanulni vágyó, és az ehhez szükséges végzettséggel rendelkező fiatal valamilyen formában beléphessen a szakképzési rendszerbe. A szakképzési helyhez nem jutó fiatalok egy részét külön közvetítő szolgáltatások segítségével helyezik el vagy teljes idős szakképzésben, vagy az üzemén kívüli szakképzési rendszerben.

A duális rendszerű képzés ipari és kézműves szakmákat foglal magában, történeti háttere évszázadokra nyúlik vissza. A mai struktúrájának formális kereteit az 1969. évi szakképzési törvény fektette le (Berufsbildungsgesetz). A duális képzésben a szakképző iskola a vállalatok partnere. Az iskola célja az általános képzés és a szakmai elméleti képzés biztosítása, valamint a fiatalok nevelése. A gyakorlati képzésről a vállalatok biztosítják. Az üzemi képzőhelyről maguknak a tanulóknak kell gondoskodni. A tanulóknak ajánlott már több mint egy évvel a képzés előtt elküldeni a jelentkezéseket a képzőhelyet kínáló vállalatoknak. A nevesebb vállalatok képzőhelyeiért gyakran éles verseny folyik, és komoly felvételi követelményeknek kell megfelelni. A tanuló felvétele a tanuló és a vállalat közötti tanulószerveződés megkötésével zárul. A tanulók egy héten 3 vagy 4 napot töltenek gyakorlati képzéssel az üzemi képzőhelyen, és 1 vagy 2 napot a szakképző iskolában. Ha tanuló és vállalat között létrejött a tanulószerveződés, a tanulót ez feljogosítja a szakképző iskolai oktatásra. A tartomány kötelessége iskolai oktatás keretében biztosítani a tanulószerveződéssel rendelkező fiatalok elméleti képzését. A vállalat pedig köteles a tanulóknak az iskolai oktatásban való részvételhez időt, azaz heti 1 vagy 2 szabadnapot biztosítani. Minden tartományban meghatározzák az iskolák vonzáskörzetét, azt, hogy adott szakma elméleti oktatását mely szakképző iskola végezheti. A tanuló abban az iskolában kezdheti meg a szakképzést, amelynek vonzáskörzetébe a vele tanulószerveződést kötő vállalat székhelye tartozik. Előfordulhat, hogy a tanuló kénytelen hetente akár 30-40 kilométert ingázni a vállalati képzőhely és az iskola között.

Németországban a duális képzési rendszer nyújtja a munkaerőpiacon a legértékesebbnek tekintett szakmai végzettséget. A tanulók számára a duális képzés, és azon belül a vállalatok üzemi képzőhelyei biztosítják a legjobb feltételeket a magas színvonalú, modern és piacképes szakmai gyakorlati ismeretek elsajátításához. Ennek következtében a vállalatok elsősorban a szakmát a duális rendszerben kitanuló fiatalok alkalmazását preferálják.

1.2.3. A belga szakképzési rendszer

A flamand és a vallon oktatási rendszer már 8-10 éve egymástól elkülönülten működik. Az adatokat tekintve alapvető eltérések nem mutatkoznak, de a két rendszer másra helyezi a hangsúlyt és eltérő értékeket követ. Ami a két rendszerben közös, az a föderális rendszer, a végzettségi szintek, a tanúsítványok, az oklevelek, a diplomák megszerzési követelményei. Nemzetközi felméréseken azonban a flamand diákok rendre jobb eredményeket érnek el a matematika, a természettudományok területén és a problémamegoldásban, mint a vallon diákok. A flamand régió Finnországgal, Svédországgal szerepel az élvonalban, míg a vallon diákok a spanyol, portugál átlaghoz közelítenek. A tendencia azonban csökkenő a flamand diákok estében is, azaz túlzott elégedettségre nem adnak okot az eredmények.

A munkáltatók a flamand és a vallon oktatási és képzési rendszer közötti különbség lényegét abban látják, hogy a flamand rendszer felépítése egyszerűbb, és a diákok választási lehetőségei kevésbé differenciáltak. Ennek köszönhetően azonban költséghatékonyabb és homogénitása miatt eredményesebb is. Ezzel szemben a vallon oktatási rendszer a diákoknak nagyobb teret enged a szabad választásban, ami egy differenciáltabb de költségesebb rendszert eredményez. A vallon rendszer diákjainak teszteredményei egységesebbek ugyan, de összességében kissé alulmúlják a nagyobb szórású, de átlagosan jobb teljesítményt nyújtó flamand diákokat.

A francia és a német nyelvű közösségekben működő két oktatási rendszer közül a domináns oktatási rendszer lényege, hogy a 12 éves kortól kezdődő középfokú oktatás az első kétéves, az ún. megfigyelési szakaszt követően két irányban, átmeneti vagy szakképzési irányban folytatódhat. Mindkét irány két kétosztályos ciklusból, az orientációs és a speciális ciklusból áll. A két oktatási irány a következőképpen jellemezhető:

- **Átmeneti irány:** Ez az irány egy átmeneti szakasznak tekinthető, amely általános, műszaki vagy művészeti ismeretek oktatásával kívánja felkészíteni a diákokat a felsőfokú továbbtanulásra, miközben nyitva hagyja számukra a lehetőséget a szakképzésre és az ezt követő munkába állásra;
- **Szakképzési irány:** A másik irány fő célja a szakképesítés megszerzése. Ezen a vonalon a műszaki, szakmai vagy művészeti képzés elsősorban a tanulók foglalkoztatásra való felkészítésére irányul, miközben nyitva hagyja előttük a lehetőséget a felsőfokú továbbtanulásra.

A középfokú oktatás tehát három, egyenként 2 éves szakaszba szerveződik. Az első orientációs szakaszban a tanulók az első évben azonos tantervet követnek, majd a második évben néhány fakultatív tantárggyal bővül az általános képzés tananyaga. A tanulók fejlődését – egészségügyi, pszichológiai és szociológiai tényezők tekintetében is - figyelemmel kísérik, és ez alapján, a teszteredmények figyelembe vételével segítik a tanulási irányok kiválasztását, a diákok orientációját.

A második és a harmadik szakasz mára a két elkülönült irány valamelyikéhez fűződik. A második, az orientációs kétéves időszakban csökken a közös alaptantervi anyag, egymástól elkülönül az általános, a művészeti és a szakmai ismeretek oktatása. A vízvonalat a két képzési irány jelenti, amely között még a második ciklus végén, a 16 éves diákok számára is lehetséges ugyan az átmenet, de a váltást számos, a különböző tárgyak megfigyelésére irányuló feltétel is korlátozza. A váltást ugyanakkor a reorientációs kurzusokkal igyekeznek segíteni. A harmadik kétéves időszakban, a speciális ciklusban már több a szabadon választható, mint a közös tantárgy.

Azok a tanulók, akik az átmeneti oktatási irányt választották, és sikeresen befejezték az általános vagy műszaki oktatás harmadik ciklusát, felső középfokú, a gimnáziumi érettséginek megfelelő végzettséget szereznek.

A szakképzési irány hatodik évét sikeresen befejező tanulók szakmai bizonyítványt kapnak, ami lehetővé teszi számukra a munkavállalást.

Egy 1983. évi törvény 18-éves korig hosszabbította a tankötelezettség időtartamát. A törvény emellett meghagyta a lehetőséget arra, hogy a tanulók a 15 vagy 16 éves korig tartó kötelező teljes idős iskolai oktatást követően 18 éves korukig részidős szakképzésben vegyenek részt.

A francia közösségben a szakképzési központként működő CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance) a 15-16 éves és idősebb fiatalok számára kínál heti 12 – 15 tanórás (tanóránként 50 perces) általános szakképzést. A tanulóknak emellett lehetőségük van tanulószerveződést kötni valamely vállalattal, amely gyakorlati szakképzést kínál a fiatalok számára.

A tanulószerveződés alternatívájaként lehetőség van tanoncszerződés megkötésére is, ami a 16-18 év közötti fiatalok számára fizetett munkalehetőséget és emellett elméleti és gyakorlati képzést biztosít szakképző központokban (pl. CEFA) illetve az őket alkalmazó vállalatnál. A szakképzésnek ezt a formáját ipari szakképzésnek is nevezik. Ennek keretében a tanoncokat a rendes alkalmazottakhoz hasonló munkakörben foglalkoztatják, és fizetésben részesítik őket, így ez a képzési forma duális jellege ellenére gyakorlatilag a duális szakképzési rendszeren kívül szerveződik. Ez tetten érhető a fiatalok motivációjában, amely sokkal inkább a tanoncszerződéssel járó munkalehetőség és a megfelelő fizetés megszerzésére irányul.

A tanoncszerződések száma hozzávetőlegesen 800 és 900 között mozog, a duális szakképzési rendszerben kötött tanulószerveződésekkel együtt 1500-ra tehető a gyakorlati képzésben részesülő fiatalok száma. Ez a szám messze van az optimálistól, ha figyelembe vesszük, hogy közel 10.000 fiatal tanul részidős képzési struktúrában. A vállalatok alacsony részvétele mellett a duális rendszer másik problémája, hogy a szakképző központok csak másodlagos szempontnak tekintik a tanulók ill. tanoncok és a vállalatok közötti szerződések mögött álló képzési tartalmat és a gyakorlati képzési módszerek színvonalát. A szakképző központok célja ugyanis a fiatalok bevezetése a munkaerőpiacra, így arra törekednek, hogy minél több tanulót helyezzenek le a vállalati szférában.

A szakképzés finanszírozása

Az iskolák a fenntartó szervek szerint négy fő típusba sorolhatók, nevezetesen a városi, egyházi, tartományi és közösségi (flamand) iskolatípusok. Ennek a felosztásnak azonban ma már kevés a gyakorlati jelentősége van, mivel mind a négy iskolatípust az állam finanszírozza. Korábban különböző konstrukciókban tartották fenn az iskolákat, vagy a város és a központi költségvetés, vagy a tartomány és a központi költségvetés közösen. Ma már inkább csak az egyházi iskolák különböznek az értékek és az elvek tekintetében, de a finanszírozásban már ez az iskolatípus sem. Ezen kívül kezdenek elterjedni a közszféra és a magánszféra együttműködésén alapuló PPP-konstrukciók (Public Private Partnership) az iskolák finanszírozásában. Ez általában azt jelenti, hogy magánkézben vannak az iskolaépületek, gyakran maga a vállalat építteti az iskolát, az oktatási tevékenység finanszírozásában azonban nem folyhat bele, így a célok és tartalom meghatározásába sincs beleszólása. A vállalkozás fő bevételi forrását az épület bérleti díja jelenti.

A duális szakképzési rendszerben a tanulók részidős iskolai képzésben és vállalati képzőhelyen történő gyakorlati képzésben vesznek részt. A duális rendszer keretében tanulókat tanulószervezővel foglalkoztató vállalatok a gyakorlati képzésért az államtól költségtérítésben részesülnek.

A szociális partnerek, a munkaadók és a munkavállalók két évente megújítják a köztük érvényben lévő kollektív megállapodást. Ennek egyik fejezete a szakképzésre vonatkozik, amely a formális szakképzésen kívül az informális képzési formák, a továbbképzés és a vállalati tréningek területét is érinti. 2001-ben a munkáltatók felvállalták, hogy a cégek összesen a nettó munkaerőköltség 1,9%-át fordítják a munkavállalók képzésére. Minden cég az alkalmazottak munkaköltségének 0,1%-át fizeti az államnak. Ennek felhasználásáról a munkáltatónak nincs információja. Egyes ágazatok (pl. fémipar) az ágazati kollektív megállapodáson keresztül maguk is szabályozzák a szakmai képzés, továbbképzés intézményét, például azzal, hogy a munkaerő költség 0,2%-át fizetik be, de létrehozhatnak képzési intézményt is, amit maguk tartanak fenn. Az ilyen intézmények oktatóinak teljesítményét a munkavállalók értékítélete, ritkább esetben a munkáltató véleménye alapján mérik. Ezek az intézmények maguk is kezdeményezhetnek képzéseket, amelyek teljes mértékben piaci alapokon, célorientáltan működnek és a felmerülő piaci igények kielégítésére irányulnak. Ennek megfelelően működésük is csak addig tart, amíg van elég jelentkező a kínált kurzusokra. A szakmai képzés, továbbképzés ágazati szervezésének másik lehetséges módja a képzési alap létrehozása, amelyből a képzést szervező cégek részesülhetnek.

A szakképzés kibocsátása és a munkaerőpiaci kereslet

Flandriában a szakképzési rendszer irányítását elsősorban nem a piaci kereslet kielégítése vezérli, azaz a hangsúlyt nem arra fektetik, hogy a szakképzés kibocsátása minél jobban lefedje a munkaerőpiaci keresletet. A szakképzési rendszer alapelve, hogy elsősorban olyan munkaképes állampolgárok képzésére és nevelésére kell törekedni, akik képesek a társadalomba beilleszkedni és a munka világához rugalmasan alkalmazkodni. A fő értékeknek tehát a rugalmasságot és a mobilitást tekintik. Az egy-egy területre specializálódott munkaerő képzése helyett a hangsúlyt olyan általános képzettséggel és képességekkel rendelkező munkavállalók

képzésére helyezik, akik képesek új ismereteket elsajátítani és hajlandók kiegészítő képzéseken részt venni. A kiegészítő képzést vagy a vállalat vagy esetenként az állam finanszírozza. Az általános, konvertálható készségek fontossága miatt ritkán kerül sor új szakma bevezetésére a szakképzési rendszerbe. A bevezetés jelentős költségei miatt egy új szakmának tartalmilag jól megalapozottnak kell lennie, és hosszú távú igény kielégítését kell szolgálnia. A szakképzési rendszer döntéshozói nem törekednek a tanulók orientálására a hiányszakmák felé, mivel előfordulhat, hogy ezzel a motivációjukkal ellentétes döntésre ösztönöznék a tanulókat..

Munkaerőpiaci problémák

Belgiumban az iskolát 18 évesen szakképesítés nélkül elhagyó tanulók aránya 10%, ami az Európai Unió 12%-os átlaga alatt van. Ennek ellenére a legjelentősebb munkaerőpiaci problémák a szakképzetlen munkaerővel hozhatók összefüggésbe. A szakképzetlen munkaerőt a munkáltatók jelentős relatív bérhátránnyal alkalmazzák, miközben recessziós gazdasági hatások esetén elsőként a szakképzetlen munkaerőt építik le a vállalatok. Az öregedő társadalom következményei Belgiumot, más nyugat-európai országokhoz hasonlóan érzékenyen érintik. Igaz, a munkanélküliségi ráta 6% körül van, ami alacsonynak tekinthető. A munkaerőpiaci feszültségek sokkal inkább a megfelelő munkaerő hiányából adódnak. A kormány nemrég a munkakeresés és elhelyezkedés ösztönzése céljából szigorította a munkanélküli járulék feltételeit.

A munkáltatók a munkaerőpiaci feszültségek enyhítésére többek között azt javasolják, hogy a szakképzési rendszer illetékes szereplői nagyobb figyelmet fordítsanak a pályaválasztó fiatalok tájékoztatására, arra, hogy megismerhessék a döntésük várható következményeit. A munkaadók úgy vélik, a tájékoztatási és tanácsadási tevékenység erősítésével nagyobb befolyást lehetne gyakorolni a tanulók döntéseire. Igaz, ezzel felmerül annak a veszélye, hogy a fiatalokat egy általuk kevésbé preferált szakma elsajátítására ösztönzik, ami alacsonyabb motivációhoz vezethet.

1.3. Közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi tapasztalatai

1.3.1. Előrejelző rendszerek általános jellemzői

A közép- és hosszútávú munkaerőpiaci kereslet és kínálat előrejelzésére szolgáló modellek egyszerre számos célcsoportnak szolgáltathatnak értékes információt: pályaválasztás előtt álló tanulók számára a várható kereslet, keresetek; beruházási, munkaerő-felvételi döntés előtt álló munkaadók számára a várható munkaerőkínálat; szakiskolákat, szakképző intézményeket irányító döntéshozók számára a kereslet és kínálat közötti eltérés várható alakulása jelent értékes információt.

A különböző célcsoportok akkor tudnak a legtöbbet profitálni az elkészült előrejelzésből, ha az megfelelően részletes információkat tartalmaz, tehát legalább foglalkoztatáscsoportok szerint bontott prognózist szolgáltat, amelyek oktatási képesítésekhez kapcsolhatók. Továbbá, az előrejelzés időtávjának is meghatározó

szerepe van a gazdasági szereplők számára, hiszen a különböző szereplők különböző időszakokra terveznek (4-10 év); ugyanakkor, a prognózis időtávjának meghatározásában nagy szerepet játszik az elvárt megbízhatóság, pontosság is.

A fentiek fényében olyan országok, esettanulmányok kerültek kiválasztásra, melyek e dimenziók mentén olyan érdekes, sikeres példákat szolgáltatnak, amik legalább részben átültethetők a magyar gyakorlatba. Továbbá, a közép- és hosszútávú tervezés szakképzéshez való viszonyát is figyelembe vettük, hiszen a munkaerőpiaci előrejelzés, ha kellően részletes és megbízható, a szakképzési keretszámok meghatározásában is fontos szerepet játszhat.

1.3.2. Egyes országok tapasztalatai

Hollandia

Intézményi háttér, finanszírozás

A holland előrejelzési modellt a maastrichti Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) kutatóintézet készíti, amely azonban számos előrejelzési paramétert, eredményt a CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis prognózisából használ fel.

A kutatási projektet számos állami és privát intézmény finanszírozza, ami jól tükrözi az eredmények felhasználásának széles körét.

Alkalmazott módszer, analitikus keret

A ROA minden második évben 5 éves előrejelzési időtávon készít prognózist a teljes foglalkoztatásra, gazdasági ág, foglalkozási csoport és oktatási csoport szerinti foglalkoztatásra (ROA, 2005). Az elemzés explicite összekapcsolja a foglalkoztatási csoportokat a képzési ágakkal annak érdekében, hogy a pályaválasztás előtt álló diákok számára is értékes információval tudjon szolgálni. Az előrejelzési rendszer erőssége, hogy a ROA rendszeresen értékeli saját prognózisait.

A ROA előrejelzései mind a gazdaság növekedéséből származó bővülési munkaerő-keresletet, mind a munkaerő kiválása okozta pótlási munkaerő-keresletet előrejelzik. Az előbbit a CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis iparági munkaerő-kereslet előrejelzéseiből származtatják; az utóbbit pedig a nem és korosztály szerinti kohorszokra számolt változási rátákkal jelzik előre (Boswell et al, 2004). E kettő összegét vetik össze az előrejelzett munkakínálattal minden egyes oktatási csoport esetében, így a munkaerőpiaci egyensúlytalanság hatása explicite beépül a modellbe (Cörvers és Heijke, 2004). A munkaerő-kínálatot az oktatási rendszerből kikerülők és az aktívan munkát kereső munkanélküliek összegeként határozzák meg. Az oktatási rendszerből kikerülők számát külön modell jelzi előre, hogy figyelembe tudják venni a nem szokványos oktatási formákból származó kínálatot is. Az elemzés információs háttérét az oktatási rendszer minisztériumi adatbázisa, a munkanélküliség hivatalos nyilvántartása (képzettség, demográfiai

változókkal egyetemben), valamint a CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis saját előrejelzése szolgáltatja.

Eredmények felhasználása, megbízhatósága

Az előrejelzési modell kialakításának explicit célja volt, hogy a pályaválasztás előtt álló diákokat, és az őket segítő pályaválasztási tanácsadókat megbízható előrejelzésekkel, háttérinformációkkal lássák el, azonban csak lehetőségként merült fel, hogy oktatási keretszámok meghatározásához használják fel a modell eredményeit (Dupuy, 2005). Ez a megközelítés nem változott az elmúlt közel két évtized alatt sem, tehát a modell eredményei nem épülnek be intézményesített formában az oktatási rendszer tervezésének folyamatába.

A ROA előrejelzéseinek megbízhatósága alapján a világ legjobbjai közé számít; a 2005-ig terjedő időszakban a 113 szakmában készült, a munkaerőpiaci kilátásokra vonatkozó előrejelzések 93%-ára adott meg kvalitatív és nagyságrendjében megfelelő előrejelzést. Természetesen a kereslet, kínálat, regionális bontás, stb. szerinti nagyobb precizitású előrejelzésekben nagyobb átlagos hibával jelez előre a modell.

Németország

Intézményi háttér, finanszírozás

Németországban az Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) készít immáron több mint 2 évtizede rendszeres munkaerőpiaci előrejelzéseket. Az intézet végzi az adatgyűjtést (munkaerőpiac, oktatás) és a modellezést is, amit a szövetségi kormány finanszíroz döntő részt (Bundesanstalt für Arbeit). Emellett, több más kutatóintézet is készített közép- és hosszútávú előrejelzéseket, de legalábbis ennek módszertani háttérét kidolgozta; amelyek közül az Institut für Wirtschaftsforschung (IFO) modellje a legfejlettebb (Boswell et al, 2004). Ugyanakkor mivel ezek egyszeri előrejelzések, ezért a tanulmány céljainak kevésbé megfelelőek, így a továbbiakban az IAB modelljére összpontosítunk.

Alkalmazott módszer, analitikus keret

Az IAB évenkénti előrejelzése a teljes munkaerőállományra, a szektoronkénti, foglalkozási csoportonkénti, és oktatási csoportonkénti munkaerőkeresletre vonatkozik 15-20 éves időhorizonton.¹ A modell regionális (a szövetségi államok szintjén) bontásban is készít prognózist, azonban ennek az ágazati részletessége lényegesen alacsonyabb, mint az országos prognózisé. A modell érdekessége, hogy lentől-felfele építkezik: 59 ágazat részletes modellezésére épülnek a makrováltozók előrejelzései. Ennek az eljárásnak hatalmas információs igénye van: szektoronként 600 szektor-specifikus és a teljes gazdaságot leíró változóra van szükség (Boswell et

¹ a projekt részletes leírás (németül)

megtekinthető: <http://www.iab.de/de/179/section.aspx/Publikation/k020528f41>

al., 2004). Ezek az adatok a német mikrocenzusból és a nemzeti számlákból származnak; továbbá az egyes tényezők jövőbeli hatásának erőssége tekintetében explicite szakértői véleményekre támaszkodik a modell.

A munkaerő kínálatot többféle módszerrel is előrebecslik; a legújabban használt eljárás lényege, hogy a hosszú távú népesedési trendeket és a munkaerőpiaci részvételi hányad alakulása mellett a bevándorlási szerkezetet előrebecsülve több scenárió is készül (Boswell et al., 2004).

Eredmények felhasználása

Nincs világos intézményi kerete az elkészült különböző előrejelzések felhasználásának; ezt az is nehezíti, hogy többféle előrejelzés is készül, amelyek közötti különbségek okait nehéz világosan kommunikálni. A releváns szakirodalom alapján kijelenthető, hogy leginkább a kormányzati szektor használja fel az előrejelzéseket (Neugart-Schömann, 2002).

Nagy Britannia

Intézményi háttér, finanszírozás

Az Egyesült Királyságban a Warwick Institute for Employment Research (IER) foglalkozik közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzésekkel a leghosszabb ideje, emellett a Munkaügyi és Képzési Minisztérium (Department for Education and Skills) is készített 2000 óta foglalkoztatottsági előrejelzéseket. A tanulmány szempontjából relevánsabb IER modell a Cambridge Econometrics-vel (CE) együttműködésben készül; a projekt finanszírozási hátterét a lényegében a két kutatóintézet szolgáltatja (Boswell et al., 2004).

Alkalmazott módszer, analitikus keret

Az IER-CE modell² prognózist készít a következő 8-10 évre a foglalkoztatás szintjére aggregált, szektorális, foglalkoztatási csoportok és foglalkoztatási típus szerinti bontásban. Azonban a munkaerő-kínálatot csak magasan képzett munkavállalók esetében becsli előre, tehát a kereslet-kínálat közötti kölcsönhatás nincs modellezve. A német példával ellentétben az IER-CE fentről-lefelé építkezik, tehát az aggregált adatokat jelzi előre, majd azokat bontja szektorokra, foglalkoztatási csoportokra. Az elemzés adatai döntő részt a tízévenkénti népszámlálásból és a Labour Force Survey-ből származnak, ugyanakkor az adatok felhasználhatóságának javítása, és az adatforrások bővítése folyamatosan napirenden van mind az IER, mind Munkaügyi és Képzési Minisztérium esetében (Boswell et al, 2004).

² A legújabb előrejelzés 2008 őszére készül el, és 2016-ig fog becsléseket tartalmazni. Részletes információ megtalálható: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/current/wf/>

Eredmények felhasználása

Nagy Britanniában az elkészült munkaerőpiaci előrejelzéseket nem használják fel explicit módon az oktatás, a szakképzés tervezéséhez. Ugyanakkor az eredmények hasznos inputként szolgálnak a regionális önkormányzatok tervezéséhez, szimulációk futtatásához (Neugart-Schömann, 2002).

Ausztrália

Intézményi háttér, finanszírozás

Ausztráliában a Monash Egyetem kutatóintézete, a Centre of Policy Studies (CoPS) 1994 óta készít kétévenkénti munkaerőpiaci előrejelzést, ami számos küldő adatforrásra, előrejelzésre támaszkodik. A projektet a kormányzat közvetlenül és az egyetemen keresztül közvetetten is támogatja anyagilag.

Alkalmazott módszer, analitikus keret

A Monash Egyetem modellje a munkaerő-kereslet előrejelzésére vállalkozik, regionális, foglalkoztatási és demográfiai (nem, kor, stb.) csoportok szerinti bontásban. Az alkalmazott eljárás fentről-lefelé építkezik, tehát az országos GDP-növekedés előrejelzését követően, azt régiókra, iparágakra, és végül foglalkoztatási-, demográfiai csoportokra bontják kiegészítő modellek segítségével. A modellbe explicit módon beépülnek szakértői vélemények, például a várható gazdasági növekedés strukturális törésének előrejelzésében. A modell érdekessége, hogy a gazdasági szereplők számára készített döntéstámogató előrejelzésen túl, kormányzati reformok foglalkoztatási, növekedési hatásait is lehet részletesen vizsgálni (lásd. pl.: Dixon és Rimmer, 1999). A Monash Egyetem által kifejlesztett általános egyensúlyi modell adatforrások széles rétegére támaszkodik: nemzeti számlák, input-output táblázatok, demográfiai előrejelzések, ipar- és vámpolitikai előrejelzések, stb. (Boswell et al., 2004).

Eredmények felhasználása, megbízhatósága

A modell eredményeit az országos és tagállami szakképzési tervezés kiindulópontjaként használják fel, az előrejelzési apparátus kiépítése az országos szintű tudományos alapú előrejelzés kialakításának fontos lépése volt.

A modell előrejelzéseinek megbízhatóságáról nem állnak rendelkezésre szisztematikus felmérések, de Richardson és Tan (2007) 10-20%-os eltérést mutat ki a foglalkozási előrejelzések és a ténylegesen megvalósult folyamatok között néhány év távlatában.

1.3.3. Munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi tapasztalatainak összefoglalása

Az áttekintett közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelző rendszerek az alkalmazott modell struktúrájában, és a felhasznált információk körében alapvetően eltérnek. Valamint az előrejelzési időtávban is jelentősek a különbségek: 5-től 20 évig terjednek az értékek. Ugyanakkor, a prognózisok bontása minden esetben kellően részletes ahhoz, hogy mindhárom főbb felhasználói csoport (állam, munkaadók, munkavállalók) számára értékes információkat szolgáltatthasson. A finanszírozási háttér szempontjából meghatározó az erős állami szerepvállalás még a tradicionálisan piaci megoldásokat előnyben részesítő országokban is.

1.3.4. A hazai alkalmazás feltételei

A nemzetközi példák áttekintése után a hazai alkalmazás szempontjából négy kérdés tűnik kritikus fontosságúnak: amennyiben egy közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzésre alkalmas modell készül Magyarországon, akkor (1) mely intézmény, (2) milyen finanszírozási háttérrel, (3) milyen adatforrásokra támaszkodva és (4) milyen típusú modellt alakítson ki.

Ma Magyarországon három intézmény készít komoly, átfogó makromodellt: a Magyar Nemzeti Bank, az Ecostat gazdaságelemző intézet (Cseres-Koltay, 2007) és a Pénzügyminisztérium (KTI-vel közösen) (Bíró et al, 2007). Mindhárom modell alkalmas lehet közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzés készítésére, amelyek közül a PM-KTI modell a leggazdagabb munkaerőpiaci szempontból. Azonban mivel ezek elsősorban nem munkaerőpiaci irányultsággal készülnek, ezért jelentős átalakítások szükségesek kellően részletes előrejelzések készítéséhez.

A nemzetközi gyakorlat alapján indokoltnak tűnik a legalább részbeni állami finanszírozás, továbbá az állami szerepvállalás számára normatív alátámasztással szolgál az elkészült előrejelzések közjószág jellege (Neugart-Schömann, 2002).

Egy relatíve megbízható hazai előrejelzési rendszer kialakításának a legnagyobb akadálya a megfelelő adatok hiánya; ami egyrészt az adatok megbízhatóságát (pl.: rejtett gazdaság, adatfelvételi megbízhatóság) és részletességét (pl.: longitudinális vizsgálatok), másrészt a rendelkezésre álló adatsorok megfelelő hosszát, harmadrészt az adatbázisok hozzáférhetőségét jelenti. (Cseres-Koltay, 2007). Magyarországon a rendszerváltás előtti adatok nem kellően informatívak a gazdaság működésének szempontjából a rendszerváltás okozta strukturális törés miatt; valamint a 90-es évek első felére vonatkozó adatok sem kellően megbízhatóak az adatgyűjtés, -szolgáltatás minősége és a turbulens gazdaság változások miatt (Jakab-Kovács, 2002). Így egy viszonylag konzervatív becslés alapján 10-12 évre áll rendelkezésre felhasználható adatsor, ami jelenleg túl rövid egy hosszútávú

előrejelzéshez, ezért Magyarországhoz hasonló országok adataival kell kiegészíteni az adatbázist (lásd MNB NIGEM modell³).

A kialakítandó modellkeretet a rendelkezésre álló adatforrások, pénzügyi háttér és a már létező modellek határozzák meg. A legkönnyebben megvalósítható megoldás a már létező makromodell valamelyikének kibővítése egy munkaerőpiaci résszel, ami a korábban ismertetett fentről-lefelé építkező modellekre hasonlít megközelítésében. Ugyanakkor a jelenleg rendelkezésre álló modellek maximum 5-7 éves időtávú előrejelzésre használhatók (Cseres-Koltay, 2007).

Összességében megállapítható, hogy a magyar munkaerőpiaci tervezés kialakítása számára hasznos a nemzetközi gyakorlat áttekintése, és egy-egy példa részletesebb elemzése. Ugyanakkor a megfelelő adatsorok hiánya hosszabb távon is problémát jelent a magyar gyakorlat számára.

1.4. A szakképzés tervezésének nemzetközi tapasztalatai

1.4.1. A szakképzési keretszámokat meghatározó rendszerek általános jellemzői

A szakképzési beiskolázási keretszámokat meghatározó eljárások célja, hogy a szakképzéssel szemben fellépő vállalati és tanulói igényeket kielégítse, tehát a közép- és hosszútávú munkaerőpiaci tervezés modelljeihez hasonlóan sokrétű célcsoport kiszolgálása, ami gyakran az eltérő igények közötti konfliktussal is együtt jár. Azonban az elmúlt évtized során a piaci munkaerőigények kielégítése látszik teret nyerni a tanulói igényekkel szemben, többek között a gazdasági változások kiszámíthatatlanabbá válása és így a szakképzési rendszer kibocsátása és a munkaerőpiaci igények közötti illeszkedés problémásabbá válása miatt (Gasskov, 2000).

Az egyes országokban alkalmazott eljárások áttekintése során először általánosságban a szakképzési rendszert, tehát a kontextust, mutatjuk be röviden, majd a tervezés intézményi, finanszírozási háttere következik, tehát a tervezésben érintett intézmények, társadalmi szereplők erőviszonyai, érdekei. Ezután az alkalmazott eljárás részleteit, működését vázoljuk fel a felhasznált információs bázissal és a szükséges perem-feltételekkel egyetemben. Legvégül a tervezési rendszer visszacsatolási funkcióját tekintjük át, annak érdekében, hogy a működés optimalizálására vonatkozó technikákat is megismerhessük.

Az esettanulmányok kiválasztásában a közép- és hosszútávú munkaerőpiaci tervezés modelljei esetében alkalmazott szempontokat használtuk fel, továbbra is szem előtt tartva a munkaerőpiaci tervezés és a szakképzési keretszámok meghatározása közötti lehetséges kapcsolatokat.

³ http://www.mnb.hu/engine.aspx?page=mnbhu_mnbfuzetek&ContentID=2926

1.4.2. Egyes országok tapasztalatai

Hollandia

Hollandia a decentralizált, regionális szintű szektorális érdekegyeztetésen alapuló tervezés jellemző nemzetközi példája, ahol a rendszeresen elkészülő hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzéseket nem használják fel.

Szakképzési rendszer

A holland szakképzési rendszerben az ezredfordulón a számos kisebb szakképző intézmény integrálása, regionális központok létrehozása volt napirenden, amit a kialakított központok autonómiájának növelésével párosítottak. Jóllehet, a gyakorlatban a helyi autonómia nem növekedett meg komoly mértékben és így az elérni kívánt rugalmasság és lokális igényekhez való alkalmazkodás sem javult jelentősebben (Nijhof-Van Esch, 2004). Ennek megfelelően, a mai napig a rugalmasság növelése, a helyi igényekhez való alkalmazkodás és a költség-hatékonyság javítása a legfontosabb célok (Maes, 2004).

A szakképzési rendszer irányítását, ellenőrzését és finanszírozását számos minisztérium és kvázi-független állami intézmény végzi; a hatáskörök annak megfelelően változnak, hogy milyen kormányzati célt szolgál a szakképzés (pl.: kisebbségek integrációja – Igazságügyi Minisztérium; általános oktatási célok – Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium). Ez a töredezett és időben is változó intézményi struktúra a rendszer bonyolultságát növeli, és potenciális konfliktusokkal jár.

Az intézményi összevonások következtében 70 szakképzési képzési központ jött létre (2007/2008-as tanév), amelyek regionális szakképzési központokként vagy mezőgazdasági képzési központokként vagy szakfőiskolákként (professional college vagy vakschool) működnek. A 2007/2008-as tanévben 630 000 diák vett részt különböző formában a szakképzésben.⁴

Tervezés intézményi háttere

Az 1996-os reformot és annak 2001-es áttekintését és módosítását követően a szakképzés tervezéséért, irányításáért a létrehozott regionális szakképzési központok lettek felelősek. Ugyanakkor a tradicionálisan erős szektorális érdekvédelmi szervezetek továbbra is jelentős befolyással bírnak (Niewenhuis-Shapiro, 2004), amit mi sem szemléltet jobban, mint hogy a mezőgazdasággal kapcsolatos képzéseket külön, a regionális központokba be nem integrált képző intézményekben végzik.

⁴ <http://www.mboraad.nl/web/show?id=145871>

Annak ellenére, hogy a regionális képzési központok széles formális autonómiát élveznek, a szektorális tanácsok igyekeznek a működésüket erősen befolyásolni, ami kifejeződik abban is, hogy évek óta az intézményi keret megváltoztatásáért lobbiznak a Minisztériumban. Ez az érdekellentét jelentős feszültséggel, konfliktusokkal terheli meg a tervezést, irányítást.

Alkalmazott eljárás

Mint azt már korábban is említettük a szakképzési keretszámok meghatározása a regionális szakképzési központokban, szektoronkénti párbeszéd során történik. Az egyes regionális szakképzési központoknak minden képzésüket az Oktatási Minisztériumhoz be kell nyújtaniuk engedélyezésre, azonban a képzések csak akkor kerülhetnek meghirdetésre, ha a releváns szektorális tanács jóváhagyta a képzés tartalmát, minőségét ellenőrizte (Niewenhuis-Shapiro, 2004).

Annak ellenére, hogy létezik országos és regionális bontásban készülő közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzés ennek eredményeit nem használják fel sem a központi sem a helyi szintű tervezés során (lásd fentebb). Jóllehet történtek kísérletek az előrejelzések explicit felhasználására azonban ez adatminőségen, intézményi érdekeken elbukott (Hövels-Meijer, 1994).

Problémák, korrekciós mechanizmusok

A holland rendszer működése során folyamatos feszültségekkel jár a helyi szintű érdekegyeztetés, egészen pontosan a piaci és társadalmi igények konfliktusának kiegyensúlyozása. Ezeknek az érdekegyeztetéseknek az évenkénti kimenete a partnerek relatív erőviszonyain múlik, tehát nem lehet átfogó következtetéseket megfogalmazni.

A holland kormányzat átfogó kutatási programok során (pl.: 2001-es felmérésről lásd Niewenhuis-Shapiro, 2004) méri fel a szakképzés működését, a kormányzati célok megvalósulását, de ennek eredményei csak korlátozottan képesek a rendszer továbbfejlesztésének kiindulópontjául szolgálni a fentebb részletezett feszültségek és konfliktusok miatt.

Németország

A német duális szakképzési rendszer a szakképzés tervezésének közvetlen vállalati inputon alapuló, erős intézményi, szabályozói háttér mellett megvalósuló modelljét képviseli.

Szakképzési rendszer

A német szakképzés gerincét a duális képzési rendszer alkotja, aminek lényege, hogy a szakiskolai oktatást erős munkahelyi (on-the-job) képzéssel párosítják, így a mennyiségi és minőségi kérdések döntő részét közvetlenül a vállalatok tudják meghatározni. Ez a rendszer korporativista szemléletű, hiszen a szociális partnerek - kamarák, szakszervezetek - a szakképzés tervezése, irányítása során végig meghatározó szerepet játszanak (Misko, 2006). Továbbá, a döntő hangsúly a specifikus készségek elsajátításán van, melyek megújítását azonban csak kis mértékben segíti elő a modell. Ebben a rendszerben az egyes szakmáknak hosszú tradíció nyugvó önállósága van, ami megnehezíti a reformok keresztülvitelét. A duális rendszer mellett megtalálhatók a hagyományosnak mondható szakiskolák is, azonban súlyuk lényegesen kisebb, mint a duális képzésé.

A szakképzés német modelljére egyre nagyobb nyomás nehezedik a globalizáció erősödése és a tudás alapú gazdaság előtérbe kerülése miatt. Számos szerző valószínűnek tartja, hogy a rendszer alapvető átalakítása egyre kevésbé odázható el (Sung et al, 2006).

Tervezés intézményi háttere

A fentieknek megfelelően a duális szakképzés tervezésében, irányításában az iparági kamarák, érdekvédelmi szervezetek, a szövetségi és tagállami kormány, valamint a Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB)⁵ játszanak szerepet.

A hagyományos, szakiskolákon alapuló képzést ezzel szemben döntő részt az állam (szövetségi és tagállami) határozza meg. Ez utóbbira azonban nem fogunk kitérni, mert kisebb a jelentősége a teljes szakképzésen belül és az alkalmazott mechanizmusok is kevésbé érdekesek a tanulmány szempontjából.

Alkalmazott eljárás

A duális rendszer formális tulajdonságai alapján teljes mértékben, és közvetlenül kereslet által vezérelt; ugyanis csak annyi szakképzési hely hirdethető meg, amennyi munkahelyi képzési helyet az érintett vállalatok felkínálnak, továbbá a társadalmi párbeszéd intézményes formája biztosítja az érintett szereplők beleszólását az összes releváns minőségi kérdésbe (Keating, 2007).

Ez a tervezési eljárás erős intézményi és szabályozási keretben valósul meg, amely csak lassan tud alkalmazkodni a gazdasági változásokhoz, elsősorban a specifikus készségek elsajátításának kedvez; ugyanakkor csak magas költségekkel működtethető, mind a vállalatok - elsősorban kisvállalatok – erőforrásigényes részvétele, mind az intézmények magas működési költsége miatt. Ugyanakkor, a legnagyobb előnye ennek a tervezési modellnek, hogy nagy mennyiségű szakképzett munkást tud képezni, alacsony és közepes képzési kategóriákban, valamint, hogy ennek révén kialakul egy közös technológiai kultúra, amely a német hosszútávú versenyképesség egyik meghatározó eleme (Keating, 2007).

Problémák, korrekciós mechanizmusok

Mint azt korábban már megjegyeztük a német modell a specifikus készségek elsajátításának kedvez az érintett vállalatokkal való szoros együttműködésben. Azonban ez a megközelítés egyre kevésbé fenntartható gyorsan változó gazdasági körülmények között, ahol a képzés flexibilitása, a tudás megújítása és az általános készségek jelentik az alkalmazkodáshoz kulcsát. Ezeken túl problémát jelent, hogy a jelenlegi finanszírozási struktúra nem kedvez az élethossziglani tanulásnak, a felnőttképzés kiterjedésének.

A rendszer reformja folyamatosan napirenden van az elmúlt évtizedben, azonban a reformálhatóság rendkívül problémás kérdés a politikai berendezkedés számos vétőpontja miatt (Ante, 2008).

Ausztrália

Ausztrália a központi gazdasági modellezésen alapuló, erős intézményi koordináció mellett megvalósuló szakképzési tervezés kiemelkedő nemzetközi példája.

Szakképzési rendszer

Ausztráliában a szakképzés fejlesztése az egyik legfontosabb állami oktatási prioritások közé tartozik, ennek megfelelően gyakoriak a reformok, intézményi változások.⁶ Ezek elsősorban a munkaerőpiaci igények – jellemzően munkaerőhiány kezelése - minél hatékonyabb kielégítése, valamint az elsajátított képességek minél rugalmasabbá tételének irányába tartanak. A szakképzési rendszerek működtetése és irányítása elsősorban tagállami felelősség, ami azonban erős szövetségi tervezési háttérrel és feltételekhez kötött finanszírozással párosul.

Az országban több mint 4000 magán és állami szakképzési intézményben zajlik képzés, melyekre jellemző, hogy szorosan együttműködnek a helyi gazdasági szereplőkkel. Az utóbbi években a kis- és középvállalkozások igényeire való reakció is egyre jobban prioritást élvez.

Tervezés intézményi háttere

Az ausztrál szakképzési rendszer tervezése és irányítása erősen központosított, azonban a célok és prioritások megvalósításában a tagállamok, és több esetben a provinciák is jelentős mozgástérrel rendelkeznek (Gasskov, 2000). A stratégiai és operatív tervezés egyaránt közösen kezeli a kezdeti- és felnőttképzést, aminek az áll a háttérben, hogy a két rendszer együttes kezelése teremti meg a legtagabb keretet

⁵ <http://www.bibb.de/en/index.htm>

⁶ Bővebb információ megtalálható az Oktatási, Foglalkoztatási és Munkahelyi Kapcsolatok Minisztérium honlapján (Department of Education, Employment, and Workplace Relations): http://www.dest.gov.au/sectors/training_skills/policy_issues_reviews/key_issues/nts/

a piaci, szektorális igények kielégítéséhez. Továbbá, a keretszámok meghatározása, tehát a kvantitatív szabályozás egységes keretben van kezelve a tantervek kialakításával, szakmai gyakorlatok kereteinek meghatározásával, stb., tehát a kvalitatív szabályozással.

Szövetségi szinten az Department of Education, Employment, and Workplace Relations (DEST) felelős a szakképzés tervezéséért; továbbá minden egyes tagállam rendelkezik a saját tervezési intézményével, amelyek többnyire független tervező, tanácsadó intézményként működnek, ahol azonban elsősorban az állami célok, tervezési eljárások a dominánsak.

Alkalmazott eljárás

A szakképzés tervezésének kiindulópontja a MONASH munkaerőpiaci előrejelzése (lásd fentebb), ami azonban csak a szektorok, szakmák és képesítések szerinti várható foglalkoztatást jelzi előre, így további korrekciók szükségesek a szakképzés kibocsátása iránti igény meghatározásához. Ezen előrejelzések régiók szerinti bontását felhasználva tagállami szinten történik a szakképzési keretszámok meghatározása, azonban a tagállami autonómiát erősen korlátozzák a szövetségi keretszabályok (módszertan, súlypontok, országos átlagokban való részarány, stb.).

Az egyes tagállamok szintjén a tervezés kiindulópontja a vonatkozó előrejelzésből származtatott, szakmákra bontott, várható foglalkoztatás; majd ezt vetik össze a várhatóan rendelkezésre álló munkaerő állománnyal (pályaelhagyás, előregedés, halálozás, stb.). Ezek alapján a képzési igények alapján 3 kategóriába sorolják a munkavállalókat: (1) a szakmába újonnan belépők, (2) a szakmában szakképesítés nélkül alkalmazottak, (3) a szakmában szakképesítéssel alkalmazottak. Minden egyes szakmában, minden egyes kategóriához rendelnek egy képzési igényt jelző mérőszámot (szükséges éves képzési idő, órában kifejezve), majd a három kategóriába tartozók létszámának és a képzési igényeknek összeszorításával kapják meg az adott szakmára, adott évben felmerülő képzési igényt. Ezen képzési igények kielégítését aztán egyszerűen kivetítik az állam által finanszírozott magán, és közösségi szakképző intézményekre.

Problémák, korrekciós mechanizmusok

Az alkalmazott eljárás legnyilvánvalóbb problémája, hogy a munkaerőpiaci előrejelzés csak jelentős hiba mellett tudja a jövőbeli foglalkoztatási igényt megbecsülni. Továbbá, a szakmák közötti mobilitás kérdése nincs beépítve a modellbe, általános készségeket nyújtó, tehát adott szakmához nem kapcsolható szakképzési programok keretszámai nem határozhatók meg ilyen módon, valamint az állami rendszeren kívüli (pl.: cégen belüli) szakképzési programokat nem veszik figyelembe a tervezés során (Fluitman, 1997).

Ugyanakkor, a végleges intézményekre, és oktatási programokra vonatkozó képzési keretszámokat szociálpolitikai céloknak megfelelően tovább módosítják lokális szinten, elsősorban kisebbségek, munkaerőpiacon nem kellő mértékben részt vevő csoportok előnyben részesítése céljából. Érdekes momentum, hogy a szakképzést implicit állami támogatásként tekintik és így az iparágak közötti megosztás kiegyensúlyozása is stratégiai cél, az állam igyekszik elkerülni egyes szektorok aránytalan mértékű támogatását (Gasskov, 2000).

Norvégia

A norvég szakképzési rendszer mennyiségi és minőségi tervezése a regionális érdekegyeztetésen alapuló, kevés szisztematikus munkaerőpiaci felmérést felhasználó rendszer klasszikus példája.

Szakképzési rendszer

A norvég szakképzési rendszer működése hasonlít a német és a holland képzési szisztémákra a társadalmi párbeszédre, az érintett szereplők bevonására fektetett nagy hangsúly tekintetében. Azonban a szakképzési rendszer működtetése és tervezése eltérő módon történik, ami biztosítja a tanulmány számára az eset relevanciáját.

Norvégia, a többi skandináv országhoz hasonlóan, az OECD átlagot meghaladó mértékben fektet be oktatási rendszerébe, jelentős az állami szerepvállalás, és magas lakosság átlagos képzettségi szintje. Ezeken túl jelentős hangsúlyt fektet az élethosszig tartó tanulásra az oktatás minden területén, így a szakképzésben is. Ugyanakkor a szakképzés erős szakiskolai komponense mellett a gyakorlati/munkahelyi képzés relatíve gyengének mondható, egyrészt a kis- és középvállalkozásokra épülő gazdaság szerkezet, másrészt az állami szerepvállalás jellege miatt (Keating, 2007).

Tervezés intézményi háttere

A szakképzés minőségi és mennyiségi jellemzőinek meghatározásában a központi kormányzat (Ministry of Education and Research), a regionális képzési tanácsok (Vocational Training Committee vagy Yrkesopplæringsnemnd), az érintett szektorok érdekképviseleti szervezetei, és a szakiskolák érintettek. A rendszer egésze szempontjából a központi kormányzat/parlament inkább átfogó irányokat megszabó, ellenőrző szerepet tölt be. A képzési programok pontos tartalmára, a mennyiségi kérdésekre vonatkozó döntéseket lényegében regionális szinten hozzák meg a regionális képzési tanácsokban, ahol az érintett társadalmi partnerek rendelkeznek többségi szavazattal (CEDEFOP, 2008). E mellett természetesen a központi és lokális döntésekbe is beleszólásuk van az érdekvédelmi szervezeteknek.

Alkalmazott eljárás

Norvégiában nincs olyan átfogó makromodell, amely kellően megbízható és részletes előrejelzéseket szolgáltatna ahhoz, hogy a szakiskolák beiskolázási keretszámainak meghatározásához fel lehessen használni. Ugyanakkor az Oktatási és Kutatási Minisztérium, valamint számos egyetem, kutatóintézet készít munkaerőpiaci –

többnyire kérdőíves - felméréseket, kutatásokat, amelyek a döntéshozatalt támogatják (Keating, 2007).

A munkaerőpiaci kereslet és a szakképző intézmények kibocsátásának illeszkedésének biztosítása a regionális szakképzési tanácsok feladata, azonban számos szektorban tapasztalható munkaerőhiány, ami legalább részben a rendszer működésének hiányosságaira vezethető vissza.

Problémák

Mivel a norvég szakképzési rendszer kibocsátásnak tervezése lényegében a regionális tanácsokon múlik és csak korlátozott mértékű előrejelzés, munkaerőpiaci információ áll rendelkezésre ezért a munkaerőpiaci jelzések csak késleltetve és torzítottan tudják befolyásolni a szakképzés szerkezetét.

1.4.3. Szakképzés-tervezés nemzetközi tapasztalatainak összefoglalása

A válogatott nemzetközi példákat áttekintve, a szakirodalomban folyó vitákat megismerve világossá vált, hogy a szakképzési rendszerek tervezésének és irányításának már nem a beiskolázási keretszámok meghatározása (mennyiségi szabályozás) a legfontosabb kérdése. Ehelyett a minőségi kérdések kerültek előtérbe, különösen az elsajátított készségek rugalmassága, a tudás megújításának képessége, az általános és specifikus készségek közötti megfelelő arány (lásd például: Descy-Tessaring, 2005; Keating, 2007; Nielsen-Nikolovska, 2007, Gasskov, 2000). Ezeken a kérdéseken keresztül merül föl a szakképzési rendszerek piaci igényekhez való alkalmazkodása, a piaci jelzésekre való reakcióik. Természetesen a mennyiségi tervezés nem vesztette el a jelentőségét ezek mellett, csupán háttérbe szorulni látszik.

Az áttekintett tapasztalatok alapján világos, hogy alapvetően eltérő filozófia mentén szervezik a különböző országok a szakképzési rendszereiket és ennek megfelelően a mennyiségi tervezés módszerei is jelentősen eltérnek. A decentralizált, helyi igényeken nyugvó tervezéstől az erős központi, matematikai modellezésen alapuló rendszerekig sokféle átmenet megtalálható. Azonban valószínűnek tűnik, hogy a modellek egyes elemei nem minden esetben elegyíthetők egymással, tehát egy új rendszer kialakításakor érdemesnek tűnik egy adott működő modell irányába elmozdulni, természetesen a helyi sajátosságok figyelembe vétele mellett (Hall-Soskice, 2001).

2. A vállalkozások szakképzett pályakezdőkkel való elégedettsége

2.1. A felvétel és a minta főbb jellemzői

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet 2006. június – szeptember között 2200 vállalkozásra és az akkor ott gyakorlati képzésen részt vevő szakiskolai tanulókra kiterjedő kérdőíves vizsgálatot végzett. A területi kamarák segítségével végzett kérdőíves adatfelvétel során az ország 17 megyéjéből sikerült információkat szereznünk a vállalkozások üzleti helyzetéről, a tanulószereződéses rendszerrel kapcsolatos véleményekről, valamint a tanulókkal való elégedettségről. A kérdőív második felében egy, az adott képzőhelyen éppen gyakorlatát töltő tanulót kérdeztünk meg.

2007-es adatfelvételünk során a kérdőívet két részre bontottuk; a tanulószereződéses rendszerben részt vevő vállalkozások közül 2007. július-október között 2088 céget kerestünk meg a tavalyihoz hasonló kérdőívvel. A képzőhelyen oktató fiatalokat azonban ezúttal nem kértük meg válaszadásra, hanem a tavaly megkérdezett fiatalokat kerestük fel ismét egy követéses vizsgálat keretében. Ez utóbbi vizsgálatot a 3. fejezetben ismertetjük.

A vállalatokra vonatkozó kérdőíves adatfelvétel során a területi kamarák segítségével térképeztük fel a vállalkozások üzleti helyzetét, s a cégek pályakezdőkkel, valamint tanulókkal kapcsolatos véleményét és elégedettségét. A mintavétel alapját a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara tanulószereződéses rendszerben résztvevő gyakorlati képzőhelyeket tartalmazó adatbázisa képezte.

2.1.1. táblázat: A minta megoszlása megyék szerint (db, %)

Megyék	Vállalkozások száma (db)	Vállalkozások aránya (%)
Bács-Kiskun	120	5,7
Békés	86	4,1
Borsod-Abaúj-Zemplén	130	6,2
Budapest	202	9,7
Csongrád	110	5,3
Fejér	130	6,2
Győr-Moson-Sopron	196	9,4
Hajdú-Bihar	134	6,4
Heves	76	3,6
Jász-Nagykun-Szolnok	88	4,2
Komárom-Esztergom	60	2,9
Nógrád	40	1,9
Baranya	99	4,7
Pest	50	2,4
Somogy	101	4,8
Szabolcs-Szatmár-Bereg	120	5,7
Tolna	65	3,1
Vas	65	3,1
Veszprém	100	4,8
Zala	116	5,6
Összesen	2088	100,0

Forrás: GVI

2.1.2. táblázat: A minta megoszlása a tervezési-statisztikai régiók szerint (db, %)

Régió	Vállalkozások száma (db)	Vállalkozások aránya (%)
Közép-Magyarország	252	12,1
Közép-Dunántúl	290	13,9
Nyugat-Dunántúl	377	18,1
Dél-Dunántúl	265	12,7
Észak-Magyarország	246	11,8
Észak-Alföld	342	16,4
Dél-Alföld	316	15,1
Összesen	2088	100,0

Forrás: GVI

A megkérdezettek közül mindösszesen egy cég nem nyilatkozott gazdálkodási formájáról. A fennmaradó 2087 vállalkozás legnagyobb hányada (44,1%) Kft-ként tevékenykedik, s jelentős a mintában az egyéni vállalkozások 38,3%-os részvétele is. A Bt-k, valamint a részvénytársaságok aránya 10,7%, illetve 5%-os, míg a többi vállalkozási forma képviselője meglehetősen alacsony: a Kkt-k, szövetkezetek, Kht-k, valamint a költségvetési és egyéb szervezetek aránya nem, vagy éppen csak eléri az 1%-ot (2.1.3. táblázat).

2.1.3. táblázat: A minta megoszlása a gazdálkodási forma szerint (db, %)

Gazdálkodási forma	Vállalkozások száma (N)	Vállalkozások aránya (%)
Bt	223	10,7
Kft	921	44,1
Zrt, Nyrt	105	5,0
KKT	21	1,0
szövetkezet	12	0,6
egyéni vállalkozás	799	38,3
költségvetési szervezet	1	0,0
KHT	3	0,1
egyéb szervezet	2	0,1
Összesen	2087	100,0

Forrás: GVI

A válaszadó vállalkozások majdnem mindegyike (95,2%) tisztán magyar tulajdonban van, a vegyes tulajdonú cégek 1,1%-os, míg a tisztán külföldi kézben lévők 1,8%-os aránnyal szerepelnek a mintában.

A felmérésben részt vett vállalkozások jelentős része (94%) 2006-ban egyáltalán nem exportált, s mindösszesen 1,9%-os azon cégek aránya a mintában, amelyek inkább vagy egészében a külföldi piacokon jelennek meg termékeikkel, illetve szolgáltatásaikkal (2.1.4. táblázat).

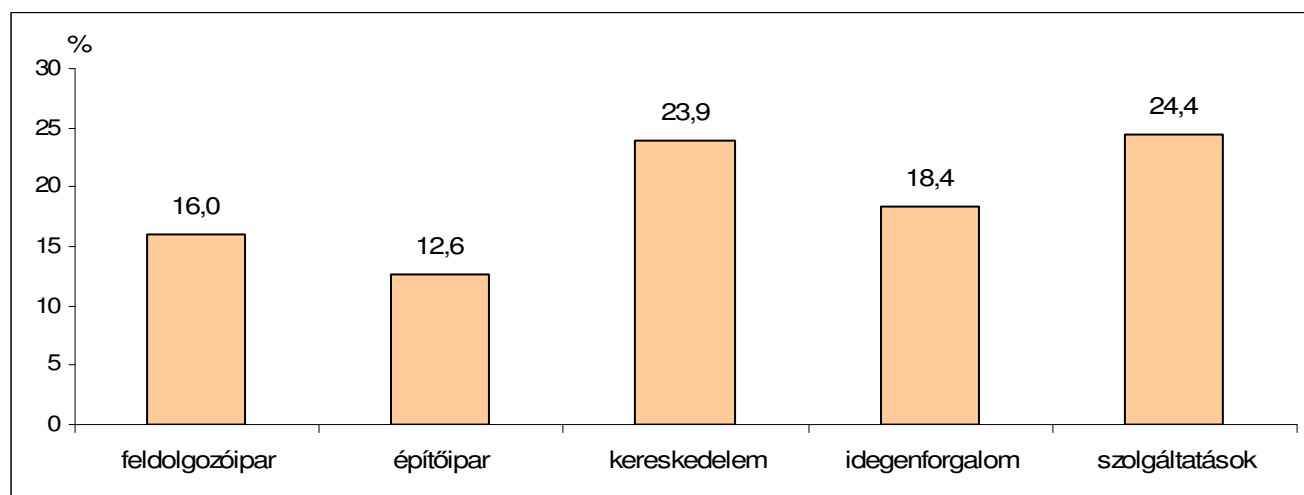
2.1.4. táblázat: A minta megoszlása a 2006. évi export-részarány alapján (db, %)

Export	Vállalkozások száma (N)	Vállalkozások aránya (%)
nincs export	1916	94,0
1-50% között	83	4,1
51-99% között	31	1,5
100%	8	0,4
Összesen	2038	100,0

Forrás: GVI

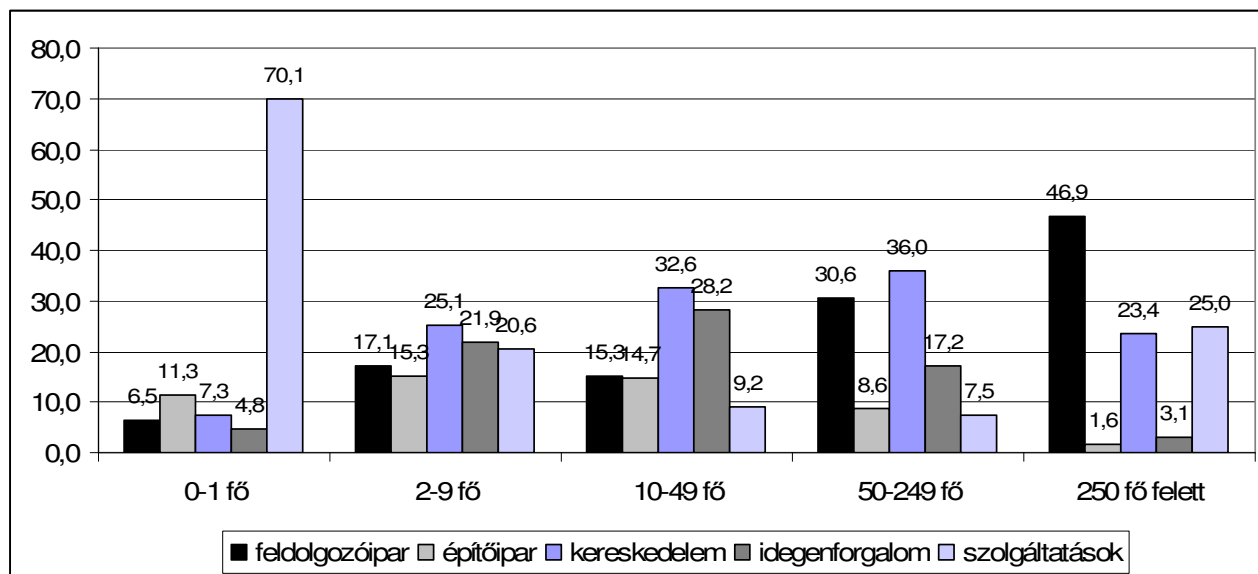
A megkérdezett cégek ágazati megoszlását a megadott négyjegyű, illetve kétjegyű TEÁOR-kódok alapján kaptuk meg; ezek alapján a válaszadó cégek legnagyobb arányban (24,4%) szolgáltatással foglalkoznak, 23,9%-uk tartozik a kereskedelmi, míg 18,4%-uk az idegenforgalmi szektorban. Az ipari szektoron belül a mintában szereplő vállalkozások 16%-a a feldolgozóiparban, s 12,6%-uk az építőiparban tevékenykedik (2.1.1. ábra). A 2.1.2. ábrán figyelhetjük meg a foglalkoztatottak száma alapján különböző létszámkategóriákba sorolt vállalkozások gazdasági ágak közötti megoszlását. Jól látható, hogy az egyéni vállalkozások túlnyomórészt (70,1%) a szolgáltató szektorba tartoznak, a 10 fő alatti mikrovállalkozások viszont viszonylag egyenletesen oszlanak meg a különböző gazdasági ágak között. A kisvállalkozások nagyobb arányban képviseltetik magukat a kereskedelmi és az idegenforgalmi szektorban (32,6%, ill. 28,2%), mint a többi gazdasági ágazatban, a közepes vállalkozások pedig elsősorban a feldolgozóiparban és a kereskedelemben tevékenykednek (30,6%, ill. 36%). A legalább 250 főt foglalkoztató nagyvállalatok majd' fele, 46,9%-a a feldolgozóiparban vesz részt, emellett jelentős jelenlétük a kereskedelemben (23,4%) és a szolgáltatások (25%) területén is (2.1.2. ábra).

2.1.1. ábra: A mintában szereplő vállalkozások megoszlása gazdasági ágazatok szerint (%)



Forrás: GVI

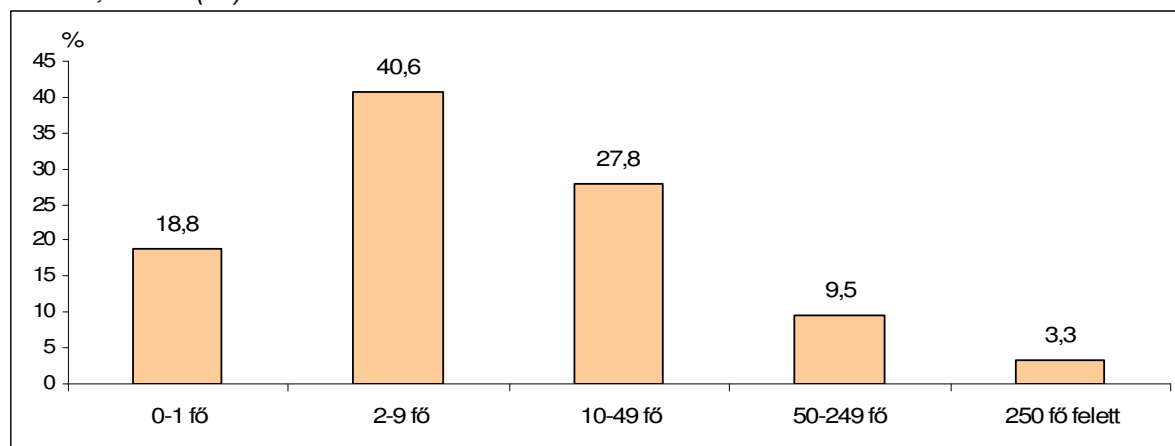
2.1.2. ábra: A mintában szereplő, különböző méretű vállalkozások megoszlása gazdasági ágak szerint, %



Forrás: GVI

A vállalkozások méretét meghatározhatjuk egyrészt a foglalkoztatottak száma alapján, másrészt képezhetünk kategóriákat az egy évben lebonyolított forgalom szerint is. A mintánkban szereplő cégek legjelentősebb hányada (40,6%) 2-9 főt foglalkoztató mikrovállalkozás, ezt követik 27,8%-kal a kisvállalkozások, majd 18,8%-kal az egy főt foglalkoztató vagy foglalkoztatási adattal nem rendelkező egyéni vállalkozások. A közepes – azaz legalább 50, de legfeljebb 250 főt foglalkoztató – vállalkozások aránya 9,5%, míg a nagyvállalatok 3,3%-os arányban képviseltetik magukat kutatásunkban (2.1.3. ábra).

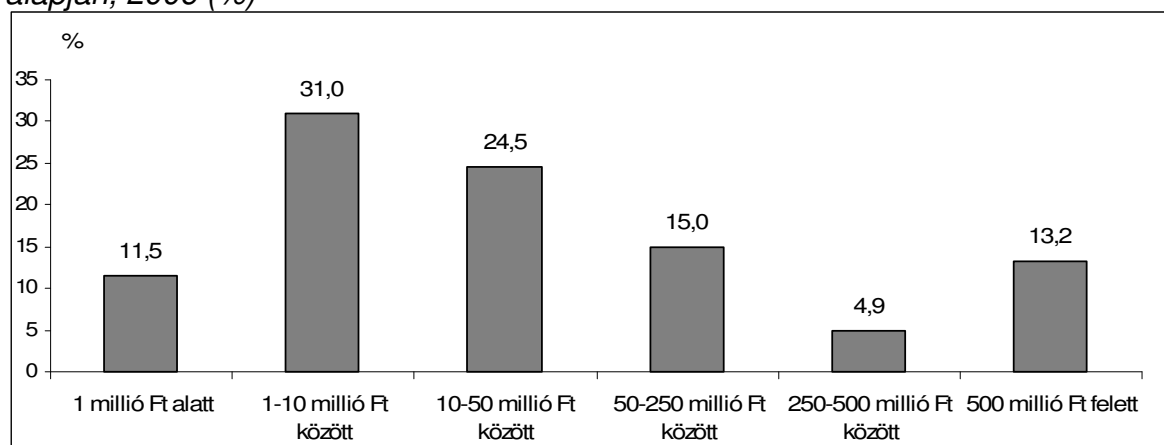
2.1.3. ábra: A mintában szereplő vállalkozások megoszlása létszámkategóriák szerint, 2006 (%)



Forrás: GVI

A cégek méretét nettó árbevételük alapján is megvizsgálhatjuk. A megkérdezett cégek 31%-a 1 és 10 millió Ft közötti, 24,5%-a pedig 10 és 50 millió Ft közötti nettó árbevételt könyvelhetett el 2006-ban. Mintánkban közel azonos a legnagyobb – 500 millió Ft feletti –, valamint a legkisebb – 1 millió Ft alatti – nettó árbevételt elérő cégek aránya (13,2%, illetve 11,5%), míg 250-500 millió Ft közötti nettó árbevétele volt a tavalyi év során a válaszadó cégek 4,9%-nak (2.1.4. ábra).

2.1.4. ábra: A mintában szereplő vállalkozások megoszlása nettó árbevételük alapján, 2006 (%)



Forrás: GVI

A 2.1.5. táblázatból is jól látszik, hogy az egyéni vállalkozások jellemzően 1-10 millió forintos nettó árbevétellel rendelkeztek 2006-ban, ennél nagyobb árbevételt csak 3%-uknak sikerült elérnie. A létszám növekedésével párhuzamosan az éves nettó árbevétel is nő, s a legalább 250 főt foglalkoztató nagyvállalatok 90,3%-a már a legfelső, az 500 millió Ft feletti kategóriában helyezkedik el.

2.1.5. táblázat: A mintában szereplő, különböző méretű vállalkozások megoszlása nettó árbevételük alapján, 2006 (%)

	1 millió Ft alatt	1-10 millió Ft között	10-50 millió Ft között	50-250 millió Ft között	250-500 millió Ft között	500 millió Ft felett
0-1 fő	40,3	56,7	2,5	0,5	0,0	0,0
2-9 fő	7,9	44,4	38,1	8,7	0,5	0,4
10-49 fő	0,6	7,2	27,4	36,4	12,1	16,4
50-249 fő	1,2	2,3	6,4	13,4	14,0	62,8
250 fő felett	0,0	3,2	3,2	0,0	3,2	90,3
Vállalkozások száma (N)	213	590	457	284	94	254

Forrás: GVI

Az adatfelvételt földrajzi egység és összevont ágazati jellemzők együttes alkalmazásával súlyoztuk. Így a mintánk reprezentatívnak tekinthető ezen ismérvek együttes eloszlására nézve. A súlyozás leírása és módszerének indoklása az 1.

számú mellékletben olvasható. A tanulmány további részében a súlyozott adatokkal kapott eredményeket ismertetjük.

Az előrejelzések alapján a megkérdezett vállalkozások 71,4%-a nyereséggel, 23,9%-a nullszaldóval zárja majd a 2007-es évet, s mindösszesen 4,8%-uk számít veszteségre.

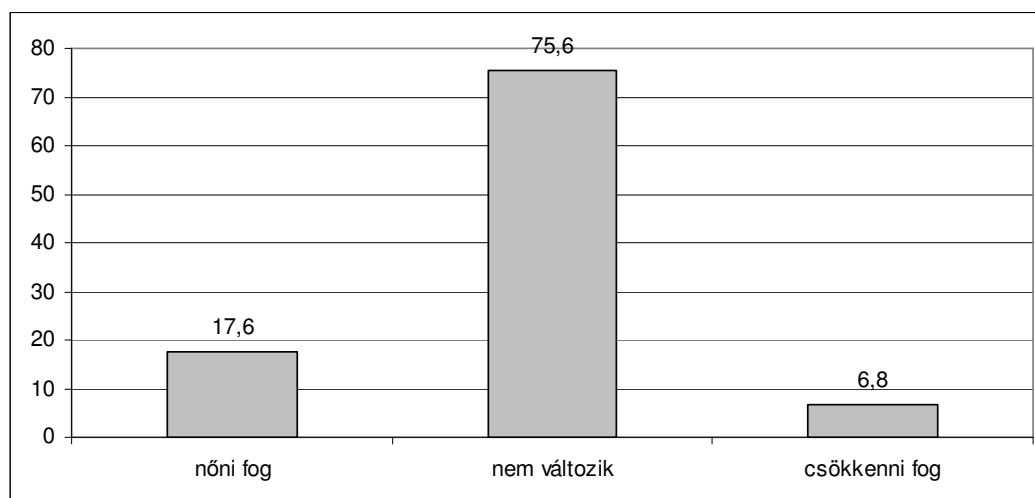
Vállalkozása jelenlegi helyzetét a megkérdezett cégek 21,2%-a jónak, jelentős hányada, 62,7%-a kielégítőnek, 16,1%-a pedig rossznak tartja

A termelőkapacitások átlagos kihasználtsága a megkérdezett vállalkozások körében 72,2%-os. A kapacitáskihasználtság a megkérdezett vállalkozások többsége szerint (66,7% N=1197) az elkövetkezendő félévben nem változik majd, míg 21,3%-uk növekedést, s 11,9%-uk csökkenést prognosztizál.

2.2. A vállalkozások jelenlegi és várható munkaerő – kereslete

A vállalkozások jelentős része (2012 cég) megadta 2006-os statisztikai állományi létszámát, ezek összeadásából hozzávetőlegesen megismerhetjük a minta foglalkoztatotti létszámát; eszerint a megkérdezett cégeknél 2006. december 31-én összesen 102 192 foglalkoztatott állt alkalmazásban. Az elkövetkezendő hat hónapban a vállalkozások előrejelzései alapján 75,6%-uknál változatlan marad az alkalmazásban lévők létszáma, míg 17,6%-uknál növekedés, 6,8%-uknál csökkenés várható (2.2.1. ábra). A létszámnövekedés átlagértéke 6,39, azaz a létszámfelvételt tervező vállalkozásoknál átlagosan ennyivel bővül majd az alkalmazásban lévők száma. A létszámcsökkentést előrejelzők esetében az átlagérték 8,08, azaz az elbocsátás átlagosan több embert érint, mint a felvételt tervező cégek esetében a bővítés.

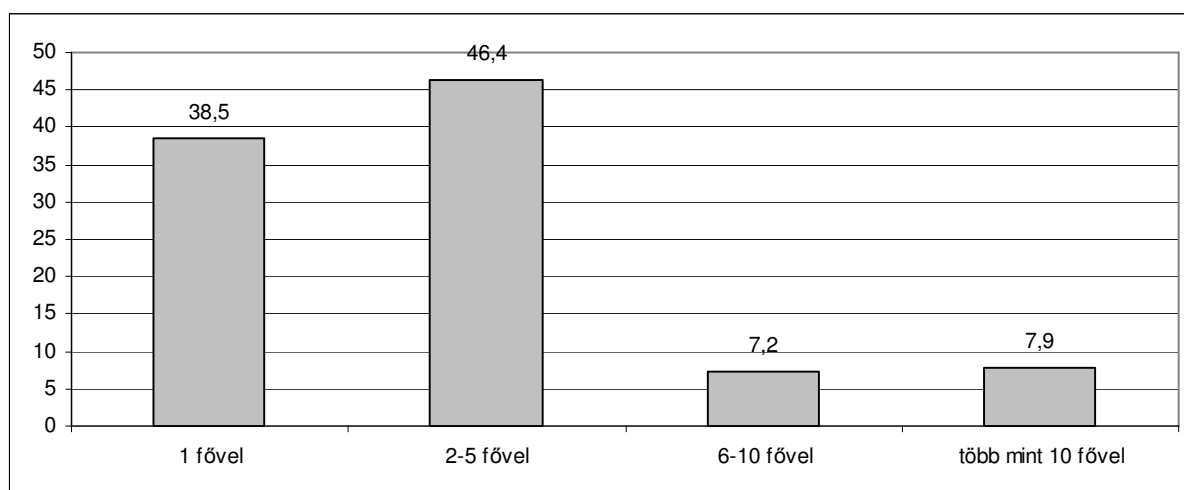
2.2.1. ábra: A foglalkoztatottak létszámának várható alakulása az elkövetkezendő hat hónapban, % (N=1980)



Forrás: GVI

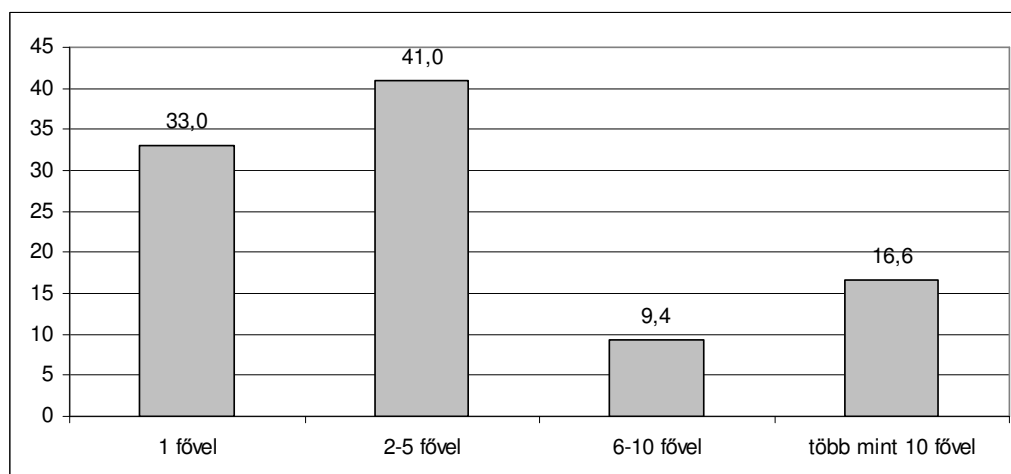
A létszám bővítést tervező cégek majdnem fele (46,4%) 2-5 fővel szeretné növelni a foglalkoztatottak számát, szintén nagy arányban (38,5%) tervezik egy új alkalmazott felvételét, míg 7,2%-uk 6-10 fővel, s 7,9%-uk több mint 10 fővel többet alkalmaz majd az elkövetkezendő hat hónapban (2.2.2. ábra). A létszámcsökkentést prognosztizáló vállalkozások 41%-a 2-5 főtől válik meg majd, 33%-uk egy fő elbocsátását tervezi. Igen magas azon cégek aránya (16,6%), amelyek több mint 10 fővel kevesebb alkalmazottal számolnak a következő fél évben (2.2.3. ábra).

2.2.2. ábra: Az elkövetkezendő hat hónapban felvenni kívánt foglalkoztatottak száma a létszám bővítést tervező vállalkozások körében, % (N=333)



Forrás: GVI

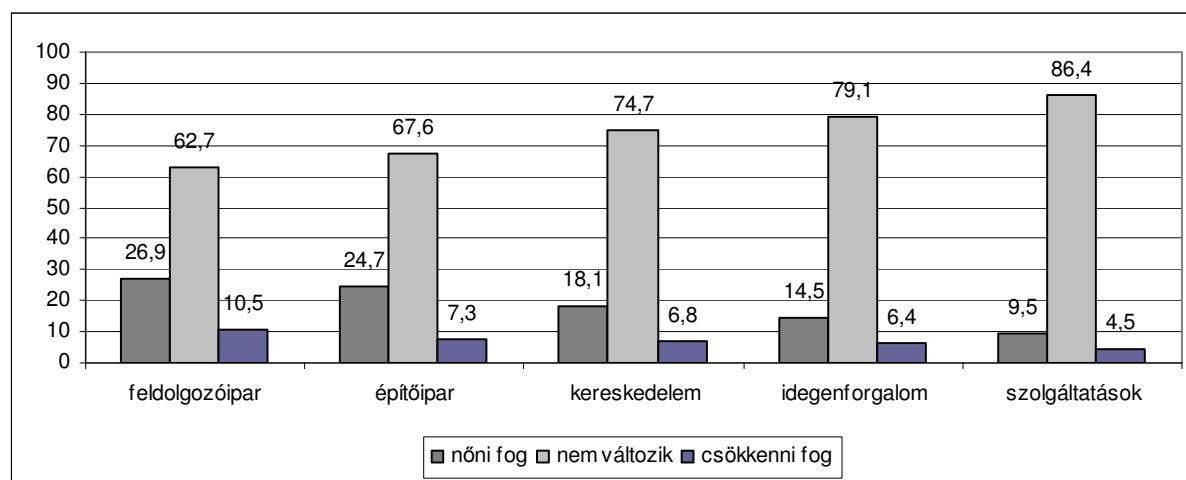
2.2.3. ábra: Az elkövetkezendő hat hónapban elbocsátani kívánt foglalkoztatottak száma a létszámcsökkenést tervező vállalkozások körében, % (N=122)



Forrás: GVI

A foglalkoztatottak létszámának tervezett változtatásait ágazatonként is megvizsgáltuk (2.2.4. ábra). A termelőkapacitások kihasználtságának növekedésében bizakodó feldolgozóipari és építőipari vállalkozások jóval nagyobb arányban (26,9%, illetve 24,7%) tervezik bővíteni a foglalkoztatottak számát, mint a többi gazdasági szektorban tevékenykedő cégek, igaz, létszámcsökkentésre is ebben az ágazatban számítanak a legnagyobb arányban (10,5%, illetve 7,3%), miközben az üzleti helyzetük alakulását illetően kevésbé optimista idegenforgalommal és szolgáltatásokkal foglalkozó cégek esetében csökkenés várható aránya csak 6,4%, illetve 4,5%.

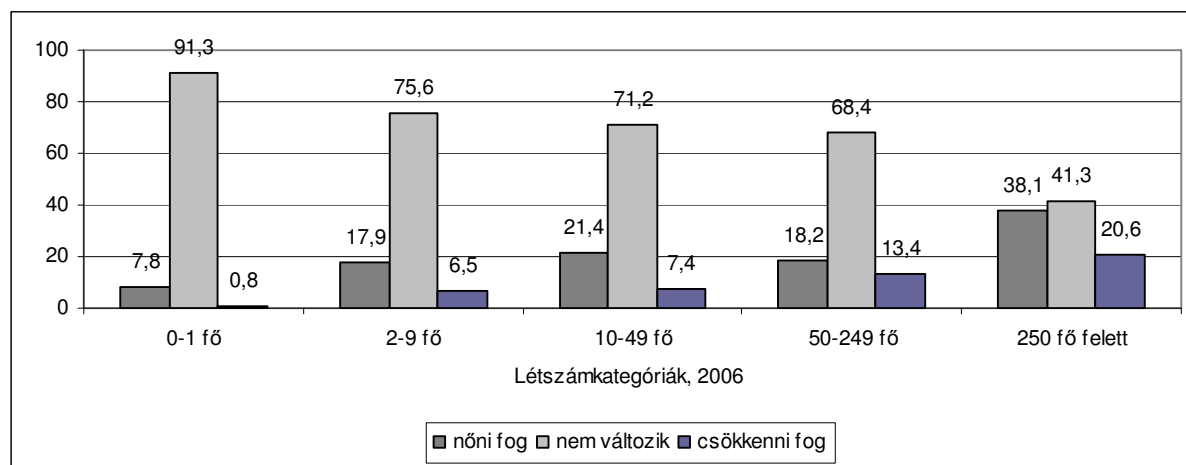
2.2.4. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban gazdasági ágazatok szerint, % (N=1982)



Forrás: GVI

A jelenlegi foglalkoztatotti létszámok alapján is megvizsgálhatjuk a tervezett változtatásokat. A kapott eredmények azt mutatják, hogy a legnagyobb mozgásra a nagy cégek körében számíthatunk: 38,1%-uk létszám-bővítést, míg 20,6%-uk létszámcsökkentést tervez a következő fél évben. Az önfoglalkoztató vagy 1 fős mikrovállalkozások mutatkoznak a legstabilabbnak, azonban ez jellegüknél fogva aligha meglepő eredmény. A többi kategória esetében a létszám-bővítést tervezők aránya 17-22% között mozog, s a foglalkoztatottak számának csökkentésében is mindössze az 50-249 főt alkalmazó vállalkozások mutatnak erőteljesebb eltérést a cégek 13,4%-val (2.2.5. ábra).

2.2.5. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban létszámkategóriák szerint, % (N=1929)

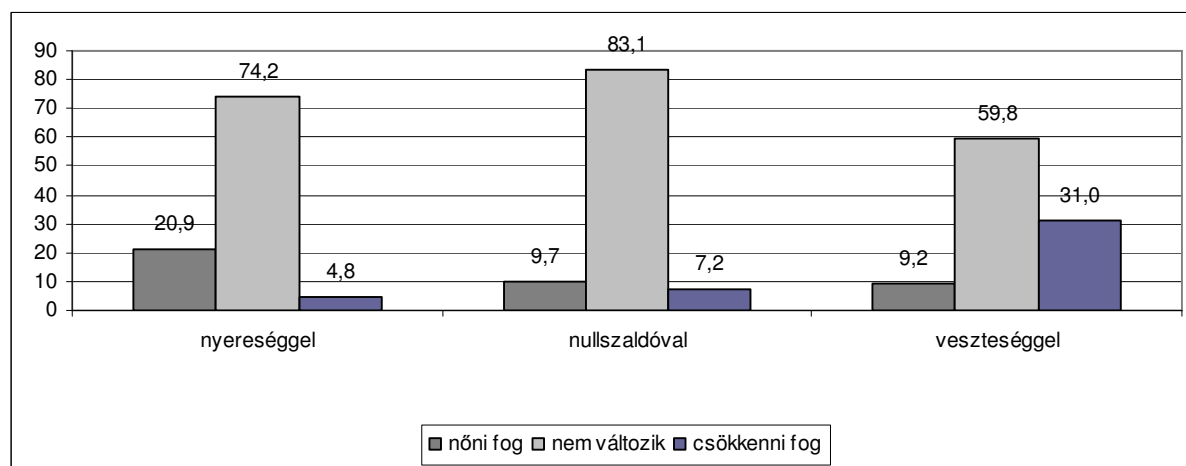


Forrás: GVI

A létszám bővítési, illetve létszámcsökkentési szándék és a jelenlegi, valamint jövőbeli üzleti helyzet megítélése között feltételezhetően szoros összefüggés mutatkozik, ezért érdemes megvizsgálnunk a foglalkoztatottak számában bekövetkező változást az üzleti eredményesség, s a kapacitások kihasználtsága alapján is.

Ha a várható üzleti eredményesség alapján vizsgáljuk a foglalkoztatotti létszám változását, azt tapasztalhatjuk, hogy a nyereségre számítók körében kétszer annyian (20,9%) terveznek létszám bővítést, mint a nullszaldóval (9,7%) és a veszteséggel (9,2%) kalkulálók között; létszámcsökkentéssel pedig az előreláthatóan veszteséges vállalkozások 31%-a számol, amely érték több mint hatszorosa a nyereséges (4,8%), s több mint négyszerese a nullszaldós cégek arányának. (2.2.6. ábra)

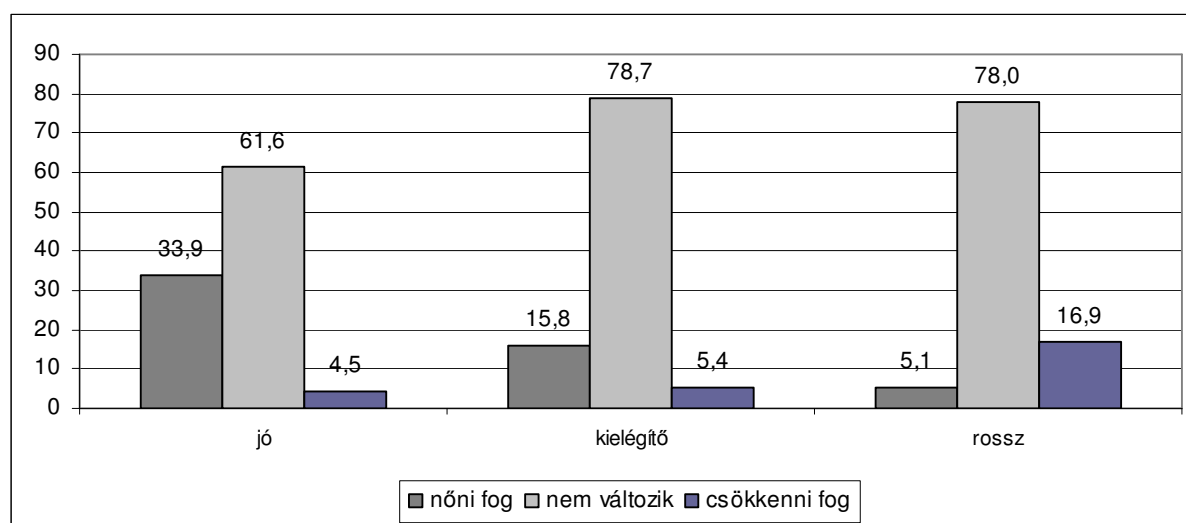
2.2.6. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban a becsült üzleti eredményesség szerint, % (N=1859)



Forrás: GVI

Az üzleti helyzet várt alakulása szintén befolyásolja a foglalkoztatottak létszámában történő változtatásokat; az önmagukat jó helyzetben pozícionáló vállalkozások 33,9%-a tervez munkaerő-felvételt, szemben a rossz helyzetet megélő cégek 5,1%-ával, s a kielégítő üzleti helyzetet feltételezők 15,8%-ával. Az üzletmenetet negatívan értékelő vállalkozások 16,9%-a tervez elbocsátást, amely jelentősen meghaladja a jó helyzetű cégek 4,5%-os, s a kielégítő helyzetben lévők 5,4%-os értékeit (2.2.7. ábra).

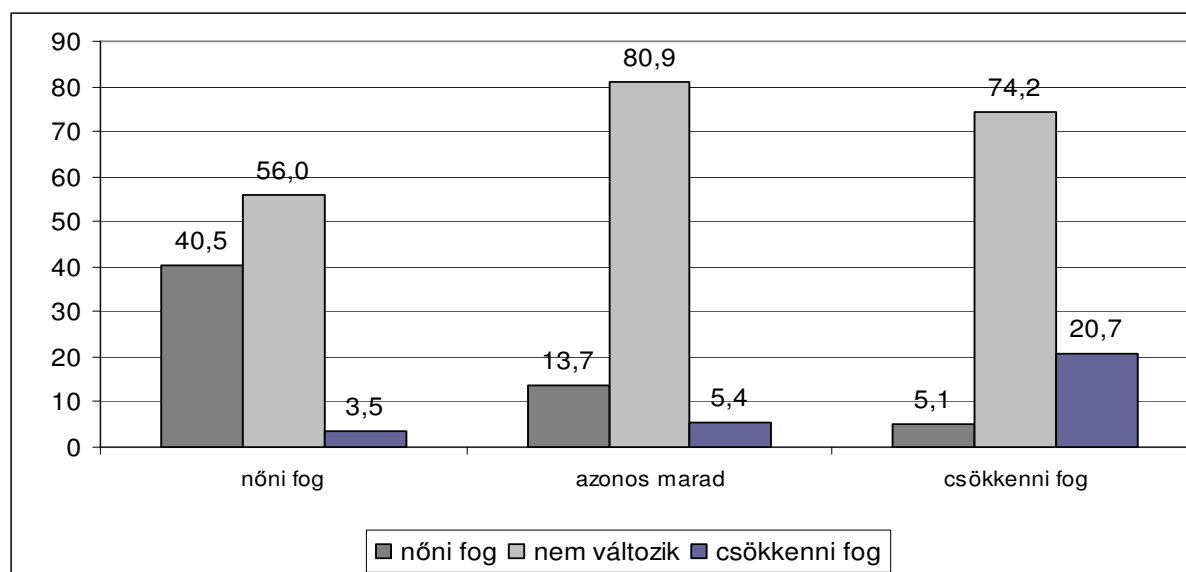
2.2.7. ábra: A foglalkoztatottak létszámának várható alakulása a következő hat hónapban a becsült üzleti helyzet szerint, % (N=1823)



Forrás: GVI

A termelőkapacitások kihasználtságának várt változásai is jelentősen hatnak a foglalkoztatási tervekre. A kihasználtság bővülésében bízó vállalkozások 40,5%-a tervez létszámbővítést, amely háromszorosa a stagnáló (13,7%), s majd' nyolcszorosa (5,1%) a csökkenő kapacitású vállalkozások értékeinek. A létszámcsökkentés esetében éppen fordított a tendencia: a csökkenő kapacitáskihasználtság mellett 20,7%-os foglalkoztatotti létszám-mérséklést terveznek a vállalkozások, míg ez az arány a bővülő cégek esetében csak 3,5%, a stagnálóknál pedig 5,4% (2.2.8. ábra).

2.2.8. ábra: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban a termelőkapacitások kihasználtságának becsült változása szerint, % (N=1731)



Forrás: GVI

A foglalkoztatottak létszámának alakulását érdemes regionális metszetben is megvizsgálnunk. Létszámbővítést legkisebb arányban a közép- és a nyugat-dunántúli régióban terveznek (14%-os, illetve 14,2%-os arányban), míg kiugróan magas az észak-magyarországi régióban tervezett munkaerő-felvétel (24,8%). Létszámcsökkentést a közép-magyarországi, illetve az észak-alföldi régiókban prognosztizálnak a vállalkozások a legnagyobb arányban (9,1%, illetve 8%), míg elbocsátásokra az észak-magyarországi (4,3%) és a közép-dunántúli (4,9%) régiókban számíthatunk legkevésbé. Létszámbeli változtatásokkal legnagyobb arányban a közép-dunántúli régió számol (81,1%), ezt követi a nyugat-dunántúli (78,1%), majd a dél-alföldi régió (76,7%).

2.2.1. táblázat: A foglalkoztatotti létszám várható alakulása a következő hat hónapban a vállalkozások regionális megoszlása szerint, % (N=1985)

Régiók	Foglalkoztatottak száma		
	nőni fog	nem változik	csökkenni fog
Közép-Magyarország	18,4	72,5	9,2
Közép-Dunántúl	14,7	80,4	4,9
Nyugat-Dunántúl	14,1	77,8	8,1
Dél-Dunántúl	19	73,8	7,1
Észak-Magyarország	25	70,8	4,2
Észak-Alföld	17,3	74,6	8,1
Dél-Alföld	17,6	76,7	5,7
Összesen	17,6	75,6	6,8

Forrás: GVI

Az összes válaszadó cég 4%-a jelezte, hogy a szakképzett fizikai foglalkoztatottak létszáma csökkenni fog, 14,1%-uknál pedig növekedni fog a szakképzett fizikai dolgozók létszáma.

A megkérdezett vállalkozások 7,5%-a jelezte, hogy van tartósan betöltetlen álláshely a cégnél.

2.3. Pályakezdők iránti igény, valamint a pályakezdőkkel való elégedettség

2.3.1. Pályakezdők iránti igény

A mintánkban szereplő vállalkozások 44,4%-a (907 cég) alkalmazott az elmúlt két év során pályakezdőket⁷. A pályakezdő foglalkoztatottak száma a megkeresett vállalkozások körében ez alatt a két év alatt összesen 3177 volt, ez egy cégen belül 3-4 fő (átlagosan 3,6 fő) alkalmazását jelentette. A megkérdezett cégek válaszai alapján jelenleg 720 vállalkozásnál áll jelenleg is alkalmazásban pályakezdő – összesen 2391 fő.

A jelenleg is a megkérdezett cégeknél dolgozó pályakezdők képzettség és munkakör szerinti megoszlását mutatja a 2.3.1. táblázat. Mint az látható, a cégek nemigen vesznek fel szakképzettség nélkül pályakezdőket, még akkor sem, ha érettségivel rendelkeznek. Legnagyobb arányban a szakképzett, érettségi nélküli pályakezdők találhatók meg a mintában. A szakképzett és érettségivel is rendelkező pályakezdőknek azonban már lehetőségük nyílik szellemi munkakör betöltésére is.

2.3.1.táblázat: A jelenleg alkalmazott pályakezdők megoszlása képzettség és munkakör alapján (%)

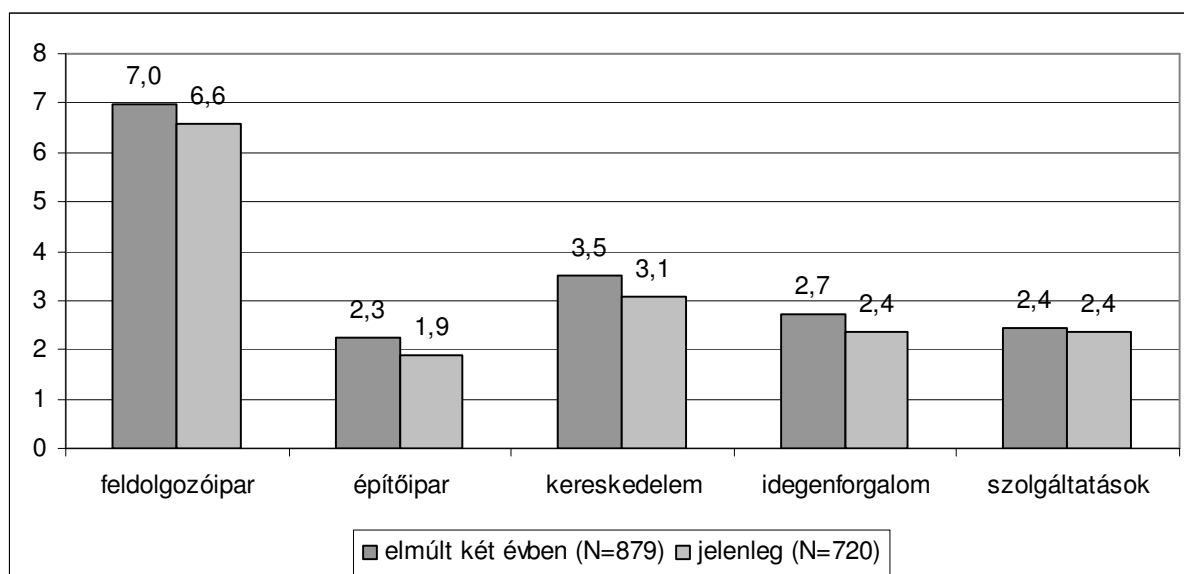
Képzettség	Fizikai munkakörben alkalmazva	Szellemi munkakörben alkalmazva
a. Szakképzetlen, érettségi nélkül	4,2	0,0
b. Szakképzetlen, érettségivel	5,5	2,6
c. Szakképzett, érettségi nélkül	42,6	0,8
d. Szakképzett, érettségivel	19,8	24,6

Forrás: GVI

⁷ Pályakezdőnek azokat tekintjük, akik két évnél nem régebben fejezték be tanulmányaikat.

Pályakezdők alkalmazására az elmúlt két évben elsősorban a feldolgozóiparban került sor, ahol átlagosan 7 főt vettek fel ebben az időszakban. Az építőiparban volt a legalacsonyabb a pályakezdőként foglalkoztatottak száma (átlagérték: 2,3), míg a idegenforgalmi és szolgáltatói szektorban 2-3 főt (átlagérték: 2,7, illetve 2,4), a kereskedelemben pedig 3-4 főt (átlagérték: 3,5) alkalmaztak. A jelenleg foglalkoztatott pályakezdők átlagos száma arányaiban ugyanaz a különböző gazdasági ágazatok között, a szolgáltatói szektor kivételével minden kategóriában alacsonyabb az átlagérték néhány tizedszázalékkal, de a sorrenden ez nem változtat (2.3.1. ábra).

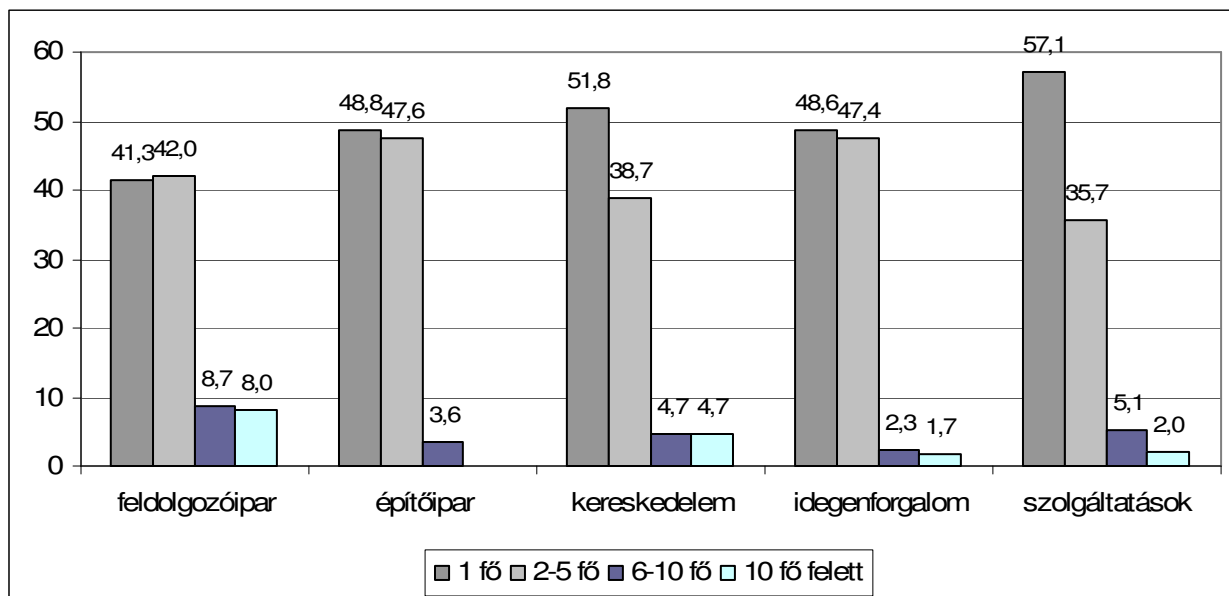
2.3.1. ábra: Az elmúlt két évben, valamint jelenleg alkalmazott pályakezdők átlagos száma gazdasági ágazatok szerint



Forrás: GVI

A 2.3.2. ábrán láthatjuk, hogy a feldolgozóiparban alkalmazott pályakezdők magas átlagértéke abból adódik, hogy körükben kiemelkedően magas, 8%-os a 10 főnél többet foglalkoztató vállalkozások aránya, s sok cég vett fel 6-10 fő pályakezdőt is (8,7%). A mindösszesen egy pályakezdőt foglalkoztató vállalkozások aránya a szolgáltató szektorban a legmagasabb (57,1%), s 2-5 főt leginkább az építőiparral és az idegenforgalommal foglalkozó cégek alkalmaztak az elmúlt két évben.

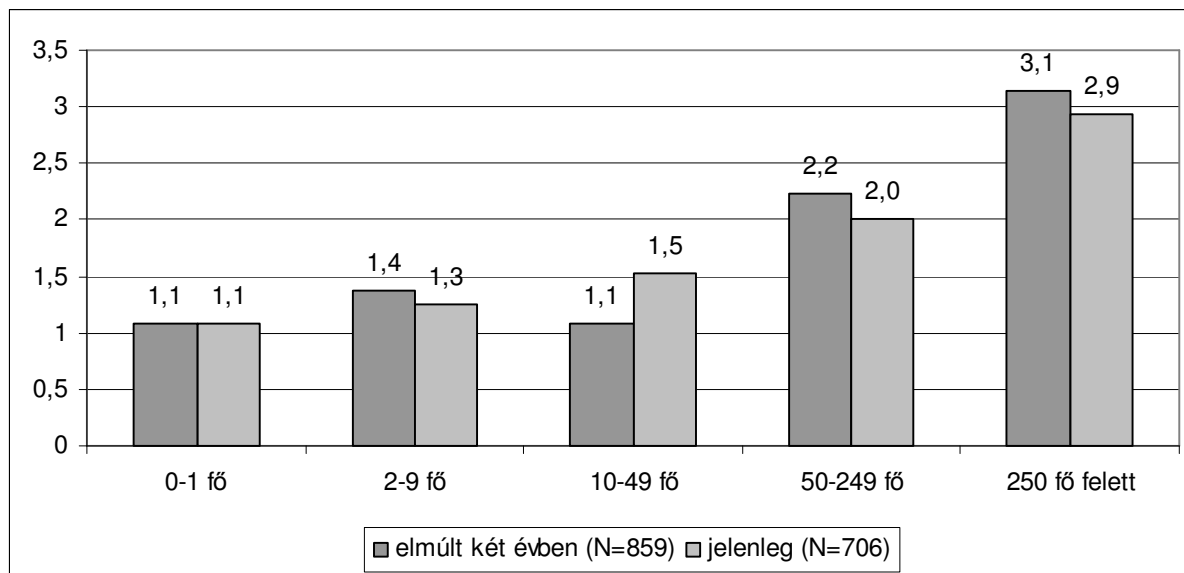
2.3.2. ábra: A különböző gazdasági ágazatokon belüli vállalkozások megoszlása a jelenleg alkalmazásban lévő pályakezdők száma szerint, %



Forrás: GVI

A foglalkoztatotti létszámok alapján képzett kategóriákon belül a legnagyobb vállalkozásoknál (250 fő felett) a legmagasabb az alkalmazott pályakezdők átlagos száma (3,1). A 2.3.3. ábrán jól látszik, hogy a foglalkoztatottak létszámának növekedésével párhuzamosan bővül a pályakezdők alkalmazása is. A vállalkozásnál jelenleg dolgozó pályakezdők átlagos számai hasonlóan alakulnak az előbb elmondottakhoz. Kivétel ez alól a 10-49 főt alkalmazó vállalkozások csoportja, ahol jelenleg több pályakezdőt alkalmaznak átlagosan, mint az elmúlt két év során. Az egyes kategóriák értékeiben kialakult sorrend azonban nem változik. (2.3.3. ábra).

2.3.3. ábra: Az elmúlt két évben, valamint jelenleg alkalmazott pályakezdők átlagos száma létszámkategóriák (2006) szerint

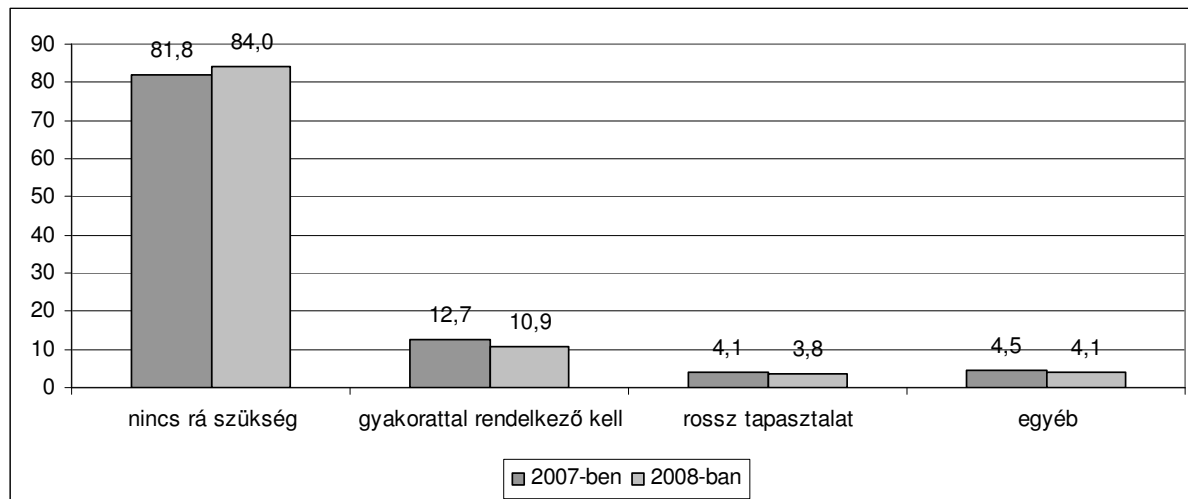


Forrás: GVI

A megkérdezett vállalkozások 23,9%-a (468 cég) vett fel pályakezdőt a 2007-es év során. A cégek 18,5%-a tervezte, hogy 2008 folyamán felvesz pályakezdőt. A felvett pályakezdők között 2007-ben 7% volt a szakképzetlen és 68% a szakképzett fizikai dolgozók aránya. A 2008-ban felvenni kívánt pályakezdők között 5% a szakképzetlen és 80% a szakképzett fizikai munkavállalók tervezett aránya. (A fennmaradó részben szellemi munkakörre vettek fel, illetve keresnek pályakezdőket.)

Azoktól a cégektől, amelyek nem vettek fel pályakezdőket, megkérdeztük, hogy miért döntöttek így. Az eredményeket a 2.3.4. ábrán foglaltuk össze. A vállalkozások 82,4%-a a válaszadók tanúsága alapján tehát azért nem vett fel pályakezdőt 2007-ben, mert nincs rá szükség, 12,2%-uk pedig inkább alkalmazna gyakorlattal rendelkezőket. A pályakezdőkkel kapcsolatos rossz tapasztalatok nem játszanak jelentős szerepet a vállalkozások döntéseiben (4%).

2.3.4. ábra: A vállalkozások megoszlása az alapján, hogy miért nem vettek fel 2007-ben, illetve miért nem szándékoznak felvenni 2008-ban pályakezdőket, %



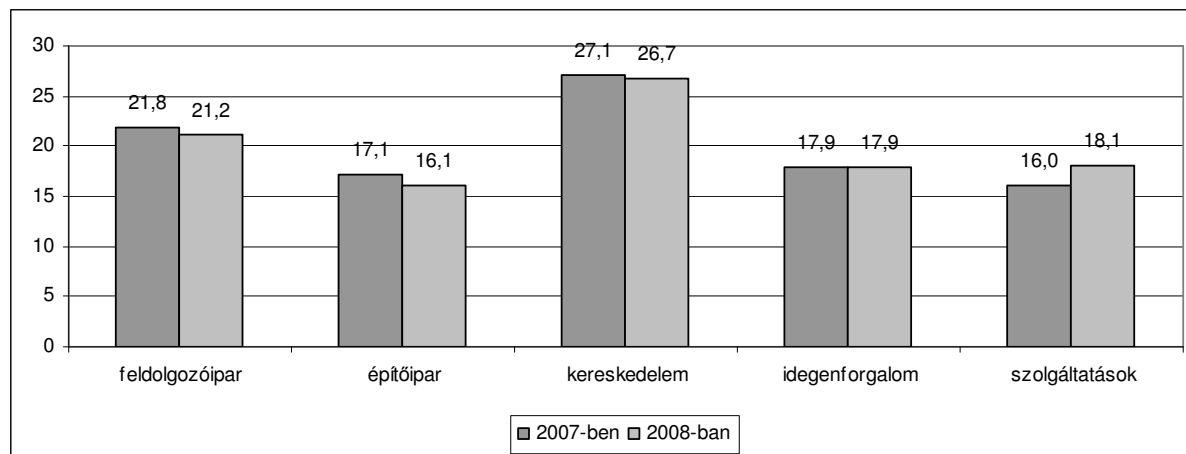
Megjegyzés: A válaszadók több okot is megjelölhettek, ezért az átlagok összege több mint 100%.

Forrás: GVI

Az előző ábrából azt is kiolvashatjuk, hogy a 2008-ban pályakezdőket alkalmazni nem kívánó vállalkozások (a válaszadó cégek 78,9%-a, N=1444) indokainak megoszlása nem sokban különbözik azokétól, akik 2007-ben úgy döntöttek, hogy nem vesznek fel pályakezdő munkatársakat. Kicsit nagyobb azok aránya, akik nem tartják szükségesnek a munkaerő-felvételt, s kisebb azoké, akik gyakorlattal rendelkezőket kívánnak alkalmazni.

A pályakezdőket felvett vállalkozások ágazatok közötti megoszlását figyelhetjük meg a 2.3.5. ábrán. A 2007-es eredmények, valamint a 2008-ra vonatkozó adatok között nem találunk nagy eltéréseket a gazdasági ágazatok sorrendjében. A kereskedelmi szektorban a legmagasabb pályakezdők felvett, illetve felvenni tervezett vállalkozások aránya, ezt követi a feldolgozóipar. Az építőiparban a legkisebb a pályakezdőket alkalmazók aránya, akár a 2007-es, akár a 2008-as évet vizsgáljuk. Az imént felsorolt három gazdasági ágazatban 2007-hez képest csökken, míg a szolgáltató szektorban kismértékben nő a pályakezdőket alkalmazók aránya 2008-ban.

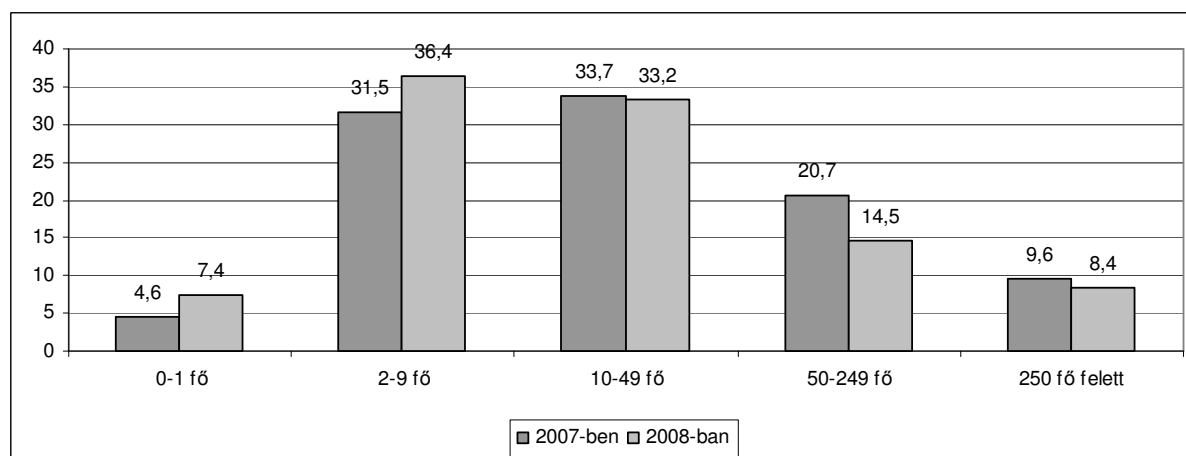
2.3.5. ábra: A vállalkozások gazdasági ágazatok szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek



Forrás: GVI

A foglalkoztatotti létszámkategóriákon belül 2007-ben a 10-49 fős vállalkozások vettek fel legnagyobb arányban pályakezdekőket, ez az arány a 2008-as évben előreláthatólag a 2-9 főt foglalkoztató cégek körében lesz a legmagasabb. Legkevesbé az alsó létszámkategóriájú cégek alkalmaztak újonnan pályakezdekőket, s náluk lesz 2008-ban is a legalacsonyabb arányban felvétel, ezt azonban a vállalkozások jellege (hiszen ezek feltehetően nagyrészt egyéni vállalkozások) meg is magyarázza. Figyelemreméltó ugyanakkor a nagyvállalatok alacsony alkalmazási kedve. (2.3.6. ábra).

2.3.6. ábra: A vállalkozások létszámkategóriák szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdekők száma alapján, átlagértékek

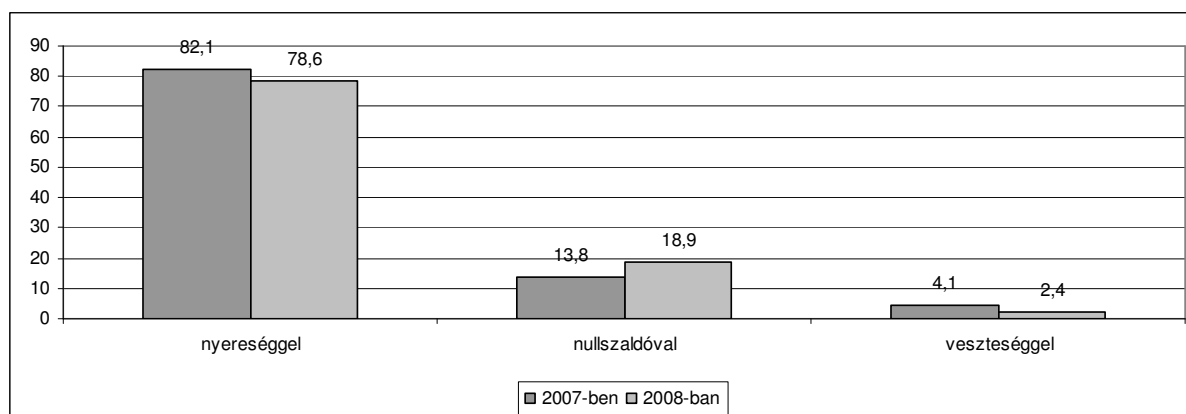


Forrás: GVI

Az üzleti helyzet, az üzleti eredményesség megítélése, valamint a pályakezdő alkalmazottak felvétele közötti kapcsolatokat mutatjuk be a következő ábrákon. A 2007-es év üzleti eredménye, illetve az azzal kapcsolatos várakozások elsősorban a 2008-as munkaerő-felvétel vonatkozásában mutatnak értékelhető eredményeket, az ideai arányok csupán támpontul szolgálnak a felvételi szándékok változásainak értelmezésében.

A 2007-ben nyereségre számítók szándékoznak a legnagyobb arányban pályakezdőket alkalmazni (78,6%), a veszteséggel kalkulálók körében ez az arány mindössze 2,4%-os; mindkét kategóriában csökken azonban a pályakezdő munkaerő-felvételt tervezők aránya. Ezzel ellentétben a nullszaldóval számolók 5%-kal nagyobb arányban vennének fel pályakezdőket 2008-ban, mint tették azt 2007-ben (2.3.7. ábra).

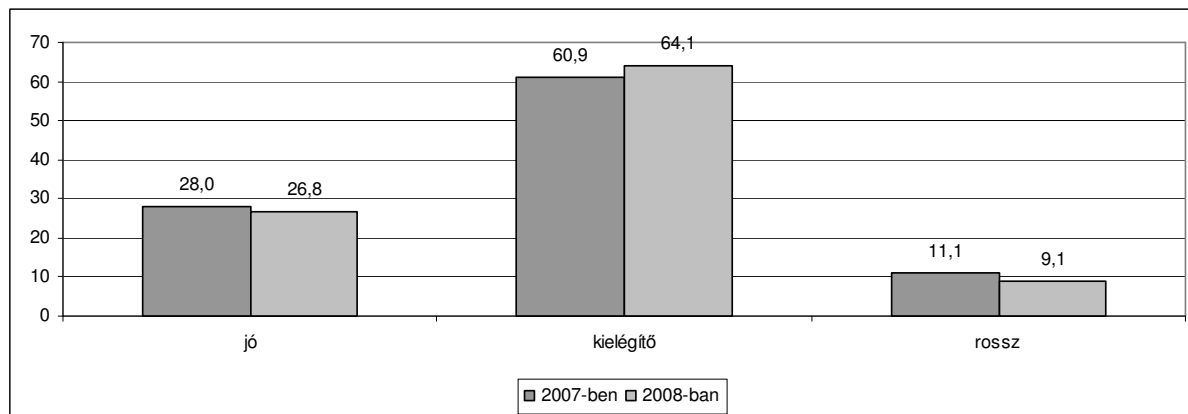
2.3.7 ábra: A vállalkozások várható üzleti eredmény szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdők száma alapján, átlagértékek



Forrás: GVI

A várható üzleti helyzet megítélése alapján azt állapíthatjuk meg, hogy nem azok a vállalkozások tervezik legnagyobb arányban pályakezdők felvételét, amelyek jó üzleti helyzetre számítanak, hanem azok, akik jövőbeli helyzetüket kielégítőnek ítélik meg (64,1%), s ez az egyetlen kategória, ahol 2007-hez képest nő a pályakezdők alkalmazásának aránya (2.3.8. ábra).

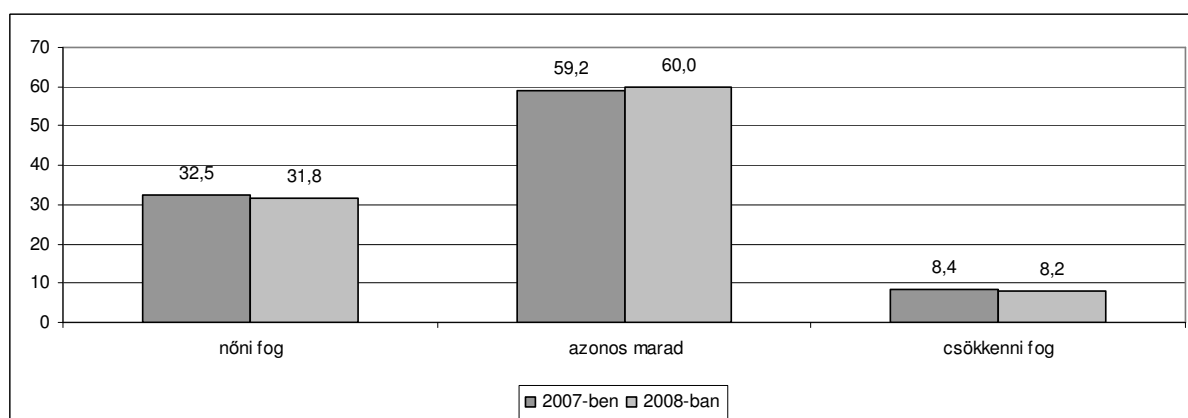
2.3.8. ábra: A vállalkozások várható üzleti helyzet szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdeők száma alapján, átlagértékek



Forrás: GVI

Hasonló eredményre jutunk, ha a termelőkapacitások növekedésére vonatkozó előrejelzések alapján vizsgáljuk meg a pályakezdeők felvételével kapcsolatos terveket. A jelenlegi szint megtartásában bizakodó vállalkozásoknak vannak legnagyobb arányban felvételi terveik, s csak ezeknél a cégeknél nő ez az arány a tavalyihoz képest (2.3.9. ábra).

2.3.9. ábra: A vállalkozások várható termelőkapacitás-növekedése szerinti megoszlása a 2007-ben felvett, illetve a 2008-ban felvenni szándékozott pályakezdeők száma alapján, átlagértékek



Forrás: GVI

2.3.2. Pályakezdőkkel való elégedettség

A megkérdezett vállalkozások közül 720 cégnél jelenleg 2391 pályakezdő áll alkalmazásban. A megadott szempontok szerinti értékelésénél arra kértük a válaszadókat, hogy külön-külön osztályozzák az érettségivel nem rendelkező, valamint az érettségizett pályakezdőket. Az alábbi táblázatban e bontás alapján közöljük az átlagos osztályzatokat (4.2.1. táblázat). Az összevont átlageredmények arról tanúskodnak, hogy az érettségizett pályakezdőkkel jóval elégedettebbek (átlag: 3,81) a munkáltatók, mint az érettségivel nem rendelkezőkkel (átlag: 3,44), s ha a különböző szempontokat egyenként hasonlítjuk össze, akkor is hasonló eredményre jutunk. Kivételt képez ez alól a gyakorlati jártasság kategóriája, amely alapján mindkét csoportot csaknem azonosan értékelték. A legalacsonyabb átlagos osztályzatot – mindkét pályakezdő kategóriában – az idegennyelv-tudásra kapták a pályakezdők: az érettségit nem szerzettek 2,7-es, míg az érettségizettek 3,29-es minősítést kaptak munkaadóiktól. Nem sokkal minősítették jobbnak a pályakezdők gazdasági ismereteit sem. Négyes körüli átlagos osztályzatokat leginkább azon szempontok alapján állapítottak meg a munkáltatók, amelyek a munkavégzéshez kapcsolódó egyéb készségekre – azaz nem szakmai tudásukra vagy ismereteikre – vonatkoznak (munkafegyelem, együttműködési készség).

2.3.2. táblázat: A pályakezdőkkel való elégedettség, átlagértékek

Értékelési szempontok	Osztályzatok			
	Érettségivel nem rendelkező pályakezdők		Érettségizett pályakezdők	
	Esetszám	Átlag	Esetszám	Átlag
szakmai elméleti alapok	614	3,48	404	3,8
szakmai gyakorlati jártasság	613	3,6	405	3,59
számítógépes gyakorlat	352	3,37	322	4,05
korszerű műszaki ismeretek	429	3,34	329	3,7
gazdasági ismeretek	370	3	306	3,43
számoláskészség	544	3,37	358	3,86
beszéd- és íráskészség	548	3,61	376	4,07
idegennyelv-tudás	327	2,7	310	3,29
munkakultúra	605	3,58	402	3,87
munkafegyelem	615	3,76	407	4
önálló munkavégzés	614	3,55	406	3,83
együttműködési készség	615	3,97	407	4,24
Osztályzatok összevont átlaga		3,44		3,81

Forrás: GVI

Az érettségivel nem rendelkező pályakezdők esetében 2000-ig visszanyúló adatok is rendelkezésünkre állnak, így lehetőségünk van idősoros elemzésre, s arra, hogy a pályakezdőkkel kapcsolatos elégedettség, valamint az átlagosztályzatok tükrében értékeljük a fiatal munkavállalók készségeiben, tudásában beállt változásokat.

Jelenlegi felmérésünk során a vállalkozások a 2005-ös vizsgálattal majdnem megegyező átlagosztályzatokkal értékelték a pályakezdőket; ezt mutatja az összevont érték is, amely egy kicsivel (0,03) kisebb ugyan, mint két évvel ezelőtt, de lényeges eltérést nem mutat. Az eddig egyre növekvő vállalati elégedettség azonban – ha az eddigi felméréseinket sorra vesszük – mostanra megtorpant, s bizonyos szempontok (számítógépes ismeretek, alapkészségek, valamint idegennyelv-tudás) esetében kismértékű visszaesést mutat.

2.3.3.. táblázat: Az érettségivel nem rendelkező pályakezdőkkel való elégedettség 2000-2007, átlagosztályzatok

Bírálati szempontok	Érettségi nélküli pályakezdők, osztályzatok				
	2000	2001	2004	2005	2007
szakmai elméleti alapok	3,09	3,11	3,46	3,53	3,48
szakmai gyakorlati jártasság	3,05	3,16	3,53	3,50	3,61
számítógépes gyakorlat	2,60	2,83	2,96	3,48	3,38
korszerű műszaki ismeretek	2,84	2,99	3,21	3,33	3,35
gazdasági ismeretek	2,72	2,52	2,86	3,02	3,01
számláskészség	3,23	2,92	3,34	3,51	3,38
anyanyelvi beszéd- és íráskészség	3,42	2,92	3,51	3,75	3,61
idegennyelv-tudás	2,12	2,02	2,38	2,76	2,70
munkakultúra	3,21	3,06	3,54	3,58	3,59
munkafegyelem	3,45	3,30	3,75	3,78	3,77
önálló munkavégzés	3,23	2,98	3,49	3,55	3,56
együtműködési készség	3,65	3,65	3,96	3,99	3,97
osztályzatok összevont átlaga	3,05	2,96	3,38	3,48	3,45

Forrás: GVI

2.4. A vállalkozások tanulókkal, valamint a tanulószereződéses rendszerrel kapcsolatos véleménye és elégedettsége

2.4.1. A tanulókkal kapcsolatos elégedettség

A megkérdezett 2088 vállalkozás közül 2038 cégnél (97,5%) volt az elmúlt két évben tanuló, akit tanulószereződés keretében foglalkoztattak. A tanulók összlétszáma a 2006/2007-es (tan)évben 14657 volt, a 2007/2008-as időszakban pedig várhatóan csökken a létszámuk, s 14 344 főt fognak a vállalkozások gyakorlati képzésre felvenni. A tanulók száma megyénként, illetve régióként lényeges eltéréseket mutathat, ezért érdemes bemutatnunk e szempontok szerint a mintánk megoszlását (2.4.1. és 2.4.2 táblázat).

Győr-Moson-Sopron és Hajdú-Bihar megyében, valamint Budapesten volt a vállalkozásoknál gyakorlati képzésen a legtöbb tanuló 2006/2007-es év során, míg a legalacsonyabb számban Tolna, Pest és Komárom-Esztergom megyében vettek részt a diákok a tanulószereződéses rendszerben. A regionális táblázat alapján azt mondhatjuk, hogy csupán a dél-alföldi régióban nő majd a tanulók száma a következő évben.

2.4.1. táblázat: A megkérdezett vállalkozások körében a tanulószereződéses rendszerben résztvevő tanulók száma régiók szerint

régiók	Tanulók száma 2006/2007	Tanulók száma 2007/2008
Közép-Magyarország	2555	2543
Közép-Dunántúl	1318	1287
Nyugat-Dunántúl	2186	2106
Dél-Dunántúl	1699	1633
Észak-Magyaror	1713	1594
Észak-Alföld	3646	3561
Dél-Alföld	1540	1619

Forrás: GVI

2.4.2. táblázat: A megkérdezett vállalkozások körében a tanuló szerződéses rendszerben résztvevő tanulók száma megyék szerint

Megye	Tanulók száma 2006/2007	Tanulók száma 2007/2008
Bács-Kiskun	724	859
Békés	281	224
Borsod-Abaúj-Zemplén	880	794
Budapest	2368	2334
Csongrád	535	536
Fejér	559	576
Győr-Moson-Sopron	1114	1068
Hajdú-Bihar	2392	2175
Heves	563	514
Jász-Nagykun-Szolnok	731	880
Komárom-Esztergom	180	174
Nógrád	269	287
Baranya	963	900
Pest	187	209
Somogy	573	604
Szabolcs-Szatmár-Bereg	524	506
Tolna	164	128
Vas	552	521
Veszprém	578	537
Zala	520	517

Forrás: GVI

A tanulók ismereteinek, tudásának értékelésénél a pályakezdők értékeléséhez hasonlóan a tanulók esetében is az idegennyelv-tudással a legkevésbé elégedettek a munkaadók (2,7 az átlagos osztályzat), emellett hiányosságokat érzékelnek a vállalkozások a gazdasági ismeretek (2,95), valamint a problémamegoldás (3,19) és a döntéshozatal (3,12) területén. Legmagasabb átlagértékeket az együttműködési készségükre (3,86), a munkafegyelmükre (3,74) és a kezűgyességükre (3,72) kapták a tanulók, a különböző szempontok szerinti értékek összevont átlaga pedig 3,41, ami alig marad el az érettségivel nem rendelkező pályakezdők átlagos értékelésétől (3,44) (2.4.3. táblázat).

2.4.3. táblázat: A tanulókkal való elégedettség, átlagértékek

Értékelési szempontok	Tanulók, osztályzatok	
	Esetszám	Átlag
szakmai elméleti alapok	2012	3,35
szakmai gyakorlati jártasság	2010	3,51
kezűgyesség	1988	3,72
számítógépes ismeretek	1048	3,56
korszerű műszaki ismeretek	1372	3,38
gazdasági ismeretek	1198	2,95
számoláskészség	1722	3,32
olvasási készség	1499	3,50
beszéd- és íráskészség	1690	3,64
idegennyelv-tudás	982	2,70
munkakultúra	1983	3,58
munkafegyelem	2011	3,74
önálló munkavégzés	1995	3,44
problémamegoldó képesség	1942	3,19
alkotókészség	1869	3,38
döntéskészség	1849	3,12
együttműködési készség	1996	3,86
Osztályzatok összevont átlaga		3,41

Forrás: GVI

A vállalkozások tanulókkal kapcsolatos véleményeiről nem áll rendelkezésünkre olyan régre visszanyúló adatbázis, mint a pályakezdők esetében, de 2005-től kezdődően – ha nem is minden szempont alapján – végezhetünk idősoros elemzéseket. A pályakezdőkkel ellentétben a tanulókkal kapcsolatos elégedettség nőtt a tavalyi felvételünkhöz képest, hiszen a 2006-os összevont átlagérték 3,08 volt, a jelenlegi felmérés alapján pedig 3,42. Sokkal kedvezőbben ítélik meg most a tanulók számítógépes ismereteit, idegennyelv-tudását, mint egy évvel ezelőtt – igaz, ezek a szempontok kapták jelenleg is a legalacsonyabb átlagosztályzatokat –, valamint elégedettebbek a vállalkozások a korszerű műszaki ismeretekkel és a tanulók olvasási készségével is, mint korábban. Kisebb visszaesést tapasztalhatunk ugyanakkor a – mind elméleti, mind gyakorlati – szakmai ismeretek területén, s a munkavégzéshez kapcsolódó egyéb készségeket (munkafegyelem, együttműködési készség) illetően is *2.4.4. táblázat*).

2.4.4. táblázat: A tanulókkal kapcsolatos elégedettség (2005-2007), átlagértékek

Értékelési szempontok	Tanulók értékelése, osztályzatok		
	2005	2006	2007
szakmai elméleti alapok	3,39	3,47	3,35
szakmai gyakorlati jártasság	3,49	3,60	3,51
kézügyesség	nincs adat	3,76	3,72
számítógépes ismeretek	3,37	1,87	3,56
korszerű műszaki ismeretek	3,32	2,53	3,38
gazdasági ismeretek	2,90	2,04	2,95
számoláskészség	3,27	2,90	3,32
olvasási készség	nincs adat	2,86	3,50
beszéd- és íráskészség	3,60	3,35	3,64
idegennyelv-tudás	2,71	1,66	2,70
munkakultúra	3,53	3,59	3,58
munkafegyelem	3,69	3,83	3,74
önálló munkavégzés	3,38	3,45	3,44
problémamegoldó képesség	nincs adat	3,24	3,19
alkotókészség	nincs adat	3,23	3,38
döntéskészség	nincs adat	2,99	3,12
együtműködési készség	3,89	3,97	3,86
Osztályzatok összevont átlaga		3,08	3,41

Forrás: GVI

A felmérés során arra kértük a vállalkozásokat, hogy értékeljék a náluk gyakorlaton lévő tanulókat személyes tulajdonságaik alapján megadott szempontok szerint. A válaszadók a tanulók becsületességét és tiszteletudó magatartását ítélik meg legkedvezőbbben, kedvezőtlenebbül vélekednek ugyanakkor a kezdeményező készségükkel, a kitartásukkal, valamint az alkotókészségükkel kapcsolatban. Az összességében 3,7-es átlagérték azonban jó eredménynek minősül (2.4.5. táblázat).

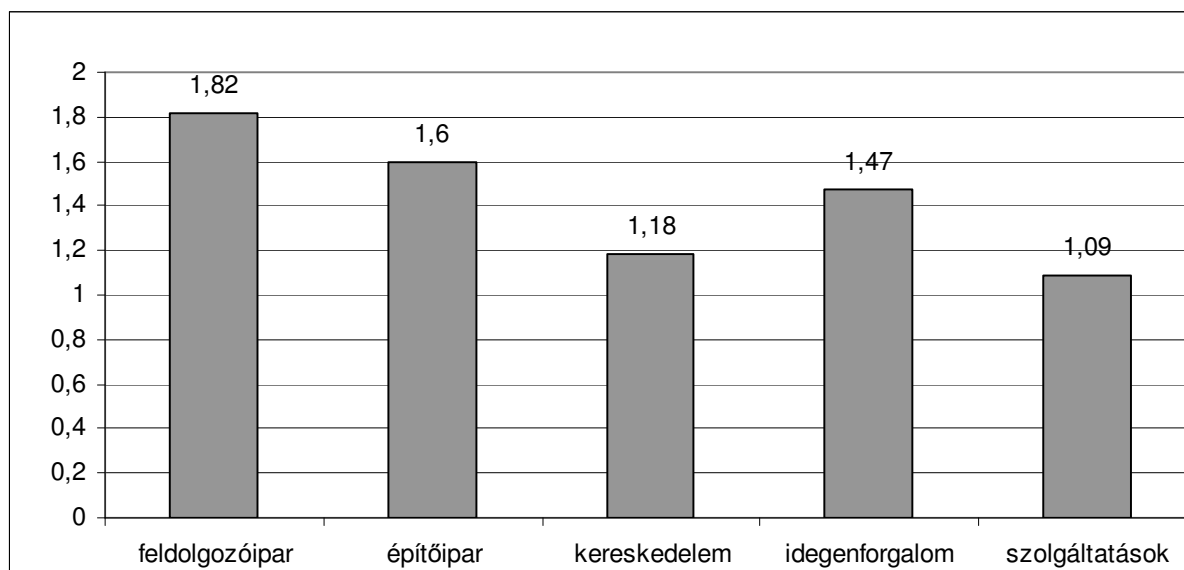
2.4.5. táblázat: A tanulók értékelése személyes tulajdonságaik alapján, átlagértékek

Szempontok	Tanulók, átlagértékek	
	Esetszám	Átlagértékek
megbízhatóság	1996	3,87
pontosság	2002	3,69
őszinteség	1974	3,84
tisztelettudó magatartás	1998	4,05
segítőkézség	1995	3,98
türelmesség	1987	3,69
nyugodtság	1984	3,74
nyitottság	1982	3,68
kitartás	1991	3,41
alkotókészség	1928	3,45
kezdeményező készség	1974	3,25
becsületesség	1986	4,13
önfeláldozás	1855	3,39
lojalitás a munkahelyhez	1956	3,63
Összevont értékek átlaga		3,7

Forrás: GVI

Az idén végzett tanulók közül átlagosan 1-nek ajánlanak majd állást a vállalkozások (átlagérték: 1,36). A feldolgozóiparban és az építőiparban a legjellemzőbb a tanulók további alkalmazása. (2.4.1. ábra).

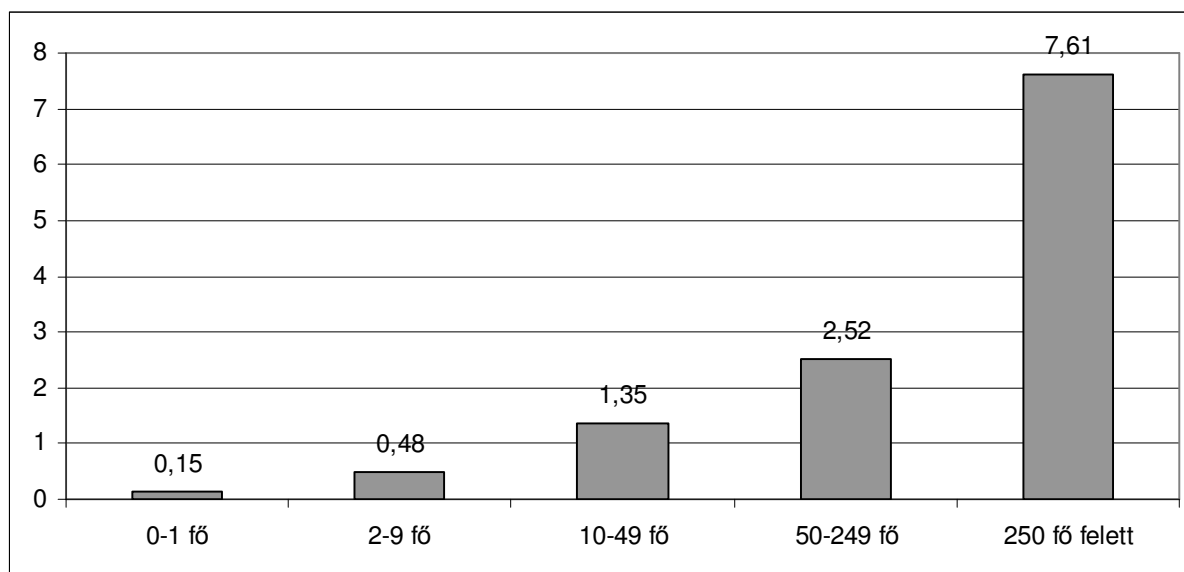
2.4.1. ábra: A vállalkozások gazdasági ágazatok szerinti megoszlása az alapján, hogy hány tanulónak ajánlanak állást, átlagértékek



Forrás: GVI

Az, hogy egy vállalkozás a gyakorlat után hány tanulót kíván alkalmazni, nagyban függ az adott cég létszám szerinti nagyságától. (2.4.2. Ábra) A foglalkoztatotti létszám növekedésével párhuzamosan nő az ajánlattételek száma is, azaz minél nagyobb egy vállalkozás, annál több tanulóval kötnének szerződést. Az ajánlattételek száma többszörösére ugrik a 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató nagyvállalatok esetében. A tanulók tehát a nagyvállalatoknál számíthatnak leginkább arra, hogy a megszerezhető gyakorlati tudás mellett a továbbfoglalkoztatásra is lehetőségük nyílik. A skála másik végén az egyéni vállalkozók szinte egyáltalán nem tudnak tanulóiknak állásajánlatot tenni.

2.4.2. Ábra: A vállalkozások létszámkategóriák szerinti megoszlása az alapján, hogy hány tanulónak ajánlanak majd állást, átlagértékek



Forrás: GVI

A vállalkozások átlagos megítélése szerint 10 tanulóból 4-5 jut el tudásban addig, hogy cégüknek megérje alkalmazni őket (átlag: 4,55). A legtöbben (18,3%, N=1788) a „2” értéket előlték meg, tehát csak 2 fő szakmai alkalmasságát ítélik jónak, azonban alig van olyan vállalkozás (a válaszadók 1,5%-a), amely egy tanuló felkészültségével sem elégedett.

A vállalkozások által kínált nettó bér 30 000 Ft és 160 000 Ft között mozog. A tanulók átlagosan nettó 67 908 forintra számíthatnak, ha elfogadják a gyakorlati helyükön kínált állást. A kínált nettó bért illetően ágazatok szerint nem találtunk jelentős különbségeket. A vállalatok létszám szerinti nagyságát tekintve, a 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató nagyvállalatoknál tapasztalható a többi kategória átlagát jelentősebben meghaladó érték: ezeknél a cégeknél átlagosan nettó 73 374 forintos bért kínálnak a pályakezdőknek.

2.4.2. A tanulószereződéses rendszerrel kapcsolatos vállalati vélemények

A megkérdezett vállalkozások felének (1040 cég, 51,8%) van a gyakorlati képzéshez kapcsolódó nem elszámolható vagy visszaigényelhető költsége. Ezekről a vállalkozásokról azt kértük, hogy értékeljék az egyes költségnemeket aszerint, hogy mekkora terhet jelentenek a cég számára. A felmerülő költségek közül legnagyobb megterhelést a kapott értékek alapján a felhasznált anyagok költsége jelenti 3,4-es átlagosztályzattal, ezt követi a rezsiköltség (3,1), majd az adminisztratív költségek (3,04). Legkevésbé megterhelő a vállalkozások számára a munkaruhaköltség (2,36) (2.4.6. táblázat).

2.4.6. táblázat: A vállalkozások számára megterhelő, nem elszámolható vagy visszaigényelhető költségek, átlagértékek

Költségnemek	Vállalkozások száma (N)	Átlagértékek
a felhasznált anyagok költsége	986	3,40
a rezsiköltség	974	3,10
a munkaruhaköltség	942	2,36
a munkaeszközök költsége	963	2,91
az adminisztratív költség	990	3,04
az egyéb költségek 1	153	3,58
az egyéb költségek 2	67	2,94

Forrás: GVI

Az 2.4.7. táblázatban összefoglaltuk a költségekkel kapcsolatos vállalati véleményeket. Állításokat fogalmaztunk meg, melyekről a cégek képviselőinek el kellett dönteniük, hogy mennyire értenek egyet az egyes kijelentésekkel. A válaszok alapján azt mondhatjuk, hogy a tanulószerveződésekkel kapcsolatban túl sok a felesleges papírmunka (2,96), s az adminisztráció időigényes (2,89), de az ezzel járó feladatokra van kapacitásuk a vállalkozásoknak (3,43). Megítélésük szerint az iskolák jelentős mértékben a gyakorlati képzőhelyekre hárítják a költségeket (3,07), de ennél átlagosan jobbnak értékelik a tanulófelelősök által nyújtott segítséget (3,37) (2.4.7.. táblázat).

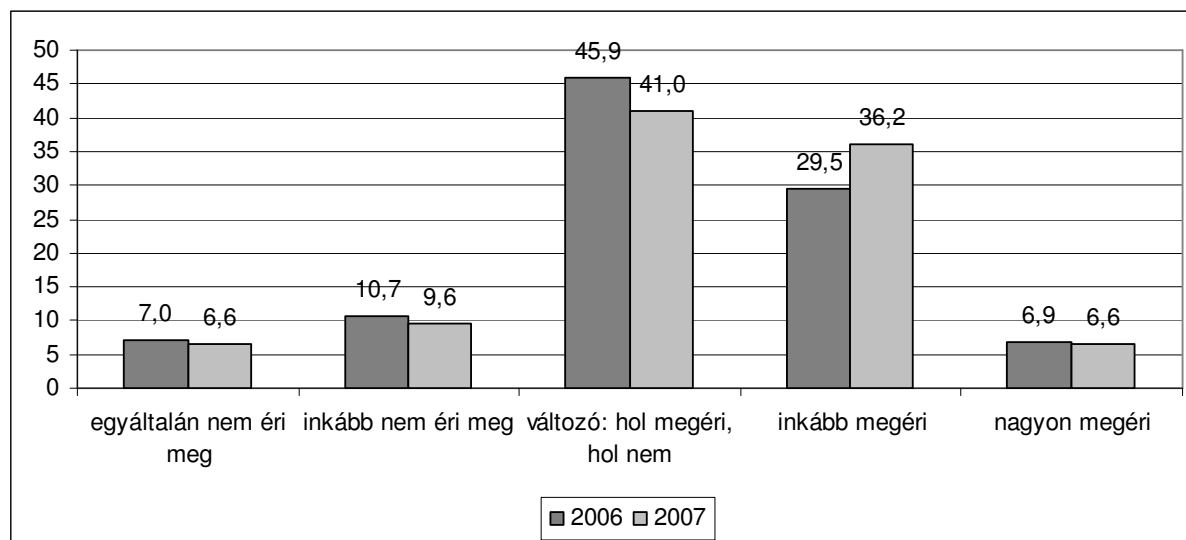
2.4.7. táblázat: A tanulószerveződésekkel kapcsolatos vállalati vélemények, átlagértékek

Értékelési szempontok	2006		2007	
	Vállalkozások száma (N)	Átlagértékek	Vállalkozások száma (N)	Átlagértékek
A tanulószerveződés megkötésével túl sok a fölösleges papírmunka.	2121	3,07	2008	2,96
Az iskola tanulófelelőse elegendő segítséget nyújt a képzéshez.	2090	3,37	1985	3,37
A gyakorlati képzés az elszámolhatón felül jelentős anyagi terhet jelent.	2110	2,59	1991	2,49
Van kapacitás az adminisztratív feladatokra.	2127	3,44	2001	3,43
Az iskola a vállalkozásokra hárítja a képzés költségeit.	2090	3,05	1950	3,07
Egy tanuló szerveződését könnyen fel lehet bontani.	1807	3,06	1746	3,11
A gyakorlati képzéssel kapcsolatos adminisztráció túlzottan költséges és időigényes.	2097	2,90	1979	2,89

Forrás: GVI

Az adminisztrációs költségek miatt a megkérdezett vállalkozások közül csupán 160 cég gondolkodik azon, hogy felhagy a tanulószerveződéses képzéssel. A tanulószerveződésben való részvétel a vállalkozások 6,6%-a szerint egyáltalán nem éri meg, s ugyanekkor azon cégek aránya, akik szerint nagyon megéri részt venni ebben. Legnagyobb arányban (41%) változóan ítélik meg a tanulószerveződéses rendszert, de összességében többen ítélik meg pozitívan a helyzetet, mint ahányan negatívan (2.4.3. ábra). A véleményük kialakításában nem játszik jelentős szerepet az, hogy a tanulók máshol helyezkednek el a gyakorlati képzőhelyen megszerzett tudással, azaz tulajdonképpen mások számára képeznek munkaerőt. A válaszadó cégek (N=364) mindössze 9%-a vélekedik úgy, hogy e szempont mérlegelése jelentősen befolyásolja az 5.2.1. ábrán bemutatott véleményüket (2,2% teljesen, 6,8% pedig nagyrészt erre vezeti vissza értékelését).

2.4.3. ábra: A tanulószertződéses képzési rendszerben való részvétel megítélése, %



Forrás: GVI

Az adminisztrációs költségek felére csökkenésével a vállalkozások 37,6%-a növelné a náluk tanulószertződésben lévő diákok számát (N=1931). Ezekről a cégektől azt is megkérdeztük, hogy hány fővel vállalnának többet, mint jelenleg, s a válaszok alapján átlagosan négyel több tanuló tudnának képezni a gyakorlati képzőhelyeken (átlagérték 4,36). A legtöbb vállalkozás 1 (26,8%) vagy 2 fővel (36,7%) több tanuló felvételét tartja valószínűnek az adminisztrációs költségek felére csökkentésének esetén. A válaszadó vállalkozások 38,8%-nak megítélése szerint az adminisztrációs terhek csökkentésének hatására nem változna meg azon cégek száma, amelyek részt vesznek a tanulószertződéses rendszerben, míg 32,9%-uk szerint enyhén, 20,1%-uk szerint pedig határozottabban emelkedne a cégek száma (2.4.8. táblázat).

2.4.8. táblázat: A cégek tanulószertződéses rendszerben való részvételi szándékának megítélése az adminisztrációs terhek felére csökkentésének esetén

Cégek részvétele	2006		2007	
	Vállalkozások száma (N)	Vállalkozások aránya (%)	Vállalkozások száma (N)	Vállalkozások aránya (%)
nem változna	784	40,3	726	38,8
enyhén növekedne	631	32,4	616	32,9
növekedne	435	22,4	376	20,1
jelentősen növekedne	95	4,9	154	8,2
Összesen	1945	100,0	1872	100,0

Forrás: GVI

3. Szakképzett pályakezdők a munkaerőpiacon

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet 2006. június – szeptember között 2200 vállalkozásra és az akkor ott gyakorlati képzésen részt vevő szakiskolai tanulókra kiterjedő kérdőíves vizsgálatot végzett. A felmérés mintájának alapját az MKIK tanulószereződéses rendszerében szereplő gyakorlati képzőhelyek alkották. A kérdőív első része a vállalkozások üzleti helyzetét, a tanulószereződéses rendszerrel kapcsolatos véleményét, valamint a tanulókkal való elégedettségét mérte fel. A kérdőív második felében egy, az adott képzőhelyen éppen gyakorlatát töltő tanulóval beszélgettünk tanulmányi terveiről és szakmai céljairól.

2007-es adatfelvételünk során a korábbi, 2006-os kérdőívet két részre bontottuk; a tanulószereződéses rendszerben részt vevő vállalkozásokat az előző évihez hasonló kérdőívvel kerestük fel. (Ennek a vizsgálatnak az eredményeit mutattuk be az előző, 2. fejezetben.) A tanulókkal kapcsolatban azonban nem a képzőhelyeken jelenleg is oktató fiatalokat kerestük meg, hanem a tavaly megkérdezett fiatalokat kértük meg újból válaszadásra.

Ennek oka az volt, hogy most elsősorban a korábbi tanulók pályafutásának alakulására kívántunk összpontosítani, ezért döntöttünk a követéses vizsgálat elvégzése mellett. Azt akartuk megvizsgálni, hogy a tanulóknak sikerült-e, s ha igen, milyen feltételekkel belépniük a munkaerőpiacra, amennyiben tanulmányaikat folytatták, azt hogyan, milyen intézményben tették, s hogy most – egy évvel az ezt megelőző adatfelvétel után – mennyire elégedettek szakmájukkal, a képzésüket biztosító intézményekkel, s hogy milyen lehetőséget látnak maguk előtt, milyen terveik vannak a jövőre nézve.

A 2006-os adatfelvételünk során az akkor megkérdezett 2200 tanuló közül 1166 fő adta beleegyezését, hogy egy év múlva ismét felkereshetjük egy újabb vizsgálat céljából. 2007-es címlistánkban tehát ezek a tanulók szerepeltek. A kérdőíves felmérést telefonos lekérdezés útján a Tárki Zrt. végezte, melynek során 783 fiatallal sikerült interjút készíteniük. A telefonos lekérdezés által felvetett módszertani kérdésekkel a 2. számú mellékletben foglalkozunk. A minta óhatatlan amortizálódása következtében fellépő torzítás mértékét pedig a 4. számú mellékletben vizsgáljuk.

Elemzéseink során megállapítottuk, hogy utókövetéses vizsgálatunk elfogadható mértékben torzít, olyan releváns dimenziók mentén, mint lakóhely, nem, tanult szakma az eredeti és az utókövetéses minta eloszlásai közel azonosak.

3.1. A minta bemutatása: szocio-demográfiai ismérvek

2006-os kérdőíves felmérésünk során 2200 tanulóval beszélgettünk, jelen tanulmányunk 783 fiatal ismételt megkeresésén alapul. A továbbiakban a 2007-es minta jellegzetességeit mutatjuk be oly módon, hogy folyamatosan kiemeljük a 2006-os felvételtől való eltéréseket is.

3.1.1. A tanulók nem, kor és lakóhely szerinti megoszlása

Jelenlegi vizsgálatunk során 783 olyan fiatalot kerestünk meg, akik tavaly is választottak kérdőívünkre. A megkérdezettek között ez alkalommal 406 férfi (52%) és 377 nő (48%) volt, a nemek közötti arányok most tehát kicsivel kiegyensúlyozottabbak, mint az egy évvel korábbi felvételünk esetében, amikor 54,9% - 45,1% (N = 2200) volt a férfiak és nők aránya a mintában. A lakóhely típusa szerinti megoszlás kismértékben módosult a tavalyihoz képest; a jelenlegi mintánkban a megkérdezettek 57,5%-a élt 2006-ban városban, s 42,5%-a községben, szemben előző felvételünk 62%-38%-os megoszlásával (N = 1992). A 2007-es felvétel idején a válaszadók legnagyobb arányban 20-25 évesek voltak (79,8%), 18,1%-uk ennél fiatalabb, azaz 18-19 éves, míg 2%-uk ennél idősebb (26-31 éves).

3.1.1.. táblázat: A válaszadók megoszlása a lakóhely típusa alapján

Településtípus	Megkérdezettek száma (N)	Megkérdezettek aránya (%)
Megyeszékhely	190	24,5
Város	256	33,0
Község	330	42,5
Összesen	776	100,0

Forrás: GVI

3.1.2. A tanulók családi háttere

A 2007-es almintánkban szereplő válaszadók családi háttere nem mutat jelentős különbséget az egy évvel korábbi, nagymintás felvételünk eredményeihez képest. Az apa legmagasabb iskolai végzettségével kapcsolatban azt láthatjuk, hogy a tanulók több mint felének (55,1%) az édesapja szakk munkásképzőt végzett, 14 százalékuké legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel, míg 5,6 százalékuké felsőfokú végzettséggel rendelkezik. 2006-os mintánkban ezek az arányok rendre 53,2%, 14% és 6,1% voltak. A tanulók édesanyjának vonatkozásában a 2007-es felmérésben szintén a szakk munkás végzettségűek aránya a legmagasabb (36,7%), míg 23,4% a

legfeljebb 8 általános iskolai osztályt, s 8,6% a felsőfokú intézményt végzetek aránya, amely nem tér el jelentősen a 2006-os felvétel arányaitól.

A tavalyi vizsgálat eredményeihez képest kisebb eltérést figyelhetünk meg a 2007-es mintánkban a szülők szakképesítésére vonatkozóan: míg 2006-ban az apák 81%, s az anyák 65,8 százaléka rendelkezett valamilyen szakképesítéssel, jelenlegi almintánkban ez az arány 85,1, illetve 70,1 százalék.

Az apák – foglalkozásukat tekintve – legnagyobb arányban szakmunkások (39,4%), illetve vállalkozók (15,8%), s jelentős a segéd- és betanított munkások, valamint az egyéb okból – azaz nem munkanélküliségből fakadóan – nem dolgozók aránya is (10,9%, illetve 10,8%). A foglalkozási arányok rendre alacsonyabbak a 2006-os teljes mintához képest, a szakmunkás foglalkozású édesapák arányának mérsékelt növekedése mellett mindössze a „nem él, nem tudja”, a „más okból nem dolgozik” és „egyéb” kategóriák szerepelnek nagyobb arányban jelenlegi felvételünkben. Az édesanyák esetében is azt mondhatjuk, hogy a puha, nem konkrét foglalkozási kategóriákban – mint amilyen az előbb említett három – nőtt az arány a teljes mintához képest, miközben kisebb, pozitív vagy negatív irányú elmozdulás tapasztalható a többi foglalkozási kategóriában. Az anyák között is a legnagyobb arányban a szakmunkások képviselik magukat (23,2%), azonban körükben igen jelentős a nem fizikai alkalmazottak, illetve a más okból nem dolgozók – azaz Gyese-n, Gyed-en lévők, esetleg háztartásbeliek stb. – aránya, is (12,5%, illetve 16,1%).

3.1.2. táblázat: A válaszadók megoszlása az apa és az anya iskolai végzettsége, szakképesítéssel való rendelkezése és foglalkozása szerint 2006-ban (N=2200) és

Ismérv	Kategória	2006		2007	
		Apa (%)	Anya (%)	Apa (%)	Anya (%)
Legmagasabb iskolai végzettség	8 általánosnál kevesebb	0,6	1,2	0,5	1,3
	8 általános	13,1	20,1	13,6	22,1
	szakmunkásképző	53,2	36,5	55,1	36,7
	szakközépiskola, technikum	19,8	18,9	19,8	19,1
	gimnázium	7,2	16,2	5,4	12,2
Szakképesítés	főiskola, egyetem	6,1	7,0	5,6	8,6
	van	81,0	65,8	85,1	70,1
	nincs	19,0	34,2	14,9	29,9
Foglalkozás	nem él, nem tudja	3,5	0,5	5,0	0,8
	vezető	2,6	1,9	2,2	2,5
	értelmiségi	3,2	6,9	1,8	6,8
	nem fizikai alkalmazott	5,5	14,8	4,4	12,5
	vállalkozó	17,6	8,4	15,8	6,6
	szakmunkás	39,1	23,4	39,4	23,2
	segéd-, betanított munkás	11,6	15,5	10,9	16,5
	munkanélküli	5,0	9,6	4,7	8,6
	más okból nem dolgozik	7,8	14,7	10,8	16,1
	egyéb	4,0	4,3	5,1	6,4

2007-ben (N=783)

Forrás: GVI

Az adatfelvételt – a FEOR besorolás alapján – a szakmacsoportok alkalmazásával súlyoztuk. Így mintánk ezen dimenzió mentén reprezentatívnak tekinthető a 2006-ban érvényben lévő tanulószereződéssel rendelkező személyekre nézve. A súlyozás leírása és módszerének indoklása a 3. számú mellékletben olvasható. A tanulmány további részében a súlyozott adatokkal kapott eredményeket ismertetjük.

3.2. Az iskola és a szakma szubjektív megítélése

A tanulók általános iskolai, illetve az utolsó iskolai évi bizonyítványának átlagos eredményeit mutatja be a következő táblázat. Látható, hogy minden szempontból a közepes eredmények a meghatározóak az iskolai eredményekben, erre utal az átlagérték, s a medián, a módusz és az alacsony szórás is.

3.2.1. táblázat: Az általános iskolai és az utolsó évi bizonyítvány átlagos osztályzatai

	Milyen átlaggal zárta az általános iskolát?	Milyen átlaggal zárta az utolsó iskolai évet?
Átlag	3,6	3,5
Szórás	0,5	0,6
Minimum	2	1
Maximum	5	5
Medián	3,5	3,5
Módusz	3	3
N	760	755

Forrás: GVI

Az általános iskola megítéléséről a 2007-es felmérés alkalmával kérdeztük meg a tanulókat. A kérdésekre adott válaszok során egy 1-től 5-ig terjedő skálán fejezhették ki egyetértésüket a megkérdezettek, ahol az 1-es az 'egyáltalán nem ért egyet', míg az 5-ös a 'teljes mértékben egyetért' kategóriát jelölte. A következő táblázatban foglaltuk össze a különböző állításokra adott átlagértékeket. A táblázatból kiolvasható, hogy összességében nagyon jó (4-es értéknél minden esetben magasabb) értékelést adtak az általános iskoláról.

3.2.2. táblázat: Az általános iskolával való elégedettség átlagértékei

	Az általános iskolában megtanítottak helyesen írni	Az általános iskolában megtanítottak jól olvasni	Az általános iskolában megtanítottak jól számolni	Az általános iskola elvégzése könnyen tanultam	Az általános iskola elvégzése után könnyen tanultam a szakmámat	Az általános iskolai tanároktól sokat tanultam	Az általános iskolai tanárok lelkiismeretesen tanítottak minket
Átlag	4,5	4,65	4,55	1,15	4,33	4,27	4,16
Median	5	5	5	1	5	5	4
N	783	783	779	779	774	783	778

Forrás: GVI

A szakiskolai képzéssel kapcsolatban is megkérdeztük a tanulók véleményét – az általános iskolával való elégedettség mérésével megegyező módon, azaz az ötfokú

skála segítségével. A szakiskolában oktató pedagógusok tudását és tanítási módszerét az általános iskolai tanárokéval hasonló átlageredményekkel, jónak értékelték a tanulók. Úgy vélik, a szakiskola által adott tudás jól hasznosítható munkahelyükön, ugyanakkor figyelemre méltó, hogy kevésbé értenek egyet azzal az állítással, hogy a szakiskola megfelelően felkészít az életre. A tanulók majd' 40%-ának véleménye szerint azonban a középiskolai tanulmányok során elsajátított egy szakma nem elegendő a boldoguláshoz, ez az oka annak, hogy az állítás mindössze 3,6-es átlagértéket kapott.

3.2.3. táblázat: A szakiskolával való elégedettség átlagértékei

	Átlag	N	Median
A szakiskola megfelelően felkészít az életre	3,88	780	4
A szakiskola elvégzése időpocsékolás	1,34	779	1
A szakiskola olyan tudást ad, ami hasznos a munkahelyemen	4,28	731	5
A szakiskola korszerűtlen, elavult szakmai tudást ad	1,82	780	1
A képzőhelyen rendelkezésre állnak a képzéshez szükséges eszközök (gépek, anyagok)	4,13	773	5
A szakiskolai tanároktól sokat tanultam	4,27	781	5
A szakiskolai tanárok lelkiismeretesen tanítottak minket	4,16	781	4
A szakiskolában tanult szakma önmagában nem elegendő, szükség van egy második szakmára is	3,59	765	4

Forrás: GVI

A gyakorlati képzőhellyel kapcsolatosan is felsoroltunk néhány állítást, s a tanulóknak el kellett dönteniük, hogy mennyire értenek egyet ezekkel (szintén egy 1-től 5-ig terjedő skálán). A táblázatból az látszik, hogy a gyakorlati oktatással, a szakemberek tudásával és a gyakorlati képzőhelyen megszerzett tudással összességében nagyon elégedettek, míg a gépek és berendezések állapotát, korszerűségét valamivel kevésbé ítélik meg jónak a tanulók.

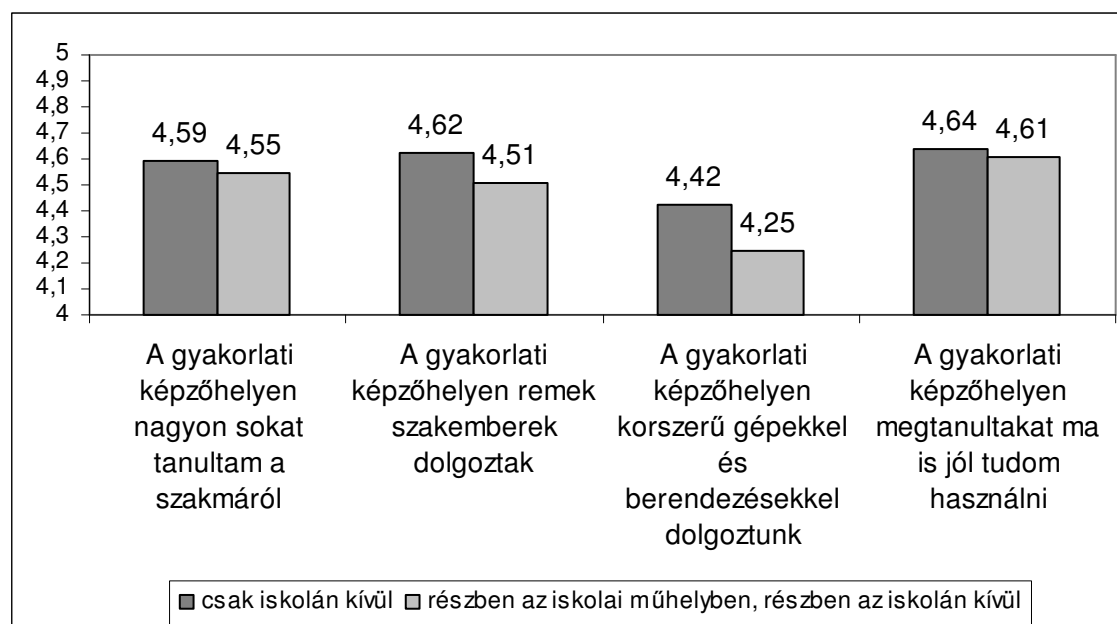
3.2.4. táblázat: A gyakorlati képzőhelyre vonatkozó értékelések, átlagértékek

	Átlag	N	Szórás
A gyakorlati képzőhelyen nagyon sokat tanultam a szakmáról	4,58	720	0,77
A gyakorlati képzőhelyen remek szakemberek dolgoztak	4,58	720	0,71
A gyakorlati képzőhelyen korszerű gépekkel és berendezésekkel dolgoztunk	4,36	718	0,91
A gyakorlati képzőhelyen megtanultakat ma is jól tudom használni	4,64	713	0,73

Forrás: GVI

A gyakorlati képzés megítélésében szerepet játszhat az, hogy mely szakmát tanulta az illető tanuló, hogy annak a szakmának a gyakorlati alapjait sajátította-e el a képzőhelyen, amellyel a későbbiekben foglalkozni szeretne, illetve az is, hogy hol – iskolai tanműhelyen kívül, vagy mindkét képzési formában – töltötte szakmai gyakorlatát. Következő ábránkon jól látszik, hogy azok, akik az iskolai képzőhelyen, illetve egy tanulószerveződéses rendszerben részt vevő cégnél is töltöttek időt szakmai gyakorlatuk során, valamivel alacsonyabb átlagértékekkel illetik az egyes kijelentéseket, mint azok a tanulók, akik csak a tanulószerveződéses rendszer keretein belül végezték szakmai gyakorlatukat.

3.2.1. ábra: A gyakorlati képzőhellyel kapcsolatos vélemények a képzés helyszínén a lapján, átlagértékek



Forrás: GVI

A gyakorlati képzőhelyekkel kapcsolatos elégedettséget csak azon szakmák esetében vizsgáltuk, amelyeket legalább tíz fő tanult a megkérdezés idején 2006-ban, így 18 szakma került az alábbi táblázatba. A gyakorlati képzőhelyen megszerzett tudás tekintetében legkevésbé pozitívan a szakácsok (átlag: 4,38) és az elektroműszerészek (átlag: 4,28) nyilatkoztak, míg a fodrászok (átlag: 4,73), kozmetikusok (átlag: 4,71) és fémmegmunkálók (átlag: 4,8) véleménye szerint sokat lehetett tanulni a szakmai képzés során. A szakácsok – akik összességében a legrosszabb véleménnyel vannak a gyakorlati képzőhelyekről – alacsony átlagértékkel illették a képzőhelyen dolgozók szaktudását, valamint a gépek és egyéb berendezések állapotát is (átlag: 4,38, illetve 4,09), bár ez utóbbit illetően több szakmában is alacsony átlagértékeket adtak a tanulók: az elektroműszerészek, a pékek, a bútorasztalosok, valamint a lakatosok sem voltak teljes mértékben elégedettek a munkaeszközökkel a gyakorlati képzőhelyen (az átlagok rendre: 4,17; 4,19; 4,24; 4,28). Ezzel szemben a fodrászok, a fémmegmunkálók és a kozmetikusok – bár az eszközökkel kapcsolatban ők kissé mérsékeltebben – nagyon jónak ítélték meg a gyakorlati képzőhelyeket, minden kategóriában magas átlagértékeket adtak. A gyakorlat során tanultak hasznosságával kapcsolatban felzárkóztak melléjük a festő és mázoló, valamint a villanyszerelők is (átlag: 4,79, illetve 4,77), akik e tekintetben szintén eredményesnek tartják a gyakorlati képzést.

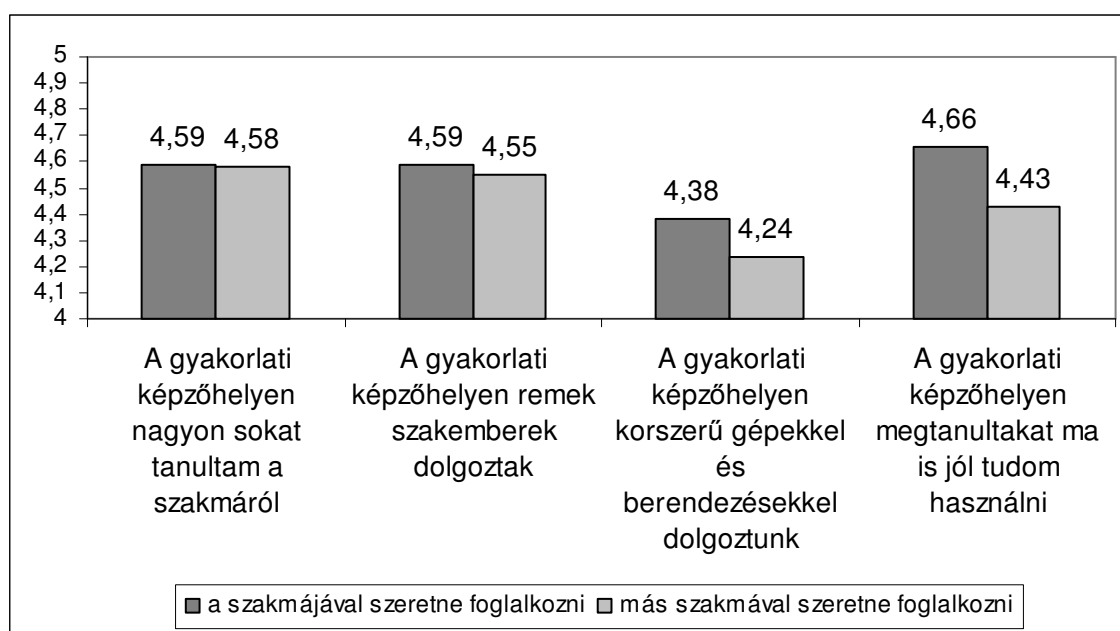
3.2.5. táblázat: A gyakorlati képzőhellyel kapcsolatos vélemények a tanult szakma alapján, átlagértékek

Szakma megnevezése	A gyakorlati képzőhelyen...			
	nagyon sokat tanultam a szakmáról	remek szakemberek dolgoztak	korszerű gépekkel és berendezésekkel dolgoztunk	megtanultakat ma is jól tudom használni
Fogtechnikus	4,55	4,64	4,32	4,64
Kereskedő	4,63	4,60	4,27	4,44
Eladó	4,62	4,48	4,41	4,58
Cukrász	4,69	4,46	4,49	4,57
Felhasználó	4,57	4,57	4,24	4,69
Szakács	4,38	4,38	4,09	4,57
Fodrász	4,73	4,72	4,70	4,81
Kozmetikus	4,72	4,72	4,47	4,79
Pék	4,64	4,45	4,09	4,60
Bútorasztalos	4,53	4,59	4,24	4,71
Lakatos	4,67	4,72	4,28	4,67
Fémmegmunkáló, felületkezelő	4,80	4,70	4,80	4,80
Gépjárműjavító	4,71	4,75	4,54	4,71
Elektroműszerész	4,28	4,61	4,17	4,39
Kőműves	4,71	4,64	4,50	4,71
Vízvezeték-szerelő	4,56	4,63	4,31	4,50
Villanyszerelő	4,62	4,69	4,69	4,77
Festő és mázó	4,61	4,61	4,36	4,79

Forrás: GVI

A szakma szeretete, illetve az, hogy az adott személy a későbbiekben ezt a foglalkozást szeretné-e űzni, nagyban befolyásolhatja elégedettségét. Ezt igazolni látszik az alábbi ábra, melyen megfigyelhető, hogy azok, akik nem azzal a szakmával szeretnének foglalkozni, amelyet korábban tanultak, valamivel kedvezőtlenebbül ítélik meg a gyakorlati képzést, mint azok, akik megtalálták a számításaikat szakmájuk megválasztásakor.

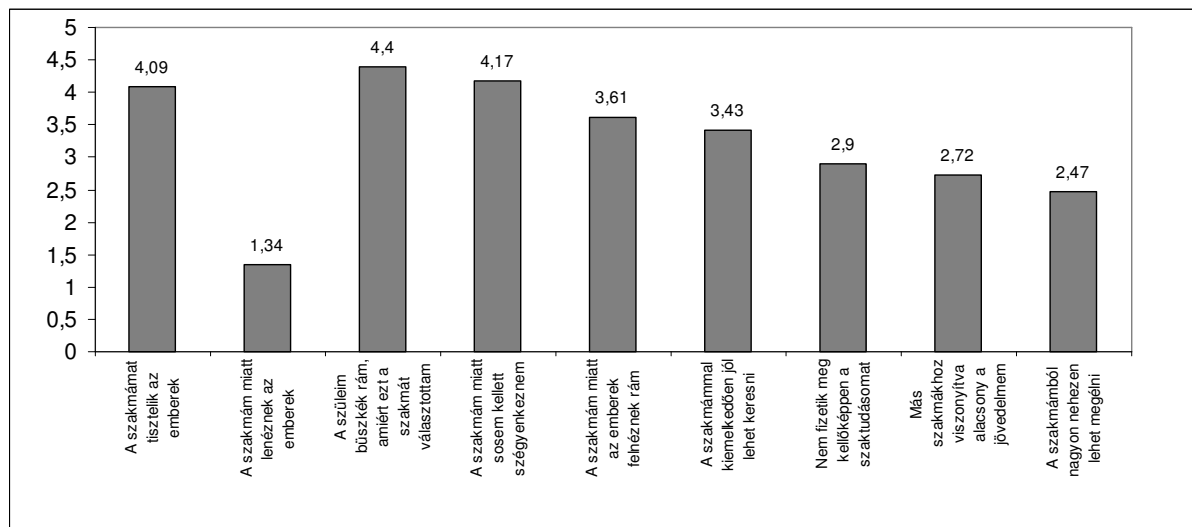
3.2.2. ábra: A gyakorlati képzőhelyre vonatkozó vélemények az alapján, hogy ezzel a szakmával szeretne-e foglalkozni a válaszadó a későbbiekben, átlagértékek



Forrás: GVI

Vizsgálatunk során arra is megkértük a válaszadókat, hogy az iskolák és a szakképzést követően értékeljék saját szakmájukat, annak presztízsét, társadalmi és anyagi elismertségét is. Az értékelésre – az ezt megelőzőkhez hasonlóan – egy ötfokú skálán került sor, ahol az 1-es az egyáltalán nem ért egyet, az 5-ös pedig a teljes mértékben egyetért kategóriát jelölte. Az ábra alapján azt mondhatjuk, hogy a szakmák társadalmi megbecsülésében nem, az anyagiak terén azonban éreznek hiányosságokat a megkérdezett tanulók. Érdelesebb azonban az összmegítélés helyett kisebb szegmenseket is megvizsgálni, az elégedettséget más dimenziók alapján is bemutatni.

3.2.3. ábra: A szakma társadalmi és anyagi presztízsének megítélése, átlagértékek



Forrás: GVI

Megjegyzés: Az átlagértékek 1 és 5 között mozognak. 1-et akkor vesznek fel, ha senki nem ért egyet, 5-öt akkor, ha mindenki egyetért a kijelentéssel.

A továbbiakban a válaszadók szakképesítései alapján vizsgáljuk meg a szakmával való elégedettséget. Azok a szakképesítések szerepelnek az elemzésben, amelyeket a megkérdezettek első helyen említettek, s amely szakképesítésekkel a válaszadók közül legalább tízen rendelkeznek.

Előjáróban kijelenthetjük, hogy a bolti eladói és kereskedelmi szakképesítéssel rendelkező válaszadók mindkét dimenzióban – tehát a társadalmi és anyagi presztízs tekintetében is – a többi foglalkozásúaknál rosszabbnak ítélik meg helyzetüket, míg a fodrászok a legelégedettebbek szakmájuk megbecsültségével. A társadalmi presztízs tekintetében a kereskedelmi szakmák képviselői a legkevésbé elégedettek, ők érzik legkevésbé azt, hogy az emberek tisztelettel viseltetnek a szakmájuk iránt (az átlagérték 3,37 a kereskedők, 3,64 a műszakicikk-kereskedők, s 3,68 a bolti eladók tekintetében), s ők tapasztalják leginkább a szakmájukkal szembeni ellenérzést (az eladóknál 1,5 az átlagérték, a kereskedőknél 1,79), sőt, a szakképzettséggel rendelkezők mondták azt is legnagyobb arányban, hogy szüleik büszkeségét sem tudták kivívni szakmájuk megválasztásakor (3,98 az eladók, s 4,06 a kereskedők átlagértéke). A fodrászok ezzel szemben – saját megítélésük szerint – nagy társadalmi presztízsnek örvendenek (az átlagérték „az emberek felnéznek rám” kategóriában 4,23, amely jóval felülmúlja a többi szakma értékeit), s szüleik is elégedettek velük, illetve választott szakmájukkal (átlagérték: 4,74); ennek ellenére mintha magukkal nem lennének teljesen kibékülve: erre utalhat a szakmával összefüggő szegyenkezés kategóriában megadott igen alacsony (3,78) átlagérték. Néhány kijelentéssel kapcsolatban egyéb szakképzettséggel rendelkezők átlagértékei is kiemelkednek (pl. cukrász és vendéglátós, illetve pék), azonban ezek nem fejeznek ki olyan egyértelmű helyzetértékelést, mint az előbb említett fodrászok és kereskedelmi végzettségűek esetében. Az anyagi megbecsültség tekintetében

szintén a bolti eladók és a kereskedők elégedetlenségét, s a fodrászok elégedettségét lehet kiemelni.

3.2.6. táblázat: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a szakképesítések alapján, átlagértékek

Szakképzettség	A szakmát tisztelik az emberek	A szakmám miatt lenéznek az emberek	A szüleim büszkék rám, amiért ezt a szakmát választottam	A szakmám miatt sosem kellett szégyenkezniem	A szakmám miatt az emberek felnéznek rám	A szakmámmal kiemelkedően jól lehet keresni	Nem fizetik meg kellőképpen a szaktudásomat	Más szakmához viszonyítva alacsony a jövedelmem	A szakmából nagyon nehezen lehet megélni
Bolti eladó	3,68	1,50	3,98	4,13	3,00	2,33	2,89	3,49	3,15
Karosszérialakatos	4,36	1,21	4,29	4,36	3,50	3,71	2,29	2,46	1,93
Műszakicikk-kereskedő	3,64	1,15	4,45	4,85	3,25	2,75	2,56	2,50	2,58
Pék	4,28	1,39	4,78	5,00	3,78	3,17	3,64	2,80	2,33
Bútorasztalos	4,44	1,20	4,20	4,31	3,44	3,63	3,31	2,83	2,50
Festő és mázoló	4,23	1,23	4,54	4,23	3,73	3,83	3,13	2,89	2,58
Cukrász	4,64	1,09	4,55	4,64	3,73	3,18	3,00	3,33	2,20
Pincér	3,68	1,43	4,15	4,53	3,45	3,28	3,20	2,70	2,58
Szakács	4,27	1,38	4,64	4,04	3,95	3,82	3,13	2,78	2,36
Fodrász	4,43	1,17	4,74	3,78	4,23	4,13	2,95	2,40	1,86
Autószerelő	3,78	1,26	4,52	4,15	3,59	3,07	3,00	3,43	2,77
Kereskedő	3,37	1,79	4,06	4,05	3,26	2,56	3,00	3,21	3,22
Vendéglős	3,80	1,07	4,27	3,60	3,43	4,14	2,64	2,50	2,14
Kozmetikus	4,38	1,15	4,78	4,20	3,75	3,36	2,96	2,69	2,41

Forrás: GVI

Megjegyzés: Az átlagértékek 1 és 5 között mozognak. 1-et akkor vesznek fel, ha senki nem ért egyet, 5-öt akkor, ha mindenki egyetért a kijelentéssel.

Az előzőekben bemutatott eredményeket a már megszerzett szakképesítések alapján kaptuk meg. Mintánkban azonban szerepelnek olyanok is, akik jelenleg még nem rendelkeznek semmilyen szakképesítéssel, csupán azt tudjuk róluk, hogy milyen szakmát tanultak a gyakorlati képzőhelyen a tavalyi felmérés alkalmával. Most ezen szakmák alapján nézzük meg azt, hogy vajon az így kapott adatok mennyire támasztják alá az előzőekben leírtakat. Az elemzéshez csak azokat a szakmákat használtuk fel, amelyeket legalább hét ember tanult a gyakorlata során.

A táblázatban jól látható, hogy a fodrász és az eladó szakmát tanulók a már szakképesítést szerzett válaszadókhoz hasonlóan értékelik saját szakmájuk társadalmi és anyagi megbecsültségét, bár kisebb eltérések természetesen tapasztalhatók. A társadalmi presztízs megítélésében a tanulók – mivel még nem léptek a munkaerőpiacra – kevésbé alapozhatnak közvetlen tapasztalatokra, s inkább hagyatkozhatnak a reményeikre, illetve közvetett élményekre (pl. a gyakorlati képzőhelyen, esetleg családi körben), mint a már dolgozó, illetve szakképesítést szerzett társaik.

A fogtechnikusoknak és a fodrászoknak tanuló válaszadók konzekvensen jónak ítélik meg választott szakmájuk presztízsét, ők érzik úgy, hogy mind a társadalom, mind a családjuk elégedett a munkájukkal, s ennek megfelelően anyagi megbecsültséget is élvezhetnek. A különböző szakmák közötti átlagértékek lényegesen az anyagi presztízssre vonatkozó kijelentések esetében térnek el egymástól: a kereseti lehetőségekre vonatkozóan például a két szélsőérték között (fogtechnikus: 4,75, illetve bútorasztalos: 2,45) több mint 2 osztályzat a különbség.

3.2.7. táblázat: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a tanult szakma alapján, átlagértékek

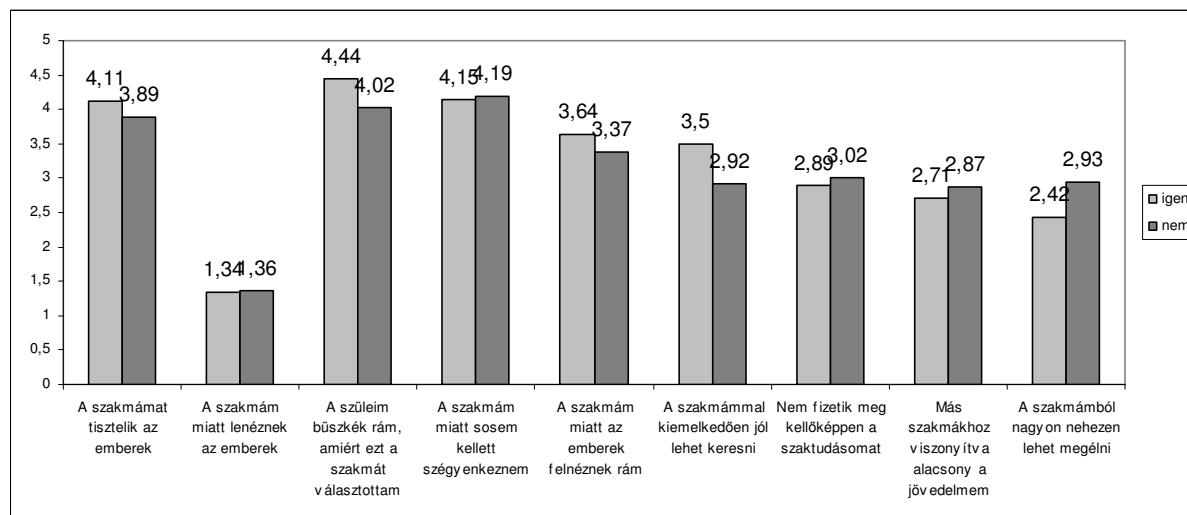
Tanult szakma	A szakmát tisztelik az emberek	A szakmám miatt lenéznek az emberek	A szüleim büszkék rám, amiért ezt a szakmát választottam	A szakmám miatt sosem kellett szegyenkezniem	A szakmám miatt az emberek felnéznek rám	A szakmámmal kiemelkedően jól lehet keresni	Nem fizetik meg kellőképpen a szaktudásomat	Más szakmákhoz viszonyítva alacsony a jövedelmem	A szakmából nagyon nehezen lehet megélni
Fogtechnikus	4,55	1,00	4,90	3,91	4,40	4,75	2,88	1,86	1,63
Cukrász	4,21	1,37	4,53	3,42	3,69	3,78	2,71	2,56	2,53
Felhasználó	3,86	1,82	4,25	3,82	3,43	3,86	2,30	2,88	2,29
Szakács	4,40	1,27	4,40	4,00	3,87	3,93	3,13	2,31	1,86
Fodrász	4,69	1,15	4,88	4,19	4,24	4,09	2,45	2,43	2,16
Bútorasztalos	4,27	1,18	3,55	4,18	3,45	2,45	3,27	2,60	2,64
Festő és mázó	4,00	2,06	4,53	3,88	3,88	4,19	2,13	2,07	2,00
Kőműves	4,00	1,67	4,33	3,67	3,67	3,78	3,67	2,67	2,22
Eladó	3,57	1,00	4,14	4,43	2,71	2,71	3,60	3,00	3,00

Forrás: GVI

Megjegyzés: Az átlagértékek 1 és 5 között mozognak. 1-et akkor vesznek fel, ha senki nem ért egyet, 5-öt akkor, ha mindenki egyetért a kijelentéssel.

A szakma megítélésében szerepet játszhat az is, hogy a megkérdezett azt tanulta-e, amivel később foglalkozni szeretne, vagy egy olyan szakma elsajátítására kényszerült, amely nem áll közel az érdeklődéséhez. A következő ábrán e szempont alapján mutatjuk be a már jól ismert kijelentésekre adott válaszok átlagát. Látható, hogy a pozitív kijelentésekkel kapcsolatban azok, akik nem azt a szakmát tanulták, amivel a későbbiekben foglalkozni szeretnének, kissé alacsonyabb, míg a negatív állításokra vonatkozóan enyhén magasabb átlagértéket adtak meg, mint azok, akik a helyükön érzik magukat.

3.2.4. ábra: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése az alapján, hogy azt a szakmát tanulta-e a válaszadó, amivel később foglalkozni szeretne, átlagértékek



Forrás: GVI

Megjegyzés: Az átlagértékek 1 és 5 között mozognak. 1-et akkor vesznek fel, ha senki nem ért egyet, 5-öt akkor, ha mindenki egyetért a kijelentéssel.

Ezt a képet még árnyalhatjuk oly módon, hogy megvizsgáljuk, milyen okból választották a megkérdezettek tanult szakmájukat. A következő táblázatban az első helyen említett okok szerepelnek, s csak azokat a – választást meghatározó – motívumokat vonjuk be az elemzésbe, amelyeket legalább öten megjelöltek.

A táblázatban közölt átlagértékek alapján azt mondhatjuk, hogy azok a válaszadók ítélik meg legkedvezőtlenebbül szakmájuk presztízsét, akik nem saját döntésük alapján kezdték meg szakiskolai tanulmányaikat, hanem a lehetőségeikhez (általános iskolai eredmény, iskola kínálata), illetve tanáraik tanácsához igazították választásukat. Különösen kiugró, s a többi csoporttól nagymértékben eltérő átlagértékeket azoknál találunk, akik az iskolában nem választhattak a szakmák közül: 3,7-es átlaggal értékelték azt, hogy szüleik büszkéek rájuk, s nagyon elégedetlenek a szakmájuk anyagi megbecsültségével is. Azok a tanulók viszont, akik saját döntésük, kedvük, tehetségük alapján választották meg szakmájukat, megbecsültebb helyzetben érzik magukat mind társadalmilag, mind anyagilag, bár ez utóbbi szempont alapján összességében azt mondhatjuk, hogy általános az elégedetlenség a megszerezhető jövedelem nagyságával kapcsolatban.

3.2.8. táblázat: A szakmák társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a szakmaválasztás oka alapján, átlagértékek

	A szakmát tisztelik az emberek	A szakmáért lenéznek az emberek	A szüleim büszkéek rám, amiért ezt a szakmát választottam	A szakmáért sosem kellett szegénykednem	A szakmáért miatt az emberek felhíznak rám	A szakmámmal kiemelkedően jól lehet keresni	Nem fizetik meg kellőképpen a szakmáért	Más szakmákhoz viszonyítva alacsony a jövedelmem	A szakmámból nagyon nehezen lehet megélni
tehetséget érzett a szakmához	4,14	1,34	4,47	4,13	3,71	3,39	2,9	2,67	2,45
iskolai eredményei ezt tették lehetővé	3,86	1,32	4,05	4,11	3,33	3,68	2,68	2,67	2,65
ezt ismerte eléggé	4,02	1,34	4,47	4,18	3,35	3,64	2,9	2,8	2,58
nem volt más lehetősége	4	1,26	4,34	3,69	3,35	3,74	2,82	2,27	1,87
szülei tanácsolták	4,15	1,29	4,36	4,31	3,55	3,49	3,02	3,1	2,42
tanárai tanácsolták	3,76	1,66	4,41	3,16	3,34	3	3,08	2,51	2,91
ez látszott biztos megélhetésnek	4,02	1,34	4,34	4,21	3,86	3,61	2,99	2,4	1,97
barátja, ismerőse példáján	4	1,43	4,23	4,3	3,57	3,5	3	2,47	2,51
a választott iskolában nem volt más lehetősége	4,46	1	3,56	3,09	3,92	2,39	2,47	3,51	3,78
egyéb okból	4,02	1,49	4,36	4,65	3,53	3,21	3,01	2,86	2,63

Forrás: GVI

Megjegyzés: Az átlagértékek 1 és 5 között mozognak. 1-et akkor vesznek fel, ha senki nem ért egyet, 5-öt akkor, ha mindenki egyetért a kijelentéssel.

3.3. Munkaerőpiaci helyzet

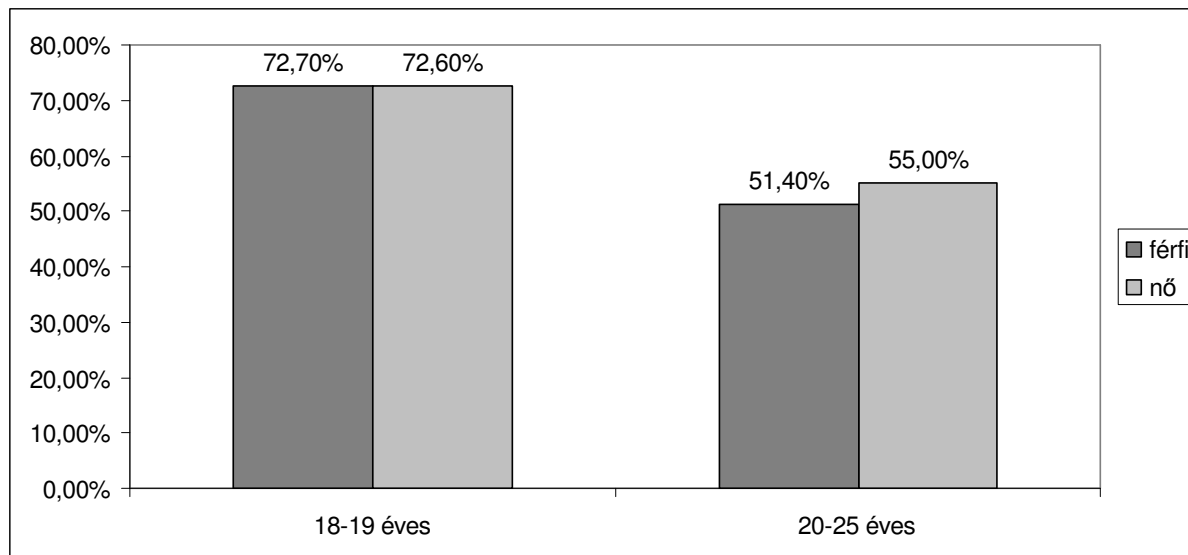
3.3.1. A jelenleg még tanuló fiatalok jellemzői

2007-es adatfelvételünk idején az általunk megkérdezettek 55,6%-a folytatott még tanulmányokat valamilyen oktatási intézményben.

Érdekes azt is megvizsgálunk, hogy mely korosztályokban hogyan alakul a jelenleg tanulmányokat folytatók aránya. A 3.3.1. ábrán láthatjuk, hogy a legfiatalabb korosztályban (18-19 évesek) a legmagasabb a tanulók száma mind a nők, mind a férfiak körében. (N=139) A mintánkban legnagyobb számban szereplő 20-25 évesek

körében is több mint 50%-os a jelenleg tanulók aránya mindkét nem esetében. (N=627) (Mintánkban 17 fő 25 év fölötti személy található, közülük két férfi és három nő folytat még tanulmányokat.)

3.3.1. ábra: A jelenleg tanulók megoszlása nemek és korosztályok alapján, %



Forrás: GVI

A jelenleg még tanuló fiatalokat csoportosíthatjuk az alapján is, hogy milyen típusú oktatásban vesznek részt, azaz milyen iskolatípusban folytatják tanulmányaikat. Ezt foglalja össze a 3.3.1. táblázat. Látható, hogy a még tanulók legnagyobb arányban szakiskolában, vagy szakközépiskolában folytatják tanulmányaikat. Kevesen választottak gimnáziumot és nagyon alacsony a felsőoktatásban részt vevők aránya.

3.3.1. táblázat: A jelenleg tanulók megoszlása az iskola típusa alapján, %

Milyen iskolatípusban tanul?	%	N
szakiskola	45,1	195
szakközépiskola	40,1	173
gimnázium	8,5	37
főiskola	2,2	10
egyetem	1,8	8
egyéb	2,2	10

Forrás: GVI

A szülők iskolai végzettsége nagymértékben befolyásolhatja gyermekeik tanulmányait, illetve az oktatást nyújtó intézmény típusát, ezért érdemes jelenleg még tanuló válaszadóinkat e szempont alapján is megvizsgálnunk. A tanulást

önmagában természetesen nem határozza meg a szülők iskolai végzettsége – pusztán életkorból fakadó okai is lehetnek ennek –, azonban az iskola típusának megválasztásában, a továbbtanulásban (akár az érettségi megszerzéséről, akár főiskolai/egyetemi tanulmányokról beszélünk) jelentős lehet e mutató szerepe.

A jelenleg tanuló válaszadóink 45,8%-a rendelkezik már valamilyen középiskolai végzettséggel, míg 54,2%-uk nem, azaz joggal feltételezhetjük, hogy ők még – életkoruknál vagy egyéb oknál fogva – első képzésük idejét töltik az iskolában.

A következőkben a valamilyen középiskolai végzettséggel rendelkező, különböző iskolatípusokban tanuló fiatalok családi hátterét – azaz a szülők iskolai végzettségét – vizsgáljuk meg. A szakiskolában, illetve a szakközépiskolában tanuló – egyébként legnagyobb létszámú és arányú – fiatalok körében a legjellemzőbb az, hogy az apának szakmunkás végzettsége van (41,3, illetve 59,8 százalék). Az anyák végzettségét illetően mérsékelt ez az arány (31,9 és 39,8 százalék), s a megoszlás sokkal kiegyensúlyozottabb (a többi kategória 10-20 százalék között mozog), mint az apák esetében (ahol ez 8-30 százalék között van). A gimnáziumban tanulók körében továbbra is kiemelkedő a szakmunkás végzettségű szülők aránya (41,9 és 40 százalék), s jelentős a nyolc általánossal rendelkezők aránya is (32,3 és 40 százalék), ami arra utal, hogy az alacsony végzettségű szülők gyermekeinek intergenerációs mobilitása – amennyiben az érettségi megszerzését annak tekintjük – jelentős. A főiskolai és egyetemi tanulmányokat folytató válaszadóink körében már nem találunk nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkező apát, de mindkét felsőoktatási kategóriában magas a szakmunkás végzettséggel rendelkező szülők aránya, mely mellett kisebb jelentőséggel bír a felsőfokú végzettséggel bíró szülők aránya is.

3.3.2. táblázat :A jelenleg tanuló, középfokú végzettséggel rendelkező válaszadók megoszlása a jelenlegi iskola típusa szerint, a szülők legmagasabb iskolai végzettsége alapján, %

		Iskola típusa					
		szakiskola	szakközépiskola	gimnázium	főiskola	egyetem	egyéb
Édesapa	8 általánosnál kevesebb	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0	0,0
	8 általános	8,7	9,8	32,3	0,0	0,0	12,5
	szakmunkásképző	41,3	59,8	41,9	33,3	50,0	37,5
	szakközépiskola, technikum	28,3	14,6	16,1	33,3	25,0	25,0
	gimnázium	10,9	13,4	6,5	11,1	0,0	0,0
	főiskola, egyetem	10,9	2,4	0,0	22,2	25,0	25,0
Édesanya	8 általánosnál kevesebb	4,3	1,2	3,3	0,0	0,0	0,0
	8 általános	17,0	18,8	40,0	10,0	0,0	11,1
	szakmunkásképző	31,9	31,8	40,0	40,0	50,0	22,2
	szakközépiskola, technikum	19,1	17,6	10,0	10,0	25,0	11,1
	gimnázium	17,0	18,8	0,0	10,0	0,0	22,2
	főiskola, egyetem	10,6	11,8	6,7	30,0	25,0	33,3

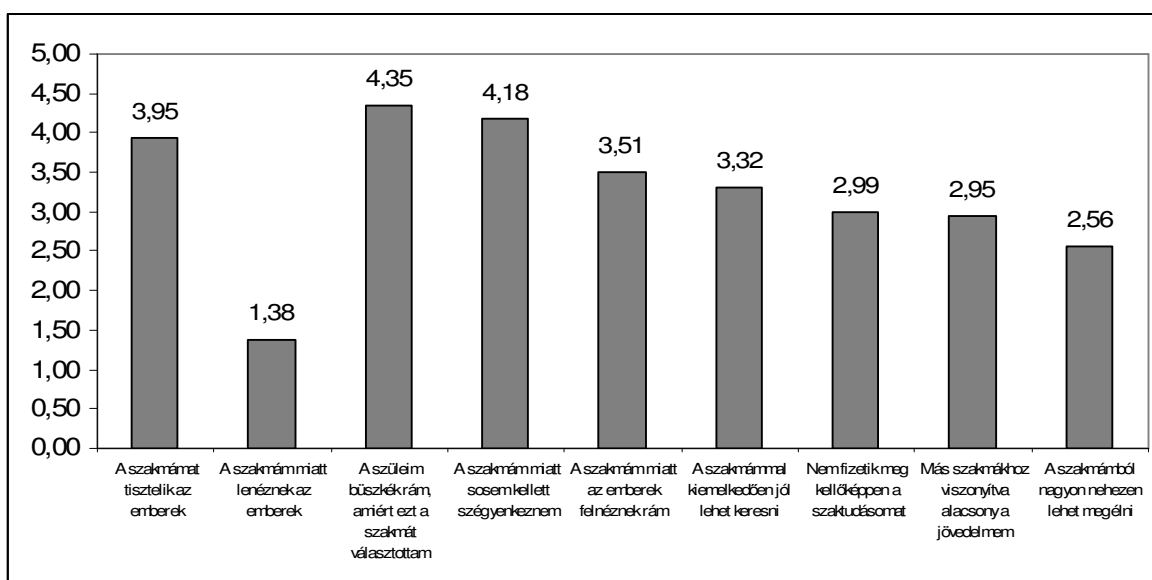
Forrás: GVI

A középiskolai végzettséggel már rendelkező, de még jelenleg is tanuló fiatalok körében a leggyakoribb a bolti eladó (14,2%), valamint a szakács (8,7%) szakképesítés, de legnagyobb arányban azok a válaszadók vannak, akik semmilyen szakképesítéssel nem rendelkeznek (21,3%), ők feltehetőleg gimnáziumi tanulmányaik után döntöttek úgy, hogy valamilyen szakmát szereznek. A jelenlegi iskolatípusok tekintetében azt mondhatjuk, hogy a műszaki jellegű, illetve különböző

nyomdaipari tevékenységekkel kapcsolatos szakképesítésekkel tudtak/akartak egyetemre, valamint főiskolára menni tanulóink. A kozmetikus szakképesítéssel rendelkező válaszadóink közül hárman főiskolára járnak, a középiskolai végzettségűek jelentős részére azonban – szakmától függetlenül – az érettségi megszerzését elősegítő szakközépiskolai, gimnáziumi tanulmány a jellemző, de nem alacsony a második szakképesítés megszerzésére törekvők száma sem.

A tanult szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése kapcsán a továbbtanuló – tehát középiskolai végzettséggel már rendelkező – válaszadóink minden kategóriában negatívabban értékelték helyzetüket, mint a teljes mintában szereplő fiatalok. Korábban, a különböző kategóriák mentén már bemutattuk a válaszadóink által adott átlagértékeket, most közöljük ezeket a továbbtanuló fiatalok vonatkozásában. Az átlagértékek a pozitív kijelentések esetében alacsonyabbak, a negatív kijelentések kapcsán pedig magasabbak, mint a teljes minta esetében.

3.3.2. ábra: A szakma társadalmi – anyagi presztízsének megítélése a továbbtanuló válaszadók körében, átlagértékek



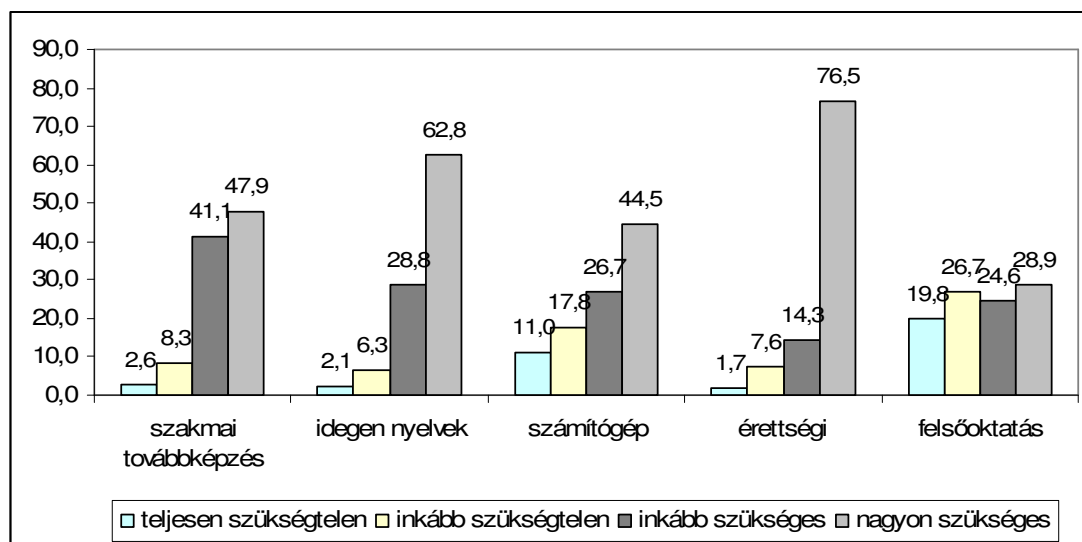
Forrás: GVI

Megjegyzés: Az átlagértékek 1 és 5 között mozognak. 1-et akkor vesznek fel, ha senki nem ért egyet, 5-öt akkor, ha mindenki egyetért a kijelentéssel.

A későbbi elemzés során részletesen kitérünk majd arra, hogy válaszadóink mennyire tartják fontosnak azt, hogy folyamatosan képezzék magukat, most azonban bemutatjuk azt, hogy a továbbtanulást választó fiatalok hogyan vélekednek a különböző ismeretek elmélyítéséről. Legmagasabb arányban az érettségi megszerzésének kiemelkedő fontosságát hangsúlyozták válaszadóink, s szintén magas arányban jelölték nagyon szükségesnek az idegen nyelvek tanulását. A két felső kategória összesített arányában nem találunk nagy eltérést a teljes minta és a továbbtanulók almintájának vonatkozásában – bár a jelenleg is tanulók magasabb arányban tartják szükségesnek ismereteik bővítését –, a különbség inkább a két felső kategória közötti arányok eltolódásában jelentkezik. A felsőfokú képzés fontosságának megítélésében viszonylag egyenletesen oszlanak el válaszadóink a kategóriák között, bár azok aránya, akik szükségesnek ítélik meg a felsőoktatási

intézményekben való tanulást, nagyobb, mint a teljes minta hasonló arányai. A számítógépes ismeretek bővítéséről szintén azt mondhatjuk, hogy az itt – a nagyon szükséges kategóriában – jelentkező arány magasabb a teljes mintában tapasztalténál, a szakmai továbbképzésekkel kapcsolatban azonban éppen ennek ellenkezőjét figyelhetjük meg.

3.3.3. ábra: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a továbbtanuló válaszadók értékelései alapján, %



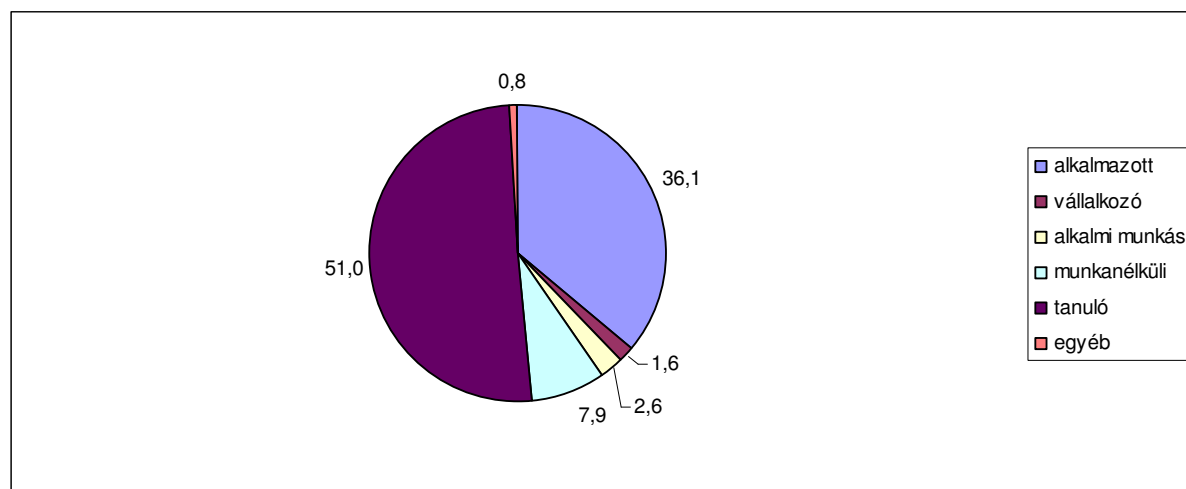
Forrás: GVI

3.3.2. A fiatalok jelenlegi munkaerőpiaci státusza

Az összes megkérdezett 54,1%-a 2007. június 1-ei időpontban még nem dolgozott, 34%-uk az első munkahelyén van, s csak a fennmaradó mintegy 10 százalékuknak van két vagy ennél több munkahelyen szerzett tapasztalata.

A megkérdezettek felvétel időpontjában betöltött munkaerőpiaci státuszát a 3.3.4. ábrán mutatjuk be. Jól látható, hogy a fiatalok több mint fele (51%) foglalkozását tekintve is tanuló volt az adatfelvétel időpontjában. Jelentősebb arányban még az alkalmazottak képviseltetik magukat felvételünkben (36,1%), a munkanélküliek aránya 7,9%, míg a többi kategóriát – alkalmi munkás, vállalkozó, illetve egyéb – megjelölők száma és aránya alacsony.

3.3.4. ábra: A válaszadók megoszlása jelenlegi foglalkozásuk alapján, % (N=783)



Forrás: GVI

Az alkalmazotti státuszban dolgozó fiatalokat megkérdeztük arról is, hogy milyen típusú szerződéssel foglalkoztatja őket munkaadójuk. A megkérdezettek majd' háromnegyedével (72,1%) határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek, közel húsz százalékuk határozott idejű szerződéssel rendelkezik, míg 8%-ukat megbízási formában foglalkoztatják.

Megvizsgáltuk, hogy azok esetében, akik valamely formában már munkát vállaltak – tehát alkalmazottak, alkalmi munkások, illetve vállalkozók – továbbá a munkanélküliek esetében milyen tényezők befolyásolhatják az elért munkaerőpiaci státuszt.

Az iskolai eredményeket tekintve azt láthatjuk, hogy a munkanélküliek a többi csoporttal összevetve alacsonyabb átlageredményeket tudtak elérni, jóllehet a különbség kis mértékű. Kiugróan jobb eredményt értek el viszont azok, akik később vállalkozóvá váltak. (3.3.3.táblázat)

3.3.3. táblázat: Korábbi iskolai eredmények az egyes foglalkozási kategóriákon belül, %

Ön jelenleg...	Milyen átlaggal zárta az általános iskolát?		Milyen átlaggal zárta az utolsó iskolai évet?	
	Átlag	N	Átlag	N
alkalmazott	3,56	280	3,46	278
vállalkozó	4,03	11	3,95	11
alkalmi munkás	3,58	19	3,4	17
munkanélküli	3,44	60	3,38	60
Összesen	3,56	369	3,46	366

Forrás: GVI

Mintánkban azon megkérdezetteknek, akik már beléptek a munkaerőpiacra, csak mintegy 10%-a (N=35) nem rendelkezik középiskolai végzettséggel. Ők is nagyon hasonló arányban váltak alkalmazottakká, mint az érettségivel rendelkezők (74-75%), a munkanélküliek aránya közöttük valamivel alacsonyabb.

Az alapján, hogy korábban ki volt az, aki hajlandó volt vállalkozni arra, hogy távoli városba költözzön egy jó munka érdekében, nem találunk jelentős különbségeket.

A szülők iskolai végzettségét tekintve érdekes eredményt kaptunk. Azt látjuk, hogy ahogy emelkedik az anya iskolai végzettsége, egyre kisebb arányban válik a tanuló munkanélkülivé. Az eredmény nem szignifikáns, tehát csak az adott mintára vonatkoztatható. (Felhívjuk ugyanakkor a figyelmet az alacsony elemszámokra.) (xx táblázat)

Az apák esetében az iskolai végzettség fokozatosan erősödő hatása nem volt tapasztalható, az ő esetükben csak a felsőfokú végzettségűek esetében alacsonyabb a munka nélkül lévő pályakezdők aránya. (3.3.4. és 3.3.5. táblázat)

3.3.4. táblázat: Az elért munkaerőpiaci státusz az anya iskolai végzettsége alapján

	Édesanyja legmagasabb iskola végzettsége?						Összesen
	8 általánosnál kevesebb	8 általános	szakmunkás épző	szakközépis kola, technikum	gimnázium	főiskola, egyetem	
Ön jelenleg... alkalmazott	100,00%	75,00%	75,20%	78,60%	72,90%	81,50%	76,40%
vállalkozó			2,70%	2,40%	6,30%	11,10%	3,10%
alkalmi munkás		6,30%	6,20%	2,40%	6,30%		4,80%
munkanélküli		18,80%	15,90%	16,70%	14,60%	7,40%	15,70%
összesen		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
N	4	80	113	84	48	27	356

Forrás: GVI

3.3.5. táblázat: Az elért munkaerőpiaci státusz az apa iskolai végzettsége alapján

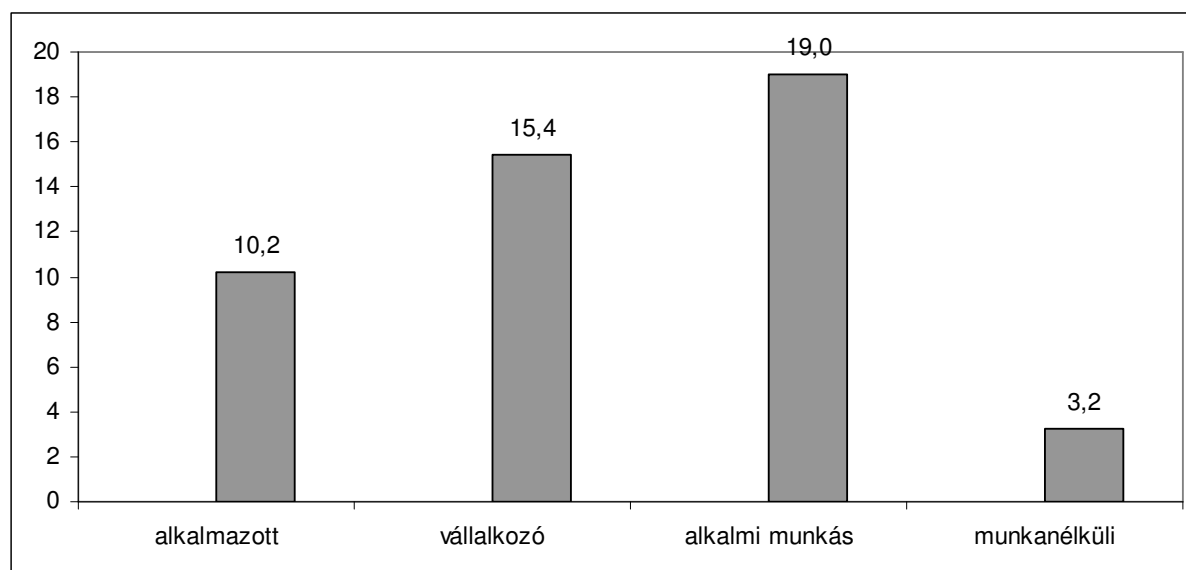
	Édesapja legmagasabb iskola végzettsége?					Összesen
	8 általános	szakmunkás képző	szakközépis iskola, technikum	gimnázium	főiskola, egyetem	
Ön jelenleg... alkalmazott	86,00%	76,10%	76,00%	57,10%	72,70%	76,30%
vállalkozó		2,00%	4,00%	14,30%	9,10%	3,10%
alkalmi munkás	2,30%	6,00%	2,70%	7,10%	9,10%	5,10%
munkanélküli	11,60%	15,90%	17,30%	21,40%	9,10%	15,50%
összesen	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
N	43	201	75	14	22	355

Forrás: GVI

A munkanélküliek csoportját a mintában 62 fő alkotja, 36 férfi és 26 nő. A tanult szakmákat is megvizsgálva a jelenlegi munkanélküliek elsősorban a kereskedelemben, a vendéglátóiparban és a szolgáltatások területén jellemző képesítésekkel rendelkeznek, 2-3 fő közülük kettő, illetve három szakképesítéssel is rendelkezik. Szüleik vidéki községben, illetve városban élnek, budapesti nincs közöttük. Többségüknek, 40 főnek még soha nem volt munkahelye, 14-en már dolgoztak egy munkahelyen, hárman pedig több vállalkozásnál is.

Észrevehetjük, hogy a foglalkozás megjelölésének esetében alacsonyabb a tanulók aránya, mint ahogy azt az előző fejezetben bemutattuk, tehát a válaszadók egy része munka mellett folytat tanulmányokat. A 3.2.2. ábra azt ábrázolja, hogy a foglalkozási kategóriákban hány százalékot tesz ki a még tanuló fiatalok aránya. Ez az arány az alkalmi munkások körében a legnagyobb. A kis létszámú vállalkozók körében is 15,4%-os a tanulók aránya, ezt követi a legnépesebb foglalkozási kategória, az alkalmazottak köre 10,2 százalékkal. míg az egyébként népes csoport, a munkanélküliek esetében alacsony, mindössze 3,2%-os.

3.3.5. ábra: A még tanuló fiatalok aránya az egyes foglalkozási kategóriákon belül, %



Forrás: GVI

3.4. Munkaerőpiaci történet és elégedettség

3.4.1. Munkaerőpiaci történet

Az előző fejezetben már szoltunk arról, hogy a megkérdezettek közül hányan dolgoztak több munkahelyen, most megkíséreljük bemutatni azokat az okokat, amelyek munkahely-változtatásukhoz vezethettek. Ezt megelőzően azonban felsoroljuk a megkérdezettek jelenlegi munkájával kapcsolatos jellegzetességeit.

A 3.4.1. táblázatban foglaltuk össze nemek és korosztályok szerint a válaszadók jelenlegi munkaidejének és munkabérének átlagértékeit. Ha az összesített értékeket vizsgáljuk, azt láthatjuk, hogy a legfiatalabb korosztály átlagosan többet dolgozik kevesebb munkabérért, mint a 20-25 éves korcsoport. Meglepő ugyanakkor a legidősebbek átlagbérének alakulása: a fiatalabb korosztályokhoz képest átlagosan 8-11 ezer forinttal keresnek kevesebbet, igaz, munkaidejük átlagértéke is alacsonyabb fiatalabb társaikénál.

Szembeötlő, hogy a nők átlagos munkaideje minden korcsoportban alulmúlja a férfiak átlagát, s hogy a nettó munkabérük is átlagosan 12-17 ezer forinttal kevesebb, mint a hasonló korú férfiak jövedelme. Mindkét nem esetében a 26-31 évesek rendelkeznek a legalacsonyabb átlagos jövedelemmel, s ők dolgoznak átlagóraszámban a legkevesebbet is. Míg a nők körében kiegyensúlyozottnak mondható a munkaidő és a munkabér aránya – azaz aki átlagosan többet dolgozik, az átlagosan többet is kap kézhez –, addig a férfiak esetében tapasztalható némi elcsúszás: a legfiatalabb korosztály átlag 0,2 órával dolgozik többet a 20-25 évesek

munkaidejéhez képest, átlagos fizetésük mégis alacsonyabb, mint az előbb említett korosztályé.

3.4.1. táblázat: A jelenlegi átlagos munkaidő és munkabér nemek és korosztályok szerint, átlagértékek

Nem	Korosztály	Jelenlegi munkaidő (óra)	Jelenlegi nettó munkabér (Ft)
férfi	18-19 éves	8,3	81 212
	20-25 éves	8,2	81 191
	26-31 éves	8,0	67 828
	Összesen	8,2	80 922
nő	18-19 éves	7,8	59 474
	20-25 éves	8,0	69 036
	26-31 éves	7,7	52 000
	Összesen	8,0	67 250
Összesen	18-19 éves	8,1	72 372
	20-25 éves	8,1	77 630
	26-31 éves	7,9	63 656
	Összesen	8,1	76 740

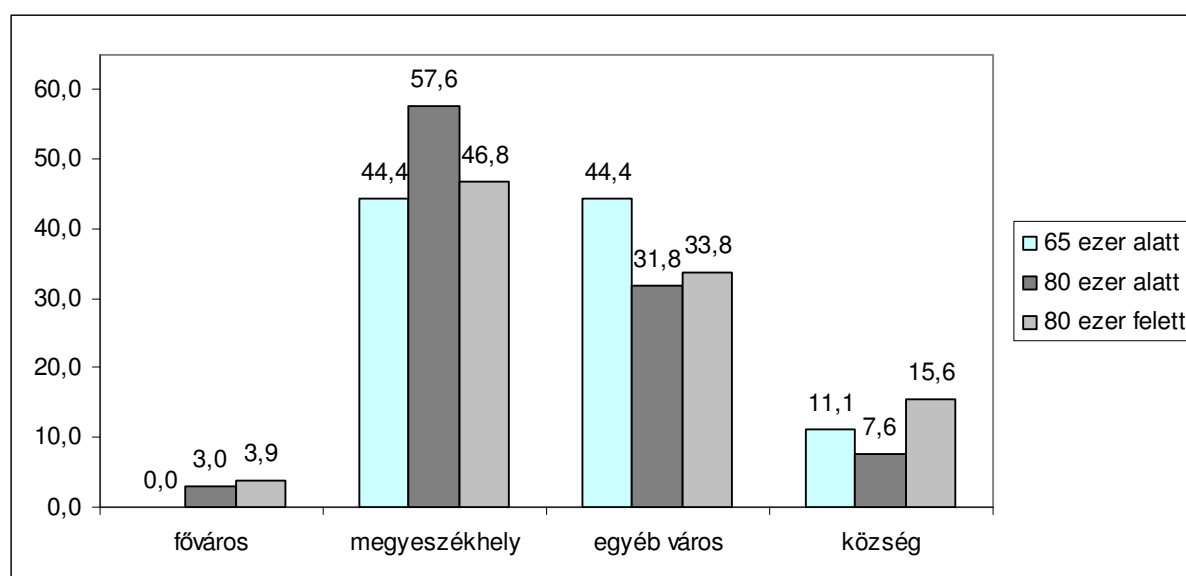
Forrás: GVI

A válaszadók jelenlegi munkahelyének településtípusok szerinti megoszlása a következőképp alakul: A megkérdezettek majdnem 50 százaléka (49,4%) dolgozik jelenleg megyeszékhelyen, ezt követi 36,2 százalékkal az egyéb városokban található munkahelyek aránya. 11,3 százalékuk dolgozik községben, s mindössze 3,1 százalékuk a fővárosban.

A fiatalok területi mobilitását megvizsgálhatjuk úgy, hogy a tavalyi adatfelvétel során megadott lakóhelyüket alapul véve tekintjük át jelenlegi munkahelyük országon belüli elhelyezkedését, illetve településtípusát. A megyehatár átlépésére a válaszadók közül 33 fő (4%) vállalkozott, ők jellemzően a szomszédos megyék, illetve Budapest területén lévő munkahelyeken dolgoznak jelenleg. Az ország egyik végéből a másikba való (feltehetően) költözésre csak néhány esetben találunk példát: Csongrád megyéből ketten indultak el, egyikük Győr-Moson-Sopron, másikuk Komárom-Esztergom megyében dolgozik jelenleg, Baranyából pedig egy válaszadó származott el Szabolcs-Szatmár-Bereg megyébe. A településtípusok szerinti besorolás alapján a tavaly megyeszékhelyen élők majdnem mindannyian (97%) továbbra is megyeszékhelyen dolgoznak, s csak elenyésző részük (1,5-1,5%) vállalt munkát a fővárosban, illetve községben. A megyeszékhelyen élőkhez hasonlóan a kisebb városokban élő válaszadók nagy része (76,3%) is maradt ebben a településtípusban, bár körükben magasabb az „elvándorlási arány”: majd’ 16%-uk megyeszékhelyen, s 6,6 százalékuk községekben vállalt állást. Természetesen a munkahelyekkel legkevésbé rendelkező községekben élő válaszadók mobilitása a legnagyobb: megyeszékhelyen 38,2%-uk, egyéb városokban 36,3%-uk, Budapesten pedig 3,9%-uk dolgozik, s csak 21,6 százalékuk tudott vagy akart községben elhelyezkedni.

Településtípusok szerinti lebontásban mutatja meg a jövedelmi csoportok megoszlását a 3.4.1. ábra. A fővárosban dolgozók kis számával magyarázhatóak a településtípus alacsony arányai, a többi településtípus esetében azonban elfogadhatjuk az ábrán szereplő arányokat. Meglepő módon a legmagasabb jövedelmi kategóriában a községekben dolgozók magas aránnyal (18,8%) szerepelnek, míg a nettó 65 ezer forintot keresők körében az arányuk csak 11,3%-os, tehát a városokban dolgozók aránya e kategóriában jóval meghaladja a községekben tevékenykedőkéit. A különböző státuszú városban dolgozók jövedelemcsoportjai között csak annyi eltérés figyelhető meg, hogy míg a megyeszékhelyeken nagyobb arányban szerepelnek a középső kategóriában szereplő válaszadók, addig a kisebb városokban a 65 ezer forint feletti nettó bért keresők aránya magasabb.

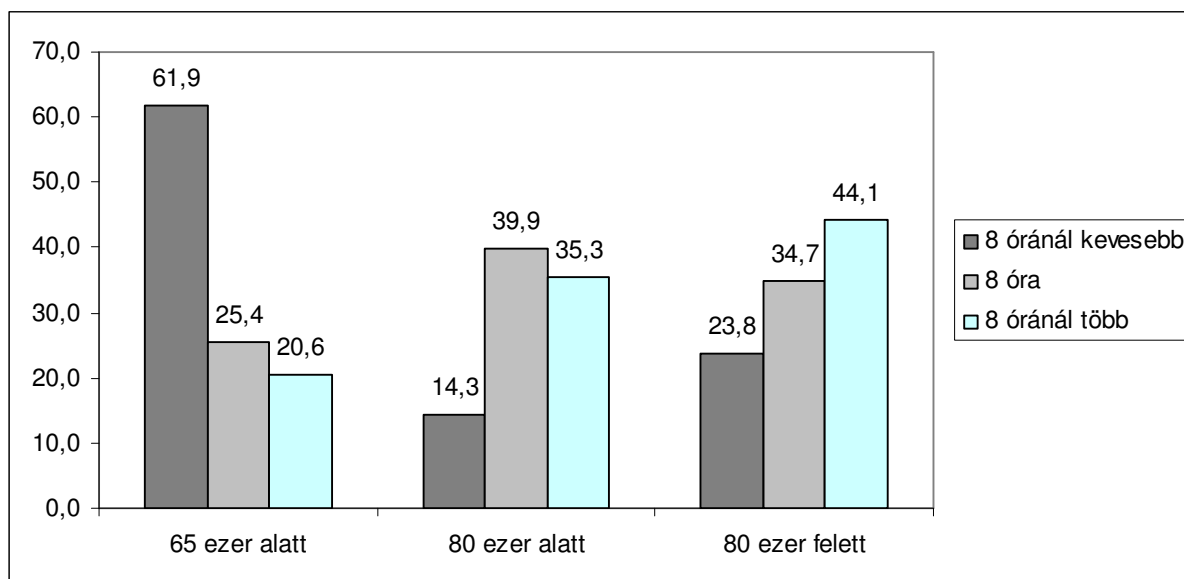
3.4.1. ábra: A válaszadók jövedelmi csoportjainak megoszlása a jelenlegi munkahely településtípusa szerint, %



Forrás: GVI

Amennyiben megvizsgáljuk a munkaidő és a munkabér összefüggéseit, láthatjuk, hogy a legalacsonyabb jövedelmi kategóriában a nyolc óránál kevesebbet dolgozók aránya a legmagasabb (61,9%), míg a legtöbbet keresők közül 44,1% dolgozik naponta 8 óránál hosszabb ideig. Természetesen vannak ellenpéldák is, azonban a munkabér-munkaidő összefüggéseit elfogadhatjuk.

3.4.2. ábra: A válaszadók jelenlegi munkaidejének megoszlása a jövedelmi csoportok szerint, %



Forrás: GVI

A jelenleg is dolgozó válaszadók 38,4%-a (119 fő, N=348) helyezkedett el olyan munkahelyen, ahol korábban gyakorlati képzésen is részt vett. Közülük 110-en azonnal a gyakorlati képzőhelyen álltak munkába, míg a fennmaradó kilenc válaszadó később (második vagy harmadik munkahelyként) tért vissza korábbi képzőcégéhez.

A gyakorlati képzőhelyen jellemzően 2005-től kezdődően maradnak dolgozni is a megkérdezettek; az így elhelyezkedett 109 válaszadónk közül hatan 2005-ben, harmincötven 2006-ban, s hatvannyolcan 2007-ben kezdtek el dolgozni, s 86 fő jelenleg is ezen a munkahelyen áll alkalmazásban.

Az a körülmény, hogy valaki a gyakorlati képzőhelyén helyezkedik el, a 3.4.2. táblázat tanúsága szerint hatással van jövedelmére, és a munkahelyen eltöltött átlagos időre is. Azon válaszadók közül, akik az adatfelvétel időpontjában még az első munkahelyükön dolgoztak, a korábbi gyakorlati képzőhelyen elhelyezkedett fiatalok átlagos jövedelme alulmúlja azokét a megkérdezetteket, akik más cégnél – tehát nem a korábbi képzőhelyükön – kezdtek el dolgozni. A gyakorlati képzőhelyen maradt dolgozók azonban megbízhatóbb munkatársaknak bizonyulnak a többiekénél, az adott cégnél vagy vállalkozónál eltöltött idő tekintetében átlagosan tovább maradnak meg munkahelyükön, mint mások.

3.4.2. táblázat: Az átlagos munkabér, munkaidő és munkahelyen eltöltött idő az alapján, hogy az első munkahelyén töltötte-e a válaszadó gyakorlati képzését, átlagértékek

Járt-e ide gyakorlati képzésre?	Havi nettó bér (Ft)	Napi munkaidő (óra)	Munkahelyen eltöltött idő (hónap)
igen	69 041	8,04	7,3
nem	76 462	8,07	6,0
Összesen	73 792	8,06	6,5

Forrás: GVI

Munkahelyváltásra a jelenleg dolgozó válaszadóink közül idáig 81-en vállalkoztak. A különböző mutatók alapján megkíséreljük körülhatárolni azokat az okokat, amelyek a váltásra indíthatták őket.

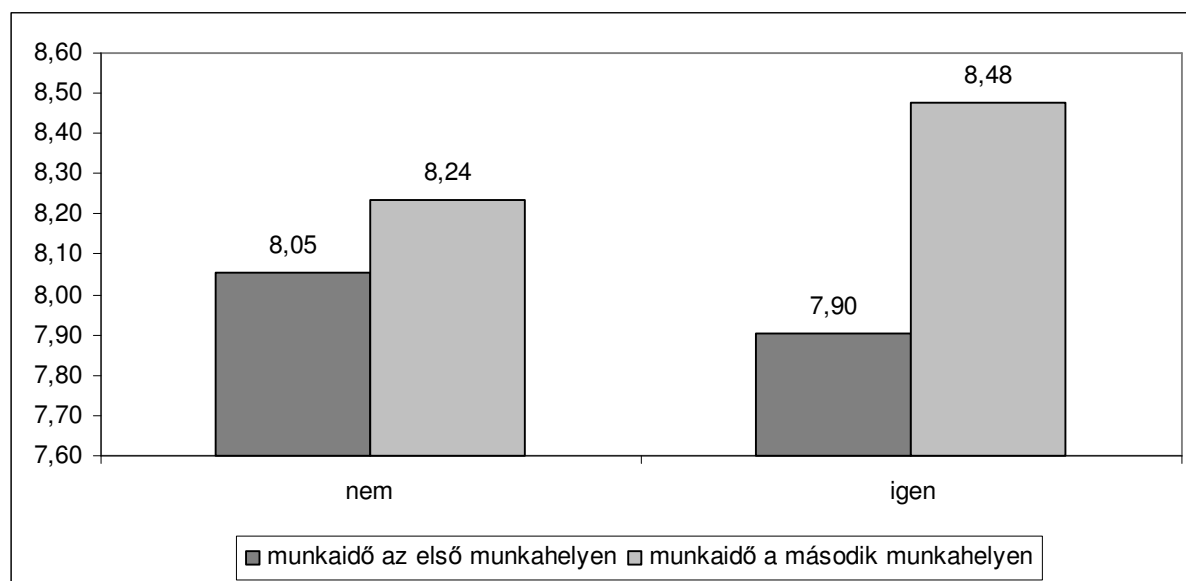
A munkaváltással bekövetkező nettó bérváltozás összességében nem jelentős; átlagosan mindössze 4069 forinttal kerestek többet válaszadóink a második munkahelyükön. A nettó munkabérek nem kevés esetben (18) még csökkentek is, az első és a második munkahelyén 23 válaszadó keresett ugyanannyit, s csak 35 válaszadó vihetett haza több pénzt a váltás után. A második munkahelyükön 65 ezer forint alatti nettó jövedelemmel rendelkezők például átlagosan nyolcezer forinttal kerestek kevesebbet a váltás után, mint azt megelőzően (átlagérték: 8029 Ft), a másik két fizetési kategóriában azonban átlagosan nettó keresetnövekedés tapasztalható.

A munkaidő tekintetében sem tapasztalható változás a válaszadók 65%-ánál, tehát a második munkahelyükön is annyi időt töltöttek munkával, mint az első helyen. A fennmaradó 35 százalék esetében leginkább egy-két órás munkaidő-növekedésről, illetve –csökkenésről van szó, s csak néhány szélsőségesen nagy ugrás fordul elő, de ezek esetében vagy nagyon magas (12-13 órás) munkaidő lett a változás eredménye, vagy a nagyon magas munkaidő csökkent le radikálisan, például részmunkaidőre.

A munkahelyváltás során a megkérdezettek közül huszonegyen munkahelyük települését is megváltoztatták (ez a második munkahelyükről is beszámolóik 27,6 százaléka). Amennyiben e változó mentén bontjuk meg a munkaidő-, illetve munkabérváltozás átlagértékeit, azt tapasztalhatjuk, hogy az átlagos munkaidő a munkahely településének megváltoztatóinak körében jelentősebben megnövekedett, mint az egy helyben maradók esetében (3.4.3. ábra), nettó bérük azonban – bár átlagosan meghaladják a másik csoport értékeit – mérsékeltebb növekedést mutat (3.4.3.táblázat).

A bemutatott eredmények alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a munkahelyváltást előidézhették ugyan a fenti okok, de szorosabb összefüggést a munkaidő-, illetve munkabérváltozás, valamint a munkahelyváltás között nem fedezhetünk fel.

3.4.3. ábra: A válaszadók átlagos munkaideje az első és a második munkahelyen az alapján, hogy a munkahelyváltás településváltoztatással is járt-e, átlagértékek



Forrás: GVI

3.4.3. táblázat: A válaszadók átlagos nettó bérei és a fizetésváltás az alapján, hogy a munkahelyváltás településváltoztatással is járt-e, átlagértékek

Másik településen van-e a második munkahelye?	fizetésváltozás (Ft)	nettó bér első munkahelyen (Ft)	nettó bér második munkahelyen (Ft)
nem	3 413	67 728	71 141
igen	894	73 811	74 705

Forrás: GVI

3.4.2. Álláskeresés

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy hogyan, milyen csatornán keresztül találták meg a válaszadók jelenlegi munkahelyüket. A válaszadás során több lehetőséget is megjelölhettek a fiatalok, ennek eredményeit a 3.4.4. táblázatban foglaltuk össze. A legtöbben a család és az ismerősök segítségével támaszkodva találták meg jelenlegi munkahelyüket, őket követik az újsághirdetésre jelentkezettek és a tanulmányi szerződéssel munkát vállalók. Munkaügyi központok, illetve kirendeltségek, valamint internetes állásközvetítők eredményes segítségét kis számban vették igénybe a válaszadók.

3.4.4. táblázat: A jelenleg dolgozó válaszadók megoszlása az alapján, hogy hogyan találták meg jelenlegi munkahelyüket, %

Közvetítő forrás	Családtagok, ismerősök	Tanulmányi szerződés	Újsághirdetés	Internetes állásközvetítő	Munkaügyi központ
említi	54,3	8,4	16,7	2,3	3,0
nem említi	45,7	91,6	83,3	97,7	97,0
Válaszadók száma összesen	308	308	308	308	308

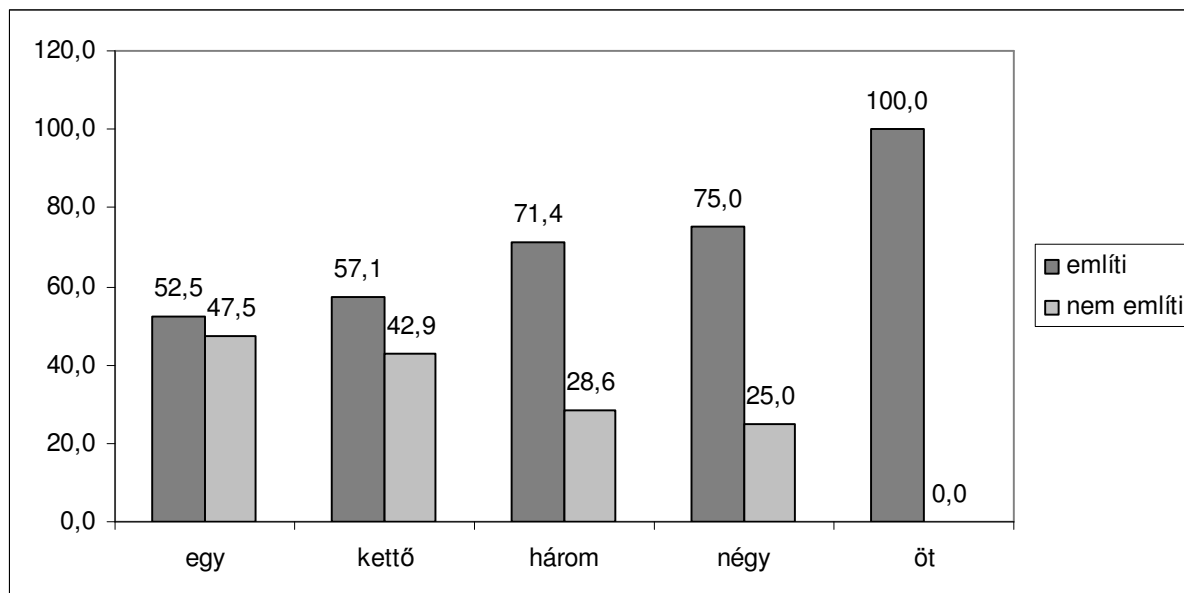
Forrás: GVI

A különböző közvetítő csatornák használatában nem találtunk lényeges eltéréseket sem a nemek, sem a korosztályok, de még a szakmák vonatkozásában sem, így a továbbiakban csak jelzésszerűen hívjuk fel a figyelmet néhány érdekességre, amelyet azonban a kis elemszám miatt nem fogadhatunk el egyértelmű összefüggésként.

A legtöbben a családi, illetve ismeretségi kapcsolatok szerepét hangsúlyozták jelenlegi munkahelyük megtalálásában. A 3.4.4. ábrán az alapján bontottuk fel ezt a kategóriát, hogy a válaszadók hány munkahelyen dolgoztak eddig. Látható, hogy a kapott eredmények azt valószínűsítik, hogy minél több helyen fordult meg a válaszadó, annál nagyobb szerepet kap a kapcsolati tőke a munkahely megtalálásában.

A tanulmányi szerződés keretében történő foglalkoztatás a megkérdezett férfiak körében nagyobb (10,6%; N=170), mint a nők esetében (5,8%; N=139), s inkább a pályakezdőkre, illetve fiatalabb korosztályokra jellemző (a 26-31 évesek között egyáltalán nincs ilyen típusú alkalmazás). Szakmák tekintetében a kis elemszám miatt ismét csak hozzávetőleges megállapításokat tudunk tenni: a legalább tíz válaszadó által megjelölt szakmák közül a vendéglátóiparban dolgozó szakácsok és pincérek, illetve a szolgáltatások ágazatban tevékenykedő fodrászok esetében van a tanulmányi szerződést kötöttek aránya 15-20 százalék között, így feltehetően ezekben az ágazatokban jellemző leginkább e közvetítő csatorna használata.

3.4.4. ábra: A családtagokon, ismerősökön keresztül munkát találók megoszlása eddigi munkahelyeik száma alapján, %

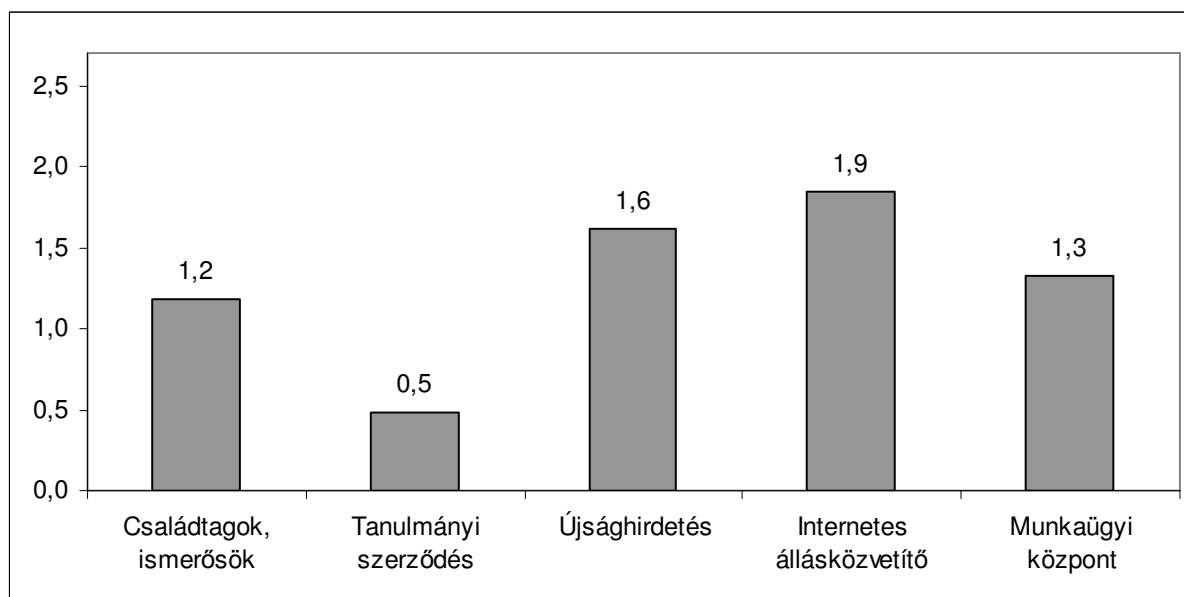


Forrás: GVI

Jelenlegi munkahelyükön a fiatalok átlagosan 1 hónap alatt tudtak elhelyezkedni (átlagérték: 1,09 hónap, a szórás kerekítve 2 hónap). Az alacsony átlagértéket az okozza, hogy a megkérdezettek 60,6%-a kevesebb mint egy hónap alatt megtalálta jelenlegi munkahelyét, s további 32 százalékuk három hónapon belül munkába tudott állni. A maximális időtartam, ami alatt egy válaszoló el tudott helyezkedni, 14 hónap volt.

A 3.4.5. ábrán láthatjuk, hogy átlagosan azok a fiatalok tudtak elhelyezkedni a leggyorsabban, akik tanulmányi szerződést kötöttek későbbi munkahelyükkel. Ennek magyarázatát abban találjuk meg, hogy az e módon elhelyezkedett válaszadók 92 százaléka a korábbi gyakorlati képzőhelyén kezdett el dolgozni, így tulajdonképpen helyben voltak, nem kellett nagyon keresniük a lehetőségeket. Azok a fiatalok, akik családtagok, ismerősök segítségével helyezkedtek el jelenlegi munkahelyükön, átlagosan szintén rövid idő alatt megtalálták munkahelyüket (átlagérték: 1,1 hónap), míg a leghosszabb időt átlagosan az internetes álláskeresés, illetve az újsághirdetésre való jelentkezés vette igénybe (átlagérték: 1,9 és 1,6 hónap).

3.4.5. ábra: A jelenlegi munkahely megtalálásának időtartama az alapján, hogy a válaszadó mely közvetítő csatorna segítségével helyezkedett el, átlagértékek



Forrás: GVI

Szalmák alapján is megvizsgáltuk az állaskeresés átlagos időtartamát, de csak azokat a szakképesítéseket vettük figyelembe, amelyekkel a válaszadók közül legalább heten rendelkeznek. Az eredményeket a 3.4.5. táblázat foglalja össze. A vendéglátóipari és a kereskedelmi szalmákban az elhelyezkedés átlagosan kevesebb mint egy hónapot vesz igénybe, ez alól kivételt képez a szakácsok állaskeresésének átlagos időtartama (átlagérték: 2,2 hónap). A leghosszabb ideig a festő-mázoló szakképesítéssel rendelkező fiatalok keresték jelenlegi munkahelyüket, esetükben az állaskeresés átlagosan 2,6 hónapot vett igénybe.

3.4.5. táblázat: A jelenlegi munkahely megtalálásának időtartama szakképesítések szerint, átlagértékek

Szakma megnevezése	Átlag
Bolti eladó	0,8
Karosszérialakatos	1,0
Épületgépészeti szerelő	1,1
Pék-cukrász	1,3
Bútorasztalos	0,9
Festő, mázoló és tapétázó	2,6
Pincér	1,0
Szakács	2,2
Fodrász	1,2
Autószerelő	1,1
Élelmiszer- és vegyiáru-kereskedő	0,4
Vendéglős	0,3
Kozmetikus	1,0
Vendéglátó és idegenforgalmi szakmenedzser	0,1

Forrás: GVI

3.4.3. A foglalkoztatottak elégedettsége

A válaszadók egy ötfokú skálán értékelték jelenlegi munkahelyüket megadott szempontok szerint, ennek eredményeit foglaltuk össze a 3.4.6. táblázatban. A munkaidővel, a munkahelyi feltételekkel (gépek, berendezések állapota, általános körülmények) és a munkakörrel a megkérdezettek több mint ötven százaléka teljesen meg van elégedve, a legkevésbé azonban a munkatársakkal adódnak problémáik (71,5% teljesen elégedett ezen a téren). A kedvező elégedettség csak a továbblépési lehetőségek és a fizetés megítélésénél csökken le radikálisan, e szempontok szerint már csak a válaszadók 30,1 és 26,8 százaléka elégedett maradéktalanul, s jelentősen megnő az elégedetlenek aránya is – a két legalsó kategóriában a válaszadók aránya már 15% felett van.

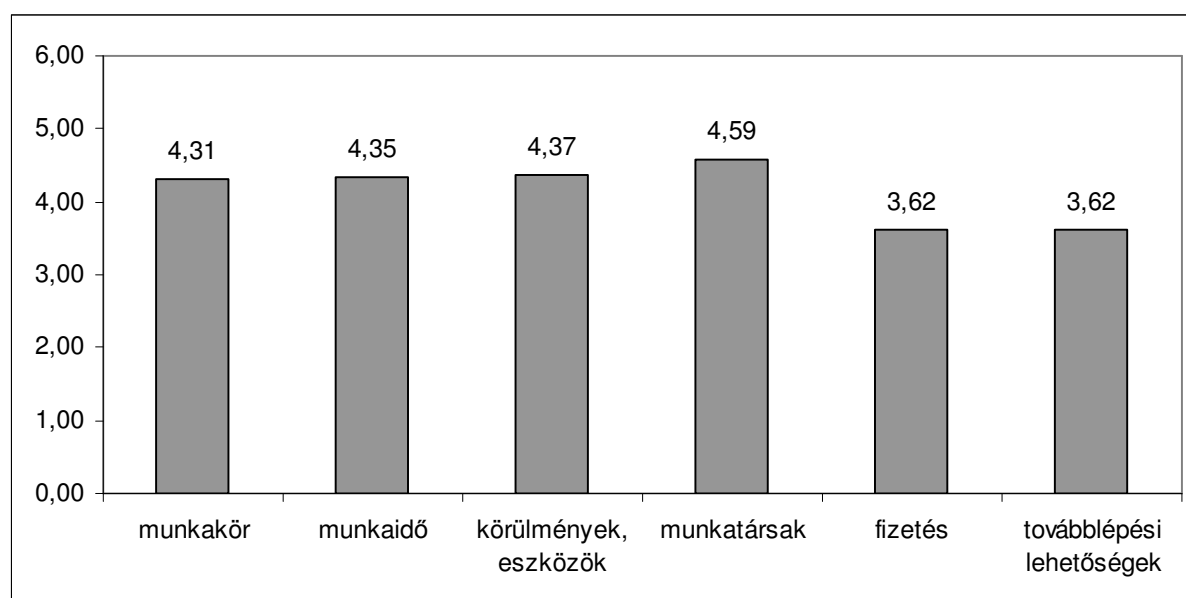
A különböző szempontok szerinti elégedettség az átlagértékekkel jobban demonstrálható; a munkatársak 4,6-os, a munkaidő és a munkakörülmények 4,4-es, a munkakör 4,3-as átlagértékkel bírnak, míg a továbblépési lehetőségeket és munkabért némileg mérsékeltebben, 3,7-re, illetve 3,6-ra értékelték átlagosan a válaszadók (3.4.6. ábra).

3.4.6. táblázat: A jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedettségi mutatók, %

	munkakör	munkaidő	körülmények, eszközök	munkatársak	fizetés	továbblépési lehetőségek
egyáltalán nem elégedett	1,8	1,5	1,1	1,2	5,8	6,1
inkább nem elégedett	0,7	2,6	1,6	1,1	8,9	9,4
elégedett is, meg nem is	14,6	11,8	13,6	5,6	28,7	29,2
inkább elégedett	30,4	27,1	27,1	21,6	30,2	26,4
teljes mértékben elégedett	52,4	56,9	56,6	70,6	26,4	28,8
Válaszadók száma (N)	307	307	307	303	302	282

Forrás: GVI

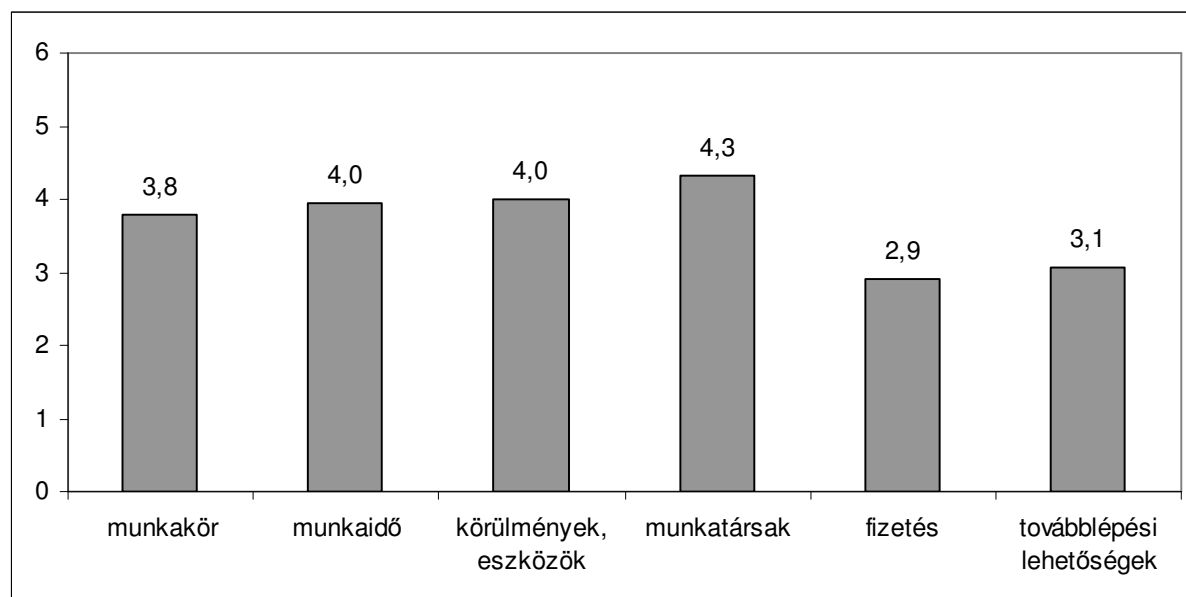
3.4.6. ábra: A jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedettségi mutatók, átlagértékek



Forrás: GVI

A megkérdezettek jövőbeli terveivel kapcsolatos válaszokat ez idáig nem elemeztük, erre a következő fejezetben kerül majd csak sor, azonban a munkahellyel kapcsolatos elégedettséget célszerűnek tartjuk megvizsgálni abból a szempontból, hogy azok a válaszadók, akik munkahelyváltást terveznek, hogyan értékelték a fentebb bemutatott egyes kategóriákat (3.4.7. ábra). Láthatjuk, hogy a megkérdezettek e csoportjának átlagos elégedettsége minden egyes szempont alapján 0,3 – 0,7-el alacsonyabb, mint az összes, jelenleg dolgozó válaszadóé.

3.4.7. ábra: A jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedettség mértéke a munkahelyváltást tervezők körében, átlagértékek



Forrás: GVI

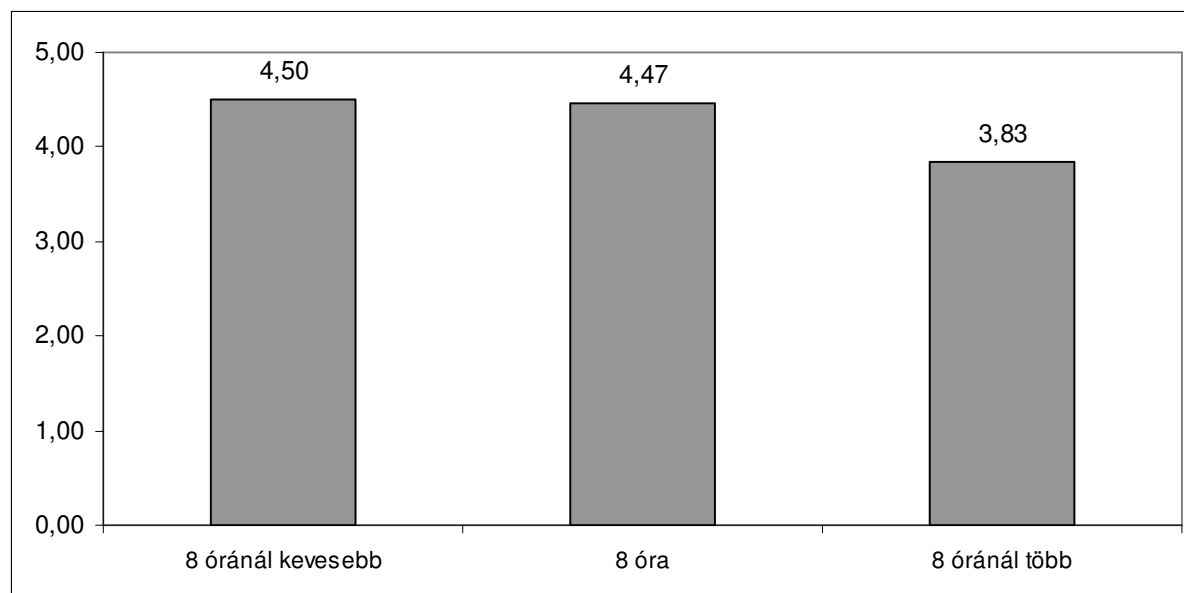
Mivel ismerjük válaszadóink jelenlegi munkaidejét és munkabérét, értékelni tudjuk az elégedettséget e változók mentén kialakított kategóriák szerint is. A 3.4.7. táblázatban a jelenlegi munkaidőt, valamint az ezzel kapcsolatos elégedettséget vetjük össze. A részmunkaidőben dolgozók nem elégedetlenek azzal, hogy ilyen feltételekkel vállaltak munkát; erre utal az, hogy az alsó két kategóriát (egyáltalán nem elégedett, inkább nem elégedett) közülük senki sem választotta. A 3-as válaszlehetőséget (elégedett is meg nem is) 18, 8%-uk választotta, ők feltehetően jobban éreznék magukat egy teljes munkaidős állásban, míg a teljesen elégedettek aránya majdnem eléri a 70 százalékot (68,8%). A nyolc órás állásban dolgozó válaszadók esetében is elenyésző az elégedetlenek aránya, csaknem 90 százalékuk (26,5%, illetve 61,7%) a két legfelső elégedettségi kategóriát jelölte meg. Azok a válaszadók viszont, akik naponta nyolc óránál többet dolgoznak, elégedetlenebbek társaiknál. 14 százalékuk inkább vagy teljesen elégedetlen munkaidejével, az elégedettek aránya pedig alulmúlja ugyan az előző két csoport értékeit, de még így is magasnak mondható: munkaidejével teljesen elégedett a válaszadók 38,9%-a, s további 25 százalékuk az 'inkább elégedett' kategóriát jelölte meg. A munkaidővel való elégedettség átlagértékeit a 3.4.8. ábrán tekinthetjük meg; ezen az ábrán jobban megfigyelhető az egyes munkaidő-kategóriák elégedettsége közötti különbség.

3.4.7. táblázat: A válaszadók munkaidővel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkaidő alapján, %

Munkaidő	egyáltalán nem elégedett	inkább nem elégedett	elégedett is, meg nem is	inkább elégedett	teljes mértékben elégedett
8 óránál kevesebb	0	0	18,8	12,5	68,8
8 óra	0,9	1,3	9,6	26,5	61,7
8 óránál több	5,6	8,3	22,2	25,0	38,9

Forrás: GVI

3.4.8 ábra: A válaszadók munkaidővel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkaidő alapján, átlagértékek



Forrás: GVI

A munkaidőhöz hasonlóan a munkabérrrel kapcsolatos elégedettséget is meg tudjuk vizsgálni a jelenlegi nettó jövedelem alapján (3.4.8. táblázat). A táblázat alapján jól látszik, hogy a jövedelem növekedésével párhuzamosan az elégedettség is nő, bár a legalacsonyabb jövedelmi kategóriában is találkozhatunk olyan válaszadókkal – nem is alacsony arányban, összességében 36,7% –, akik meg vannak elégedve jelenlegi fizetésükkel, miközben a kimondottan elégedetlenek aránya mindössze 11,4%. A többi jövedelmi kategóriában is magas az elégedettek aránya (31,8%, illetve 22,7% a középső, s 34,5%, illetve 37,9% a legmagasabb nettó bérrel rendelkezők körében), tehát válaszadóink nem igazolják azt a tézist, hogy a bérekkel kapcsolatban mindenki folyamatosan csak elégedetlenkedik.

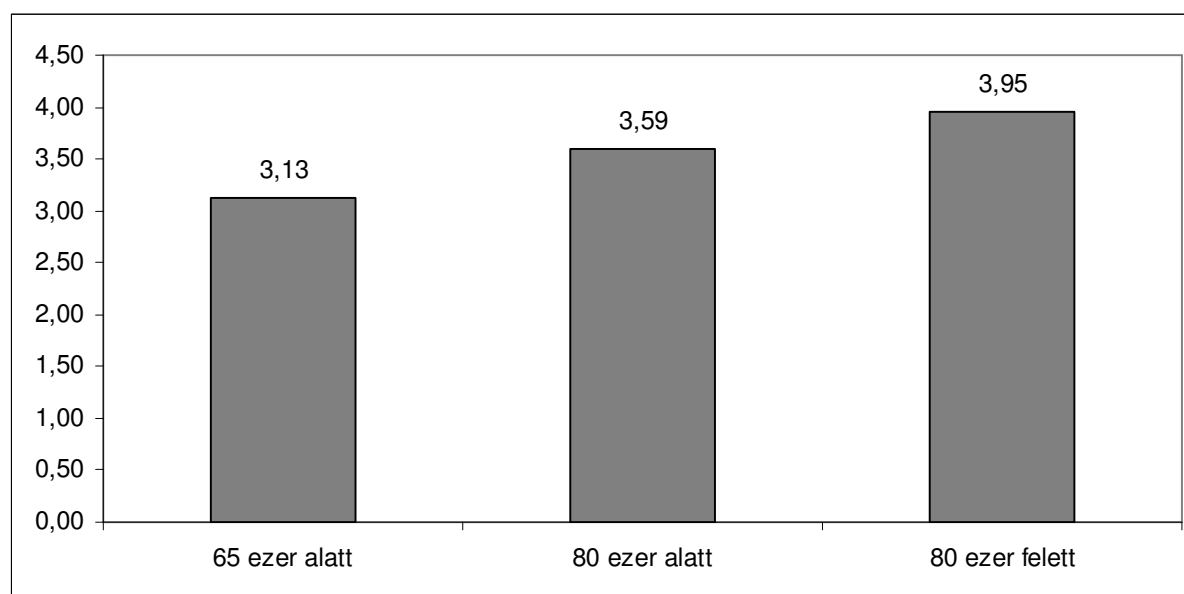
3.4.8. táblázat: A válaszadók munkabérrrel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkabérek alapján, %

Jelenlegi munkabér	egyáltalán nem elégedett	inkább nem elégedett	elégedett is, meg nem is	inkább elégedett	teljes mértékben elégedett
65 ezer alatt	8,7	18,8	37,7	20,3	14,5
80 ezer alatt	6,8	5,7	33,0	31,8	22,7
80 ezer felett	4,1	4,1	19,6	35,1	37,1

Forrás: GVI

A jelenlegi munkabércsoportok és a jövedelemmel kapcsolatos elégedettséget is ábrázoltuk átlagértékek szerint, ezek jobban szemléltetik azt az állításunkat – ami egyébként is nyilvánvaló –, hogy a munkabér növekedésével nő az elégedettség (3.4.9. ábra).

3.4.9. ábra: A válaszadók munkabérrrel kapcsolatos elégedettsége a jelenlegi munkabérek alapján, átlagértékek



Forrás: GVI

3.5. Aspirációk

3.5.1. Munkahely – változtatás

A jelenleg dolgozó megkérdezettek 17,1%-a (50 fő, N=295) tervezte azt az adatfelvétel időpontjában, hogy az elkövetkező fél évben munkahelyet változtat. A változtatásra legnagyobb arányban (19 fő) a több fizetés reményében vállalkoznának, de jelentős azok aránya is (6 fő) akik külföldön próbálnának szerencsét. 5-5 fő indokolta azzal szándékát, hogy stabil munkahelyen, illetve lakhelyéhez közelebb szeretne dolgozni, négyen pedig tanult szakmájukban szeretnének dolgozni.

A válaszadók többsége (60,9%) olyan munkát keres, ahol a jelenleg végzett szakmában tudna elhelyezkedni, s csak 39,1%-uk keresne olyan munkahelyet, ahol egy másik szakmában kellene tevékenykednie. Megkérdeztük azt is a munkahely-változtatást tervezőktől, hogy elhelyezkednének-e valamivel alacsonyabb fizetésért is, s csak két válaszadónk vállalkozna ilyen feltételekkel a váltásra. A legtöbben (54,8%) megelégednének a jelenlegi bérükkel is, s 42,9%-uk számára fontos az, hogy a mostaninál több pénzt vihessenek haza a későbbiek során. Ez alapján ugyanakkor kissé ellentmondásosak a válaszok a változtatás motivációját illetően: azok közül, akik ennél a kérdésnél a 'több fizetés' kategóriáját jelölték meg, azaz elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése indítja őket a munkahely-változtatásra, jelen kérdésünk esetében 10 fő azt a választ adta, hogy a jelenlegi bérszintjének megfelelő összegért is hajlandó lenne váltani.

A jelenlegi munkahely településtípusa és a munkahely-változtatás összefüggéseinek vizsgálatánál arra az eredményre jutottunk, hogy leginkább a megyeszékhelyen dolgozók határozták el magukat a váltásra – az arányuk 17,9% –, őket az egyéb városokban foglalkoztatottak követik 15,6%-os aránnyal, míg a községekben tevékenykedők esetében ez az arány mindössze 10,7%. A budapesti dolgozók valószínűleg jól érzik magukat jelenlegi munkahelyükön, közülük senki nem tervezi, hogy más állást keres ebben a fél évben. Megyék és régiók szerint sem tapasztalhatunk jelentősen kiugró területi egységeket ebben a vonatkozásban, így ezek alakulásának bemutatásától eltekintünk.

Néhány, a jövőre vonatkozó kérdést minden válaszadónknak feltettünk, tehát nem csak azok válaszoltak ezekre, akik most is dolgoznak vagy rendelkeznek már valamilyen munkatapasztalattal. Egy évvel ezelőtti felmérésünkhöz hasonlóan 2007-ben is megkérdeztük válaszadóinkat arról, hogy hajlandóak lennének-e egy jobb álláslehetőség miatt egy távoli magyarországi városba elköltözni, s most az iránt is érdeklődtünk, hogy ezt milyen feltételek mentén vállalnák (3.5.1. táblázat). A válaszadók 37,5%-a (271 fő) semmilyen körülmények között nem költözne el az ország másik végébe, s a többi fiatal is inkább csak az anyagi, illetve anyagi jellegű juttatások bírnák rá erre. Ezt támasztja alá az, hogy a magasabb fizetés a megkérdezettek 33 százalékának esetében már indokoltá tenné a költözést, s a biztosított szálláslehetőséggel is elégedettek lennének 196-an (27,2%). A jelenleginél nem biztos, hogy magasabb, de a munkavállaló számára megfelelőnek ítélt fizetés is rábírná a változtatásra a válaszadók 19,1%-át. Érdekes módon az egyéb körülmények – mint például a megfelelő lakókörnyezet, de még inkább a családdal

vagy társsal való együttélés kérdése – nem játszanak olyan meghatározó szerepet ebben a tárgykörben.

3.5.1. táblázat: A távoli városba való költözést meghatározó tényezők, %, N

Feltételek	Válaszadók aránya (%)	Válaszadók száma (N)
Semmilyen feltétellel	37,5	271
Ha a munkaadó biztosítana szálláslehetőséget	27,2	196
Ha rokonoknál, ismerősöknél tudna lakni	1,3	9
Ha magasabb fizetést kapna	33,4	241
Ha megfelelő lenne a lakókörnyezet	2,1	15
Ha családja, társa is vele tarthatna	1,9	14
Ha számára megfelelő fizetést kapna	19,4	140
Egyéb	7,2	52

Forrás: GVI

E kérdésre 2006-ban jelenlegi válaszadóink közül 370-en válaszoltak igennel, s 254-en nemmel. Egy év alatt jelentősen módosult az ezzel kapcsolatos véleményük, ami természetesen összefügghet a munkaerőpiacra való belépéssel, a tapasztalatszerzéssel is. A tavaly mobilnak mutató válaszadóink közül 2007-es adatfelvételünk idején 103-an már úgy vélik, hogy semmilyen kedvező feltétel nem bírná rávenni őket a költözésre, míg 127-en azóta vállalkozóbb kedvűnek tűnnek, s a tavalyi idegenkedésükkel szemben most már hajlandóak lennének messzebbre is elköltözni. Mivel jelenlegi felmérésünk alkalmával nem csak a szándék felől érdeklődtünk, hanem a szükséges feltételekről is megkérdeztük a válaszadóinkat, így be tudjuk mutatni azt is, hogy azok, akik tavaly óta változtattak a véleményükön, milyen körülményt tartanak elengedhetetlennek költözés esetén (3.5.2. táblázat). Természetesen elsődlegesen a kedvezőbb jövedelmi helyzet és egyéb anyagi juttatások (szállás biztosítása) tudják befolyásolni a válaszadókat, s ez érvényes azokra is, akik tavaly még nemmel válaszoltak a kérdésre. Az ő esetükben azonban minden egyes kategóriánál/feltételnél alacsonyabb a költözésre vállalkozók aránya, mint a tavaly is mobilnak mutatók esetében.

3.5.2. táblázat: A távoli városba való költözés feltételei a 2006-os felvétel idején tanúsított hajlandóság alapján, %

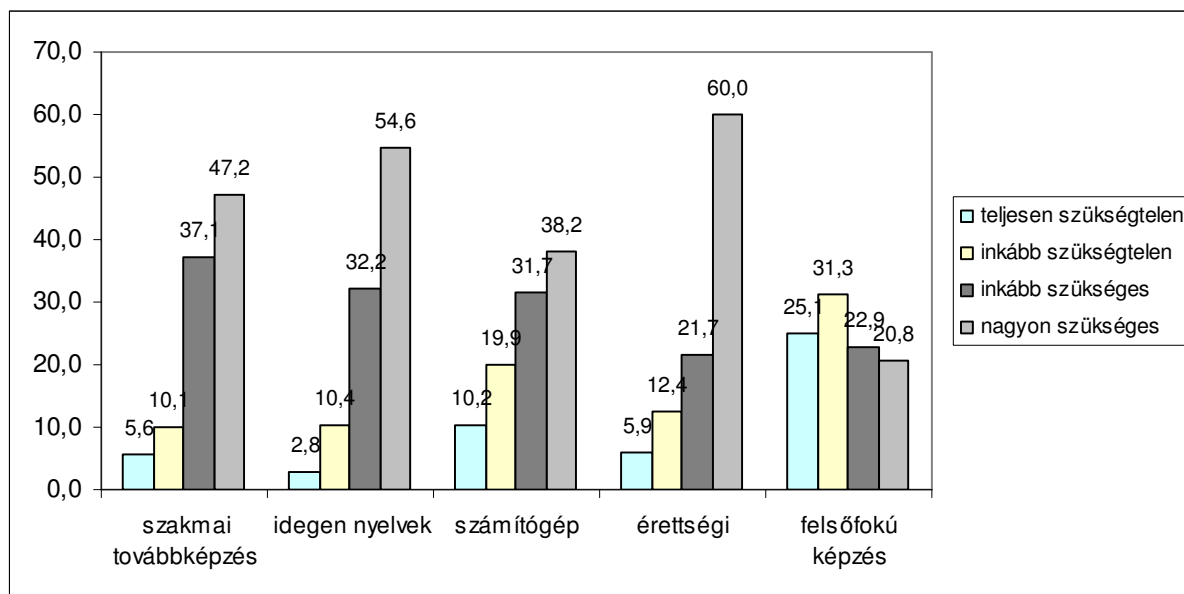
Feltételek	Tavalyi felmérés során adott válasz	
	igen	nem
Semmilyen feltétellel	27,8	50,0
Ha a munkaadó biztosítana szálláslehetőséget	27,3	22,8
Ha rokonoknál, ismerősöknél tudna lakni	1,9	1,6
Ha magasabb fizetést kapna	37,0	24,8
Ha megfelelő lenne a lakókörnyezet	2,7	0,4
Ha családja, társa is vele tarthatna	3,5	2,0
Ha számára megfelelő fizetést kapna	22,2	17,3
Egyéb	7,8	4,7

Forrás: GVI

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy milyen tanulással kapcsolatos terveik vannak válaszadóinknak, s hogy milyen tanulási formákat tartanak szükségesnek szakmai fejlődésük szempontjából, ezért felsoroltunk néhány lehetséges tanulási lehetőséget, melyeket egy négyfokú skálán kellett a megkérdezett fiataloknak értékelniük az alapján, hogy mennyire tartják ezeket fontosnak. Az eredményeket az 3.5.1. ábrán foglaltuk össze.

Legkevésbé a felsőfokú képzésben való részvételt tartják szükségesnek szakmai karrierjük szempontjából a válaszadók, azonban így is elég jelentős azok aránya, akik ezt is nagyon (20,8%) vagy inkább fontos (22,9%) tényezőként ítélik meg. A számítógép szerepét sem tartják szakmai fejlődésük elengedhetetlen feltételének, a válaszadók 30 százaléka szerint ez nem, vagy inkább nem szükséges pályájuk szempontjából, s csak a további hetven százalék számára fontos a számítógépes ismeret (mindössze 38% százalék azok aránya, akik nagyon szükségesnek ítélik meg ezt). Fontos hangsúlyoznunk azonban a fiataloknak azt a helyénvaló felismerését, mely szerint a folyamatos képzés szükséges a szakmai fejlődés és a munkaerőpiacon való helytállás szempontjából; erre utalnak a szakmai továbbképzésre, az idegennyelv-tanulásra, valamint az érettségi megszerzésére vonatkozó értékelések. A megkérdezettek igen kis része vélekedik úgy, hogy ezekre semmi szükség nincsen (minden egyes kategóriában 10-15%), s nagyon magas arányban (50% felett) gondolják azt, hogy elengedhetetlenül szükséges tényezők ezek a továbblépéshez (3.5.1. ábra).

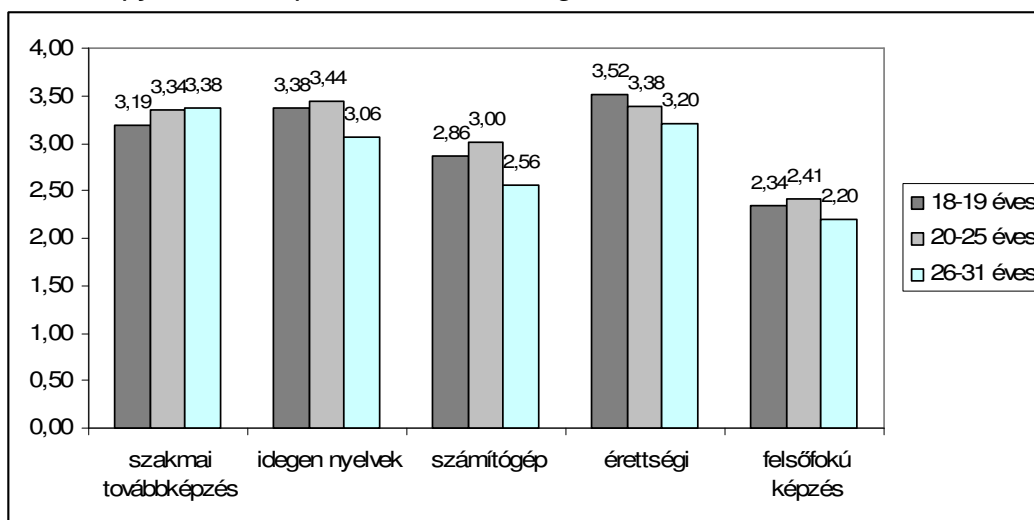
3.5.1. ábra: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a válaszadók értékelései alapján, %



Forrás: GVI

Az életkori csoportok szerinti átlagértékeket vizsgálva azt tapasztalhatjuk, hogy a legidősebb korosztály inkább konkrétan a szakmájához tartozó továbbképzéseken való részvételt, valamint az érettségi megszerzését tartja szükségesnek, s az egyéb ismeretek elsajátítását nem értékeli olyan nagyra, mint a fiatalabb korosztályok. Kiugróan nagy átlagérték-eltérések egyébként nincsenek a különböző korcsoportok között, egyedül talán a számítógépes ismeretek tekintetében érdemes a fiatalabbak jobb helyzetfelismerő képességét kiemelni, vagyis azt, hogy ez a készség manapság már alapkészségnek számít a munkaerőpiacon, s egyre több szakmában követelik meg az ezen ismerettel való rendelkezést.

3.5.2. ábra: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a válaszadók értékelései alapján, korcsoportok szerint, átlagértékek



Forrás: GVI

A tanulás, képzés szükségességének megítélésében szerepet kaphatnak az otthonról hozott minták, s az esetleges elvárások is, ezért érdemesnek tartottuk megvizsgálni az értékeléseket a válaszadók édesapjának legmagasabb iskolai végzettsége alapján. Érdekes módon a felsőfokú végzettségű apákkal rendelkező fiatalokhoz általában alacsonyabb átlagértékeket társíthatunk, mint az alacsonyabban kvalifikált apák gyermekeihez. Az apa iskolai végzettségének növekedésével általában az átlagértékek is nőnek, s csak a felsőfokú végzettségnél van törés. Elképzelhető természetesen az is, hogy az ebbe a kategóriába tartozó fiatalok magas szinten beszélnek nyelveket, s számítógépes ismereteik is kiemelkedőek, s ezért nem tartják fontosnak tudásuk elmélyítését (3.5.3. táblázat).

3.5.3. táblázat: A különböző tanulási/képzési lehetőségek megítélése a válaszadók értékelései alapján, az apa iskolai végzettsége szerint, átlagértékek

Édesapa végzettsége	szakmai továbbképzés	idegen nyelvek ismerete	számítógépes ismeretek	érettségi	felsőfokú képzés
8 általánosnál kevesebb	3,25	3,25	3,75	4,00	1,75
8 általános	3,26	3,37	2,96	3,50	2,41
szakmunkásképző	3,28	3,40	2,96	3,33	2,40
szakközépiskola, technikum	3,40	3,53	2,96	3,54	2,43
gimnázium	3,60	3,63	3,15	3,81	2,59
főiskola, egyetem	3,46	3,39	2,90	3,88	2,24

Forrás: GVI

3.5.2. Nyelvtudás és külföldi munkavállalás

A válaszadók idegennyelv-ismerete

A nyelvismeret a munkaerőpiacon mára elengedhetlenné vált, s a munkáltatók is egyre határozottabban fogalmazzák meg ezzel kapcsolatos elvárásaikat. Ugyanakkor a cégek képviselői gyakran azt is megemlítik, hogy a jelentkező, illetve már náluk munkába állt – diplomás vagy szakképzett – pályakezdők esetében akadnak e téren hiányosságok, azaz az idegen nyelvi ismeretek elmaradnak az elvárásoktól.

Többek között emiatt is voltunk kíváncsiak arra, hogy milyen nyelveket tanultak, s milyen – nem nyelvvizsga-bizonyítvánnyal igazolt, hanem szubjektív megítélésük szerinti – nyelvismerettel rendelkeznek válaszadóink.

Az általános iskolában a legtöbben, több mint a válaszadók fele németül (464 fő, 59,3%) tanult, a másik jelentősebb csoport az angol nyelv alapjait sajátíthatta el (287 fő, 36,7%). Az idősebb korcsoportokban még találkozunk olyanokkal, akik oroszul

tanultak az általános iskolában (7 fő), de megjelennek egyéb, korábban az alapfokú oktatásban nem tanított nyelvek is (francia – 7 fő, olasz – 1 fő), valamint vannak olyan válaszadóink is (12 fő), akik semmilyen nyelvet nem tanultak általános iskolai tanulmányaik során. A középiskolában szintén a németet tanulták a legtöbben (502 fő), míg angolul 356-en, franciául tizenöten, olaszul tizenketten, oroszul hatan, spanyolul ketten, egyéb nyelveken pedig tizennégyen tanultak. Az arányokat azért nem határozzuk meg pontosan, mert a középiskolák egy részében általában több nyelvvel is megismerkednek a diákok, s ebben az összesítésben az első, második, valamint a harmadik helyen említette nyelvek is benne vannak. A továbbiakban az első helyen említett nyelvekkel foglalkozunk, hiszen ezek azok, amelyeket a válaszadók a leghosszabb ideig vagy a legnagyobb óraszámban tanultak középiskolai tanulmányaik során.

Mielőtt azonban a részletesebb elemzésre kitérnénk, megvizsgáljuk azt is, hogy az általános iskolában és a középiskolában tanult nyelv ugyanaz-e, vagy esetleg eltérnek egymástól. A folyamatos tanulás a nyelvismeret bővítését, mélyebb elsajátítását eredményezheti, ezért e szempontot nem tekinthetjük mellékesnek a vizsgálat során. A válaszok arról tanúskodnak, hogy a megkérdezettek 62,4%-a németül tanult mind az általános, mind a középiskolában, s 37%-uk pedig angolul. A többi nyelv (orosz, olasz, francia) esetében csak egy-egy olyan válaszadó van, aki az alap- és a középszintű oktatás során ugyanazzal a nyelvvel ismerkedhetett (N=651).

Válaszadóink 54,4%-a (410 fő) saját megítélése szerint németül beszél, illetve ért a legjobban, 43%-uk (324 fő) pedig angolul, míg öten a franciát, négyen az orosz, s hárman az olaszt jelölték meg a válaszadás során. További nyolc válaszadó az 'egyéb nyelv' kategóriát választotta, amelyek között a horvátot (6 említés), a szerbet és a románt (1-1 említés) említették; ennek okai pedig nyilvánvalóan a származásban, illetve a korábbi lakóhelyekben keresendők.

Az iskolai nyelvoktatás és a legjobban beszélt nyelvek közötti összefüggéseket tárjuk fel a továbbiakban. Azok a fiatalok, akik saját megítélésük szerint angolul beszélnek/értene a legjobban, 76,5%-ban már az általános iskolában is angolul tanultak, s ennél még magasabb azok aránya (84,9%), akik középiskolai tanulmányaik során (is) találkoztak e nyelvvel. A német nyelv esetében azonban még magasabb arányokkal találkozhatunk: általános iskolában és középiskolában egyaránt 91,5 százalékban tanulták ezt a nyelvet azok, akik úgy gondolják, ez az általuk leginkább beszélt nyelv. Összességében a táblázat alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a középiskolában tanult nyelv inkább meghatározza a nyelvtudást, illetve magát a nyelvet is, mint az általános iskola – bár a megszerzhető tudás, a nyelvtanítás intenzitása, illetve az ott szerzett tudás frissességének tekintetében az általános iskola nem is veheti fel a versenyt a középiskolában.

3.5.4. táblázat: A válaszadók által megjelölt, legjobban beszélt nyelv és az általános, illetve középiskolában tanult nyelv összefüggései, %

Tanult nyelv	A legjobban beszélt nyelv											
	angol		német		francia		orosz		olasz		egyéb nyelv	
	általános	közép	általános	közép	általános	közép	általános	közép	általános	közép	általános	közép
angol	76,5	84,9	5,6	6,3	60,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0
német	19,4	12,3	91,5	91,5	20,0	20,0	0,0	0,0	66,7	0,0	62,5	75,0
francia	1,5	0,3	0,2	0,2	20,0	80,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
orosz	0,9	0,3	0,7	0,5	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0
olasz	0,0	0,6	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	100,0	0,0	0,0
egyéb nyelv	0,0	0,3	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	25,0
nem tanult	1,5	1,2	1,2	0,7	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: GVI

Az előzőekben már szóltunk arról, hogy hányan tanulták ugyanazt a nyelvet az általános, illetve a középiskolai tanulmányaik során. Ha ezen válaszadók esetében vizsgáljuk meg a legjobban beszélt, valamint a tanult nyelv kapcsolatát, szorosabb összefüggést tapasztalhatunk, mint a teljes minta esetében: a német esetében az e nyelvet iskolai keretek között tanulók aránya 98,1%, az angol tekintetében pedig 89,3%. Kissé mérséklődött ugyan azok aránya, akik tanulmányaik szerint németet/angolt tanultak, s mégis a másik nyelvet jelölték meg mint legjobban elsajátítottat, mégis figyelemreméltó az, hogy mennyivel többen vélik úgy, hogy angolul jobban tudnak, mint németül (amit egyébként tanultak) – 10,7% –, míg fordított esetben ez az arány csak 1,6%. A többi nyelv esetében olyan alacsony az esetszám, hogy a táblázatban található értékek csak jelzésértékűek lehetnek, azokból semmilyen következtetést nem lehet levonni.

3.5.5. táblázat: A válaszadók által említett, legjobban beszélt nyelv és az általános, illetve középiskolában tanult nyelv azok körében, akik ugyanazzal a nyelvvel foglalkoztak mindkét iskolatípusban; %

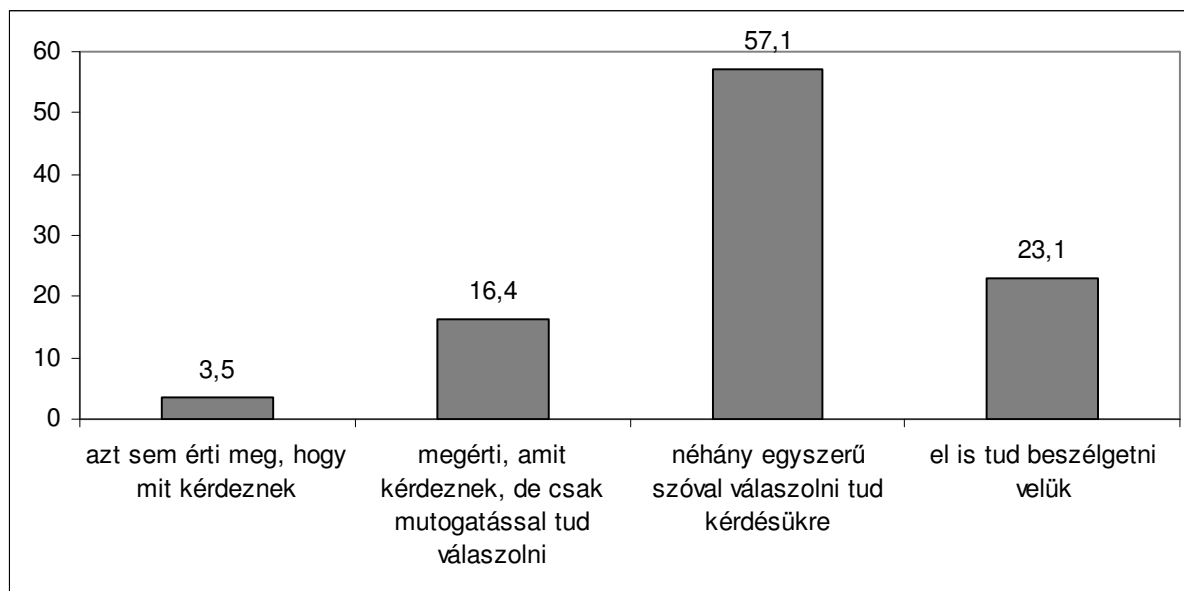
Tanult nyelv	A legjobban beszélt nyelv				
	angol	német	francia	olasz	egyéb
angol	89,3	1,6	33,3	0,0	0,0
német	10,7	98,1	33,3	0,0	75,0
francia	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0
orosz	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
olasz	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
egyéb nyelv	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: GVI

A nyelvismeret szintjének méréséhez – a nyelvvizsgák léte vagy nem léte helyett – azt a megoldást választottuk, hogy a válaszadóknak egy hétköznapi életből vett példára (külföldiek megállítják az utcán, s az általuk legjobban beszélt nyelven útbaigazítást kérnek) kellett reagálniuk – természetesen csak úgy, hogy elképzelték a szituációt. A válaszadók mindössze 3,5 százaléka (27 fő) felelte azt, hogy feltehetően nem értené meg a kérdést sem, több mint felerészben képesek lennének arra, hogy

néhány egyszerű szóval elmagyarázzák a külföldieknek a helyes irányt. A válaszadók 23%-a nyilatkozott úgy, hogy el is tud beszélgetni idegen nyelven.

3.5.3. ábra: A válaszadók megoszlása az alapján, hogy hogyan reagálnának, ha az általuk legjobban beszélt nyelven külföldiek útbaigazítást kérnének, %

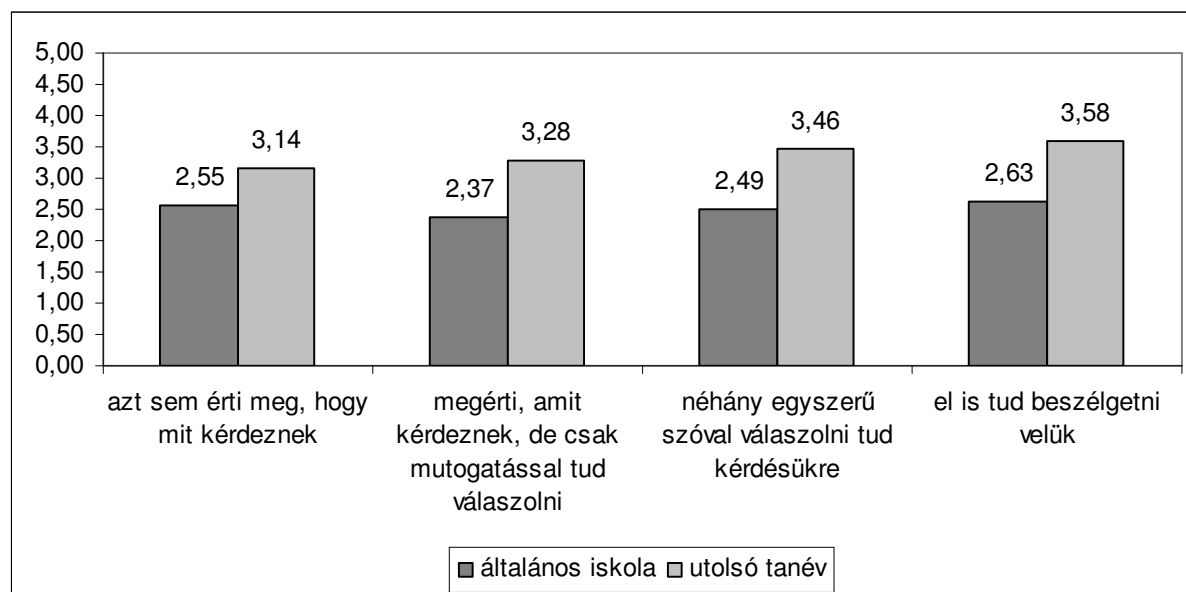


Forrás: GVI

A nyelvtudás szintjét mindössze az angol és a német nyelv vonatkozásában vizsgáljuk a következőkben, hiszen a többi nyelvet olyan kevesen tanulták, hogy értékelhető eredményeket azok elemzése során nem kaphatunk.

A tanulmányi eredményeket megvizsgálva nem tapasztalhatunk meglepő eredményeket: azok a fiatalok, akik az általános, illetve középiskolai tanulmányaik során (átlagosan) rosszabbul teljesítettek, általában a nyelvtudásukat tekintve is elmaradnak (átlagosan) jobban tanuló társaiktól.

3.5.6. táblázat: A válaszadók külföldiekkel való kommunikációjának értékelése az iskolai eredmények alapján, %



Forrás: GVI

Az apa, az anya legmagasabb iskolai végzettsége, illetve a nyelvtudás szintje közötti összefüggésekről azt mondhatjuk, hogy az édesapák végzettségének hatása – elsősorban a magasabb végzettségű kategóriákban – erőteljesebbnek bizonyul az édesanyáknál. Míg a felsőfokú végzettséggel bíró apák gyermekei egytől egyig a két felső kategóriában helyezkednek el (azaz tudnak beszélni a segítséget kérő külföldiekkel), addig a hasonló végzettségű anyák esetében a válaszadók aránya 90%. Ugyanez a tendencia tapasztalható az érettségizett szülők kategóriájában is, míg az alacsonyabb iskolai végzettségek esetében kiegyenlítődnek ezek a nagy eltérések. Összességében természetesen azt állapíthatjuk meg, hogy a szülők iskolai végzettségével párhuzamosan nő gyermekeik nyelvtudásának szintje is, azaz egyre nagyobb arányban találhatóak válaszadóink a felső két kategóriában.

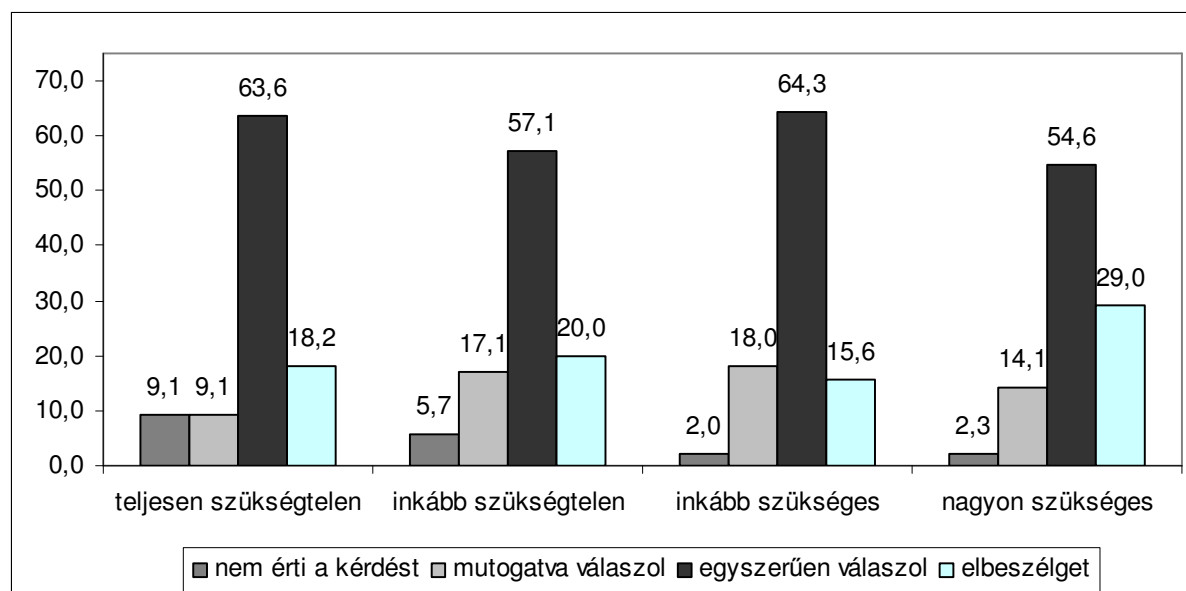
3.5.7. táblázat: A válaszadók külföldiekkel való kommunikációjának értékelése a szülők legmagasabb iskolai végzettsége alapján, %

Válasz	Legmagasabb iskolai végzettség											
	8 általánosnál kevesebb		8 általános		szakmunkásképző		szakközépiskola, technikum		gimnázium		főiskola, egyetem	
	apa	anya	apa	anya	apa	anya	apa	anya	apa	anya	apa	anya
nem érti a kérdést	0,0	10,0	6,0	4,3	2,7	1,8	0,7	3,5	0,0	1,1	0,0	1,6
mutogatva válaszol	0,0	20,0	13,0	17,7	16,5	14,6	19,9	16,2	12,5	16,5	0,0	9,4
egyszerűen válaszol	100,0	50,0	52,0	57,3	61,2	60,2	54,1	58,5	50,0	57,1	61,0	53,1
elbeszélget	0,0	20,0	29,0	20,7	19,5	23,4	25,3	21,8	37,5	25,3	39,0	35,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: GVI

Nyelvtudásuk bővítésére érdekes módon a legnagyobb arányban azok vállalkoznának, azok tartják szükségesnek e készségük fejlesztését, akik már – saját értékelésük szerint – egyébként is jobban boldogulnak az adott nyelvvel. Különösen kiugró eredményeket akkor kapunk, ha a két felső kategóriát (inkább szükséges és nagyon szükséges) összeadjuk, s így nézzük meg a különböző csoportok közötti aránybeli eltéréseket. Azok a válaszadók, akik egyáltalán nem tudnak külföldiekkel kommunikálni, mindösszesen 71%-ban tartják valamennyire szükségesnek, hogy jobban beszéljenek idegen nyelven, mint az általuk jobban teljesítő csoportok, amelyeknek körében ez az arány 88-90 százalékos. A nyelveket – saját megítélésük szerint – nem beszélő, nem értő válaszadóink nagy része, csaknem 30 százaléka nem vagy kevéssé tartja fontosnak és szükségesnek azt, hogy e hiányosságát pótolja. Érdekes módon tehát a több nyelvtudással rendelkező válaszadóink körében nagyobb kedv mutatkozik ismereteik bővítésére, mint a szerényebb tudással bíró megkérdezettek esetében.

3.5.4. ábra: A válaszadók külföldiekkel való kommunikációjának értékelése a további nyelvtanulás szükségességének megítélése alapján, %



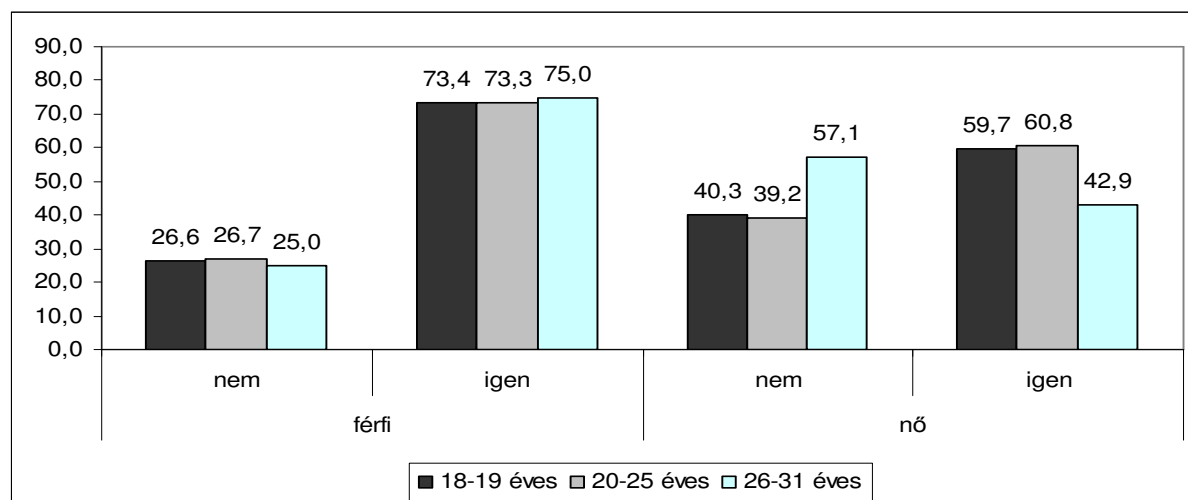
Forrás: GVI

Külföldi munkavállalás

Ma már egyre inkább az aspirációk, illetve előrelépési lehetőségek közé sorolhatjuk a külföldi munkavállalást is, hiszen az Európai Unióhoz való csatlakozásunkat (2004) követően egyre több állam nyitja meg munkaerőpiacát a magyar munkavállalók előtt. A szabad munkavállalással sokan – főleg a szakképzettek, illetve az Unió tagállamaiban is elismert diplomákkal rendelkezők – éltek már a csatlakozást közvetlenül követő időszakban is, azonban a lehetőségek és az információk további terjedésének következtében a külföldön munkát vállaló magyarok számának további bővülését prognosztizálhatjuk. Ezen okból fakadóan érdemesnek véltük megvizsgálni azt, hogy válaszadóink közül hányan dolgoztak már, illetve hányan terveznek majd a következőkben külföldön – elsősorban, de nem kizárólagosan az Európai Unió tagállamaiban – munkát vállalni. Kérdéseink során kitértünk arra is, hogy milyen céllal, milyen reményekkel vágnának neki egy ilyen útnak, s természetesen arra is kíváncsiak voltunk, hogy mely országokban képzelik el a munkavállalást.

Mivel válaszadóink közül csak 19-en dolgoztak ezelőtt külföldön, az ő tapasztalataikat külön nem elemezzük, érdekesebb figyelmünket azok felé fordítani, akik a jövőben vállalkoznának külföldi munkavállalásra. A megkérdezettek 69%-a (525 fő; N=762) szívesen dolgozna külföldön, s esetleg már gondolkodott is ezen a lehetőségen, míg 31%-uk (237 fő) elzárkózik e megoldás elől. Korosztályonként és nemeként, valamint jelenlegi munkaerőpiaci státuszuk alapján is megvizsgáltuk a külföldi munkavállalást tervezők, illetve nem tervezők körét, hiszen ezek a jellemzők alapvetően befolyásolhatják a válaszadók döntéseit. Az 5.2.2.1. ábrán láthatjuk, hogy a férfiak tekintetében nem mutatkozik jelentősebb eltérés a különböző korcsoportok szerint, s hogy a külföldi munkavállalást támogatók aránya minden esetben felülmúlja a nők azonos korosztályban mért arányait. A két alsóbb korcsoportban a nők is nagyobb arányban támogatják a külföldi munkavállalást, s az arányokban nincs is lényegesebb eltérés, azonban a legidősebb korosztályban megfordul a tendencia, s a külföldi munkavállalás ellen állást foglalók kerülnek többségbe.

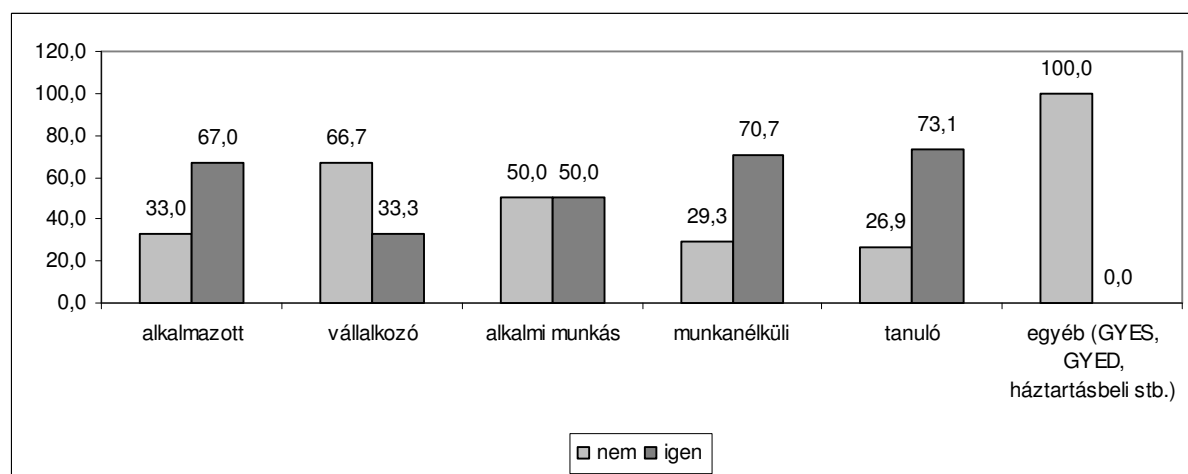
3.5.5. ábra: A válaszadók külföldi munkavállalással kapcsolatos véleménye nemek és korosztályok szerint, %



Forrás: GVI

Munkaerőpiaci státusz alapján a következőképpen jellemezhetjük válaszadóink külföldi munkavállalási terveit: leginkább mobilizálhatónak a tanulók és a munkanélküliek tűnnek, előbbieket feltehetően azért, mert nincsenek még komolyabb kötelezettségeik, utóbbiak pedig azért, mert ebben a lehetőségben látják a reményt arra, hogy ismét munkába tudjanak állni. Legkevésbé az egyéb foglalkozási kategóriába tartozó – elsősorban már családos – válaszadóink éreznek kedvet a külföldi munkavállaláshoz, s a vállalkozók, akiknek nem olyan egyszerű itt hagyni, esetleg áthelyezni cégüket egy másik országba, mint egy alkalmazottnak felmondani a jelenlegi munkahelyén.

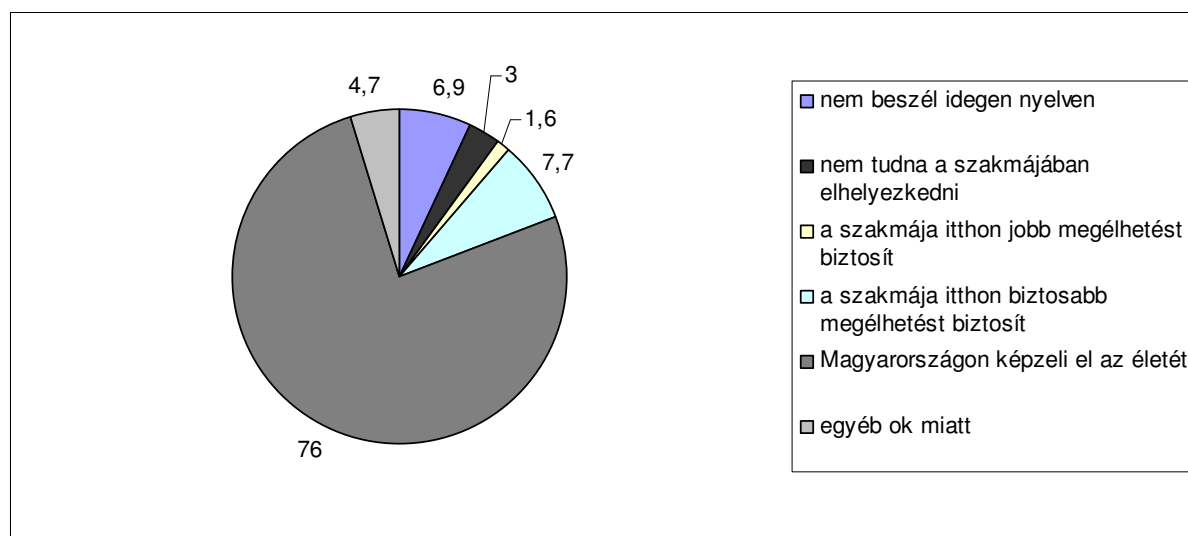
3.5.6. ábra: A válaszadók külföldi munkavállalással kapcsolatos véleménye munkaerőpiaci státuszuk szerint, %



Forrás: GVI

A nemmel válaszolókat megkérdeztük arról is, hogy miért nem dolgoznának Magyarországon kívül, s legnagyobb arányban azt a választ adták, hogy hazánkban képzeli el az életüket, s csak 7%-uk jelölte meg okként azt, hogy nem beszél idegen nyelveket. A biztosabb megélhetést biztosító magyarországi munkavállalás a 7,7%-os említés mellett az egyéb válaszokban is megjelenik, ahol a legtöbben a „bizonytalan”, „kockázatos”, illetve „rizikós” kifejezéseket használták annak megmagyarázására, hogy miért nem mennének külföldre dolgozni.

3.5.7. ábra: A külföldi munkavállalást nem tervező válaszadók döntését befolyásoló okok, %



Forrás: GVI

A külföldi munkavállalást nem tervezők indítékait, kifogásait nemenként, korcsoportonként és munkaerőpiaci státuszok alapján is megvizsgáltuk, azonban az előzőekben felsorolt tendencia érvényesül mindegyik mutató alapján. A más országban letelepedni nem kívánó válaszadók aránya minden esetben 75%-on felüli – olykor magasan meghaladja a 80 százalékot is –, kivéve a munkanélküliek és az egyéb foglalkozási kategóriába tartozók csoportját, ahol az ezt megjelölők aránya „mindössze” 66 százalékos. A külföldi munka stabilitásával kapcsolatos bizonytalanság, s a nyelvtudás hiánya jelenik meg általában a második helyen; a fiatalabbak a hazai jövedelemszerzési lehetőséggel kapcsolatban bizakodóbbnak, míg az alkalmazottak a szakmájukban való elhelyezkedést illetően szkeptikusabbnak mutatkoznak társaiknál.

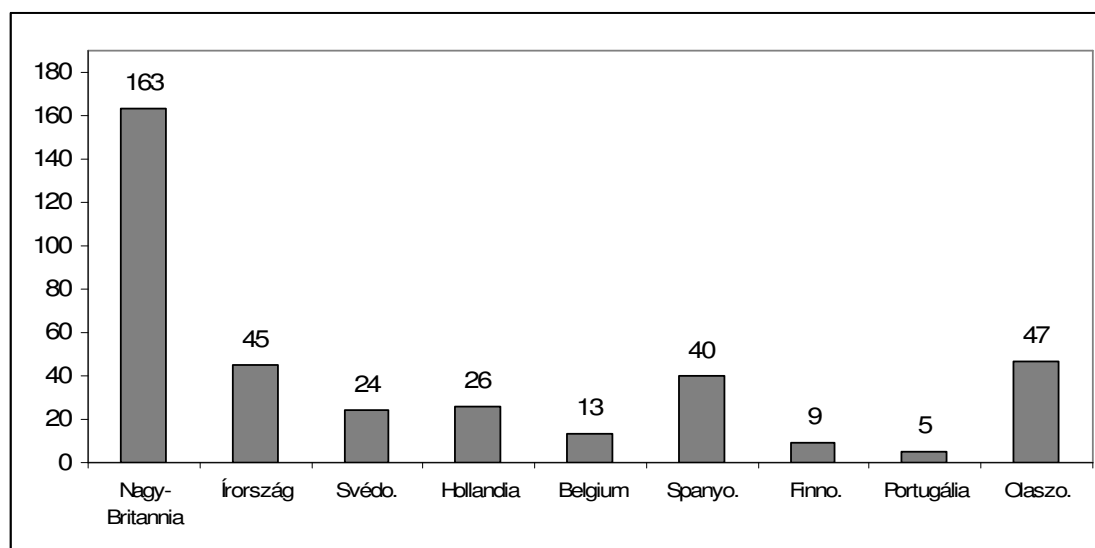
3.5.8. táblázat: A külföldi munkavállalást nem tervező válaszadók döntését befolyásoló okok korosztály, nem és munkaerőpiaci státusz alapján, %

Ismérv	Említett ok						
	nem beszél idegen nyelveket	nem tud a szakmájában dolgozni	szakmája itthon jobb megélhetést biztosít	szakmája biztosabb megélhetést biztosít	Magyarországon képzeli el az életét	egyéb	
Korcsoport	18-19 éves	4,4	0,0	6,7	4,4	82,2	2,2
	20-25 éves	8,1	3,0	2,0	7,6	75,3	4,0
	26-31 éves	0,0	0,0	0,0	0,0	85,7	14,3
Nem	férfi	7,4	4,6	0,0	8,3	76,9	2,8
	nő	7,0	0,7	4,9	5,6	76,8	4,9
Státusz	alkalmazott	6,5	5,4	0,0	10,8	75,3	2,2
	vállalkozó	8,3	0,0	0,0	8,3	83,3	0,0
	alk. munkás	7,1	0,0	0,0	7,1	85,7	0,0
	mnélküli	16,7	0,0	5,6	0,0	66,7	11,1
	tanuló	5,6	0,9	5,6	4,7	78,5	4,7
egyéb	16,7	0,0	0,0	0,0	66,7	16,7	

Forrás: GVI

A szabad munkavállalást biztosító uniós országokat a kérdőívben felsoroltuk a válaszadók számára, azonban más olyan államot is megjelölhettek, ahol szívesen dolgoznának. Az országokat ennek ellenére most úgy mutatjuk be, hogy különválasztjuk a korlátlan lehetőséget biztosító, valamint a teljes nyitástól egyelőre elzárkózó államok körét. A szabad munkavállalást lehetővé tevő uniós tagállamok közül kiemelkedik Nagy-Britannia népszerűsége, a legtöbben (163 fő) ezt az országot jelölték meg válaszadóink közül, ezt követi jelentősen lemaradva Olaszország (47 említés) és Írország (45 említés).

3.5.8. ábra: A munkavállalás szempontjából szimpatikus célországok a válaszadók említése alapján, N



Forrás: GVI

A szabad munkavállalást már lehetővé tevő Egyesült Királyságnál is szívesebben dolgoznának válaszadóink Németországban (181 említés), emellett Ausztria (121 említés) népszerűsége is kiemelkedő. A megkérdezettek választásában feltehetőleg – a kedvező kereseti lehetőségek mellett – jelentős szerepet játszott az említett országok közelsége, könnyű megközelíthetősége is. Az Európai Unió tagállamai mellett nagyobb számban Horvátországot (7 említés) és Görögországot (5 említés) jelölték meg válaszadóink az egyéb kategórián belül, míg az Európán kívüli országok között vezet az Amerikai Egyesült Államok (22 említés), de többen államhoz nem köthető óceán-, illetve tengerjáró hajókat neveztek meg vágyott munkavállalási helyszíneként.

A külföldi munkavállalás céljait úgy vizsgáltuk meg, hogy felsoroltunk néhány lehetséges motivációt, s a válaszadók többet is – végső soron minden motívumot – megjelölhettek, amelyről úgy gondolták, meghatározza a döntésüket. A következő ábrán – egy korábbihoz hasonlóan – együttesen ábrázoljuk a megkérdezettek válaszait nem, kor és foglalkozási kategória alapján. Azt láthatjuk, hogy a jobb kereseti lehetőség majdnem mindenki számára meghatározó fontosságú (erre utal a 99-100 százalékos eredmény minden kategóriában), s hogy a tapasztalatszerzés is a válaszolók több mint 90 százaléka számára jelentős célként fogalmazódik meg. Szakmai fejlődésükben inkább a fiatalabbak, valamint az alkalmazottak, illetve – természetesen – a tanulók bíznak, s összességében igen nyitottnak értékelhetjük válaszadóinkat, hiszen az új kultúrák megismerését is nagy arányban tartják fontos tényezőnek (75% feletti arányok minden kategóriában). A nyelvtanulás a vállalkozók körében a legkevésbé motiváló tényező (62,5%), s a legidősebb korosztály számára sem ez a legalapvetőbb fontosságú (66,7%), miközben az alkalmi munkások, a munkanélküliek, a fiatalok és a nők több mint 80 százaléka megemlítette. A magyarországi viszonyokat és körülményeket szerencsére nagyon nagy arányban nem találja meghatározó oknak egyik csoport sem – azt azonban fontos kiemelnünk, hogy már önmagában az is sajnálatos, hogy egy ilyen válaszlehetőségre egyáltalán érkezik igenlő válasz –; a legmagasabb arányban (25%) a vállalkozók jelölték meg ezt motivációt, az alkalmi munkások közül viszont senki sem.

3.5.9. táblázat: A külföldi munkavállalás céljai korcsoport, nem és munkaerőpiaci státusz alapján, az említések arányában, %

Ismérv	Külföldi munkavállalás célja						
	nyelvtanulás céljából	jobb kereseti lehetőség miatt	jobb szakmai fejlődés érdekében	tapasztalatszerz és céljából	új kultúrákat szeretne megismerni	nem szeretne Magyarországon maradni	
Korcsoport	18-19 éves	82,8	100,0	91,2	97,8	80,5	21,7
	20-25 éves	79,2	99,8	82,2	93,9	78,7	15,1
	26-31 éves	66,7	100,0	66,7	88,9	88,9	12,5
Nem	férfi	73,1	100,0	86,9	93,6	78,1	14,6
	nő	88,1	99,5	79,1	95,8	80,7	18,5
Státusz	alkalmazott	78,6	99,4	82,2	95,7	80,5	15,4
	vállalkozó	62,5	100,0	62,5	100,0	75,0	25,0
	alk. munkás	92,3	100,0	69,2	92,3	92,3	0,0
	mnélküli	82,9	100,0	76,2	92,7	82,5	20,0
	tanuló	79,5	100,0	86,9	94,0	77,4	16,7

Forrás: GVI

4. A Sátoraljaújhelyi kistérség munkaerőpiacának elemzése

Jelenlegi kutatásunk egy lokális munkaerőpiac - Borsod-Abaúj-Zemplén megye sátoraljaújhelyi kistérsége - keresleti oldalának elemzésére irányul. Célunk az volt, hogy olyan mélyebb ismereteket, információkat gyűjtsünk össze kvalitatív módszer segítségével, amelyek a lefolytatott kérdőíves vizsgálatokból nem deríthetők ki és amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiaci folyamatok jobb megértéséhez. Ennek érdekében szakértői interjúkat folytattunk le a helyi munkaerőpiac szereplőivel, vállalatvezetőkkel, iskolavezetőkkel, önkormányzatok és a munkaügyi kirendeltség képviselőivel.

Borsod-Abaúj-Zemplén megye 15 statisztikai kistérségének egyike a szlovák határ mellett, az ukrán határ közelében fekvő sátoraljaújhelyi kistérség. Központja Sátoraljaújhely, amely egykor Zemplén vármegye székhelye volt, a trianoni határok meghúzása révén viszont az ország peremére került.

A kistérség az Észak-magyarországi régió és Borsod-Abaúj-Zemplén megye kistérségei között átlagos, nem tartozik a megye legfejlettebb városainak tengelyébe (Gyöngyös, Eger, Kazincbarcika, Miskolc, Tiszaújváros), de helyzete jobb, mint a legnehezebb sorsú abaúji vagy bodrogi településcsoportoké.

A vizsgálat szempontjából különösen érdekes, hogy a schengeni határok megszűnésével a térség történelmi kapcsolatrendszere helyreállhat, ami mind a gazdaság fejlődése mind a foglalkoztatás szempontjából változásokat hozhat.

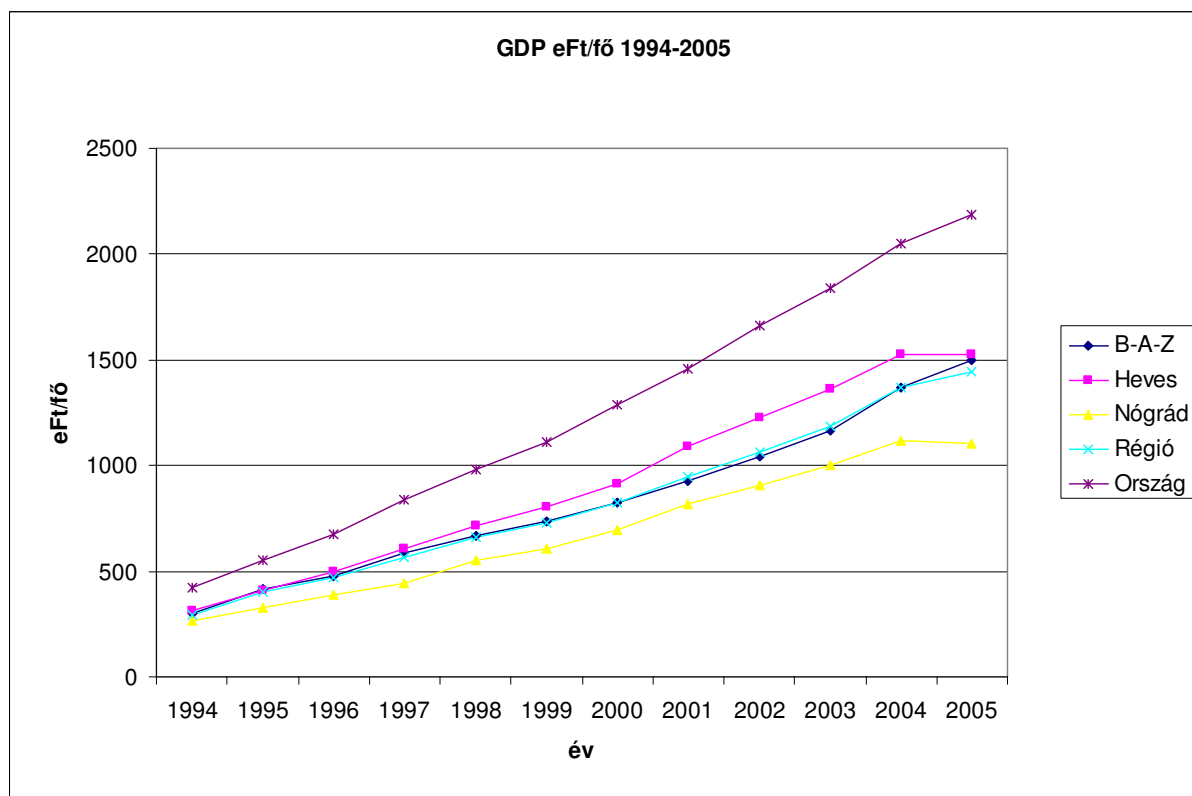
A térség helyzetének megértéséhez elengedhetetlen a közvetlen környezet, Borsod-Abaúj-Zemplén megye és az észak-magyarországi régió gazdasági folyamatainak rövid áttekintése, hiszen ez a térség még mindig nem tudott igazán felzárkózni a hosszú és elmélyülő nehézipari válság után, s a megye még ma is a legmagasabb munkanélküliségi mutatókkal rendelkezik.

4.1. Az Észak-magyarországi régió és Borsod-Abaúj-Zemplén megye gazdasági folyamatai

4.1.1. Meghatározó mutatók alakulása

Az Észak-magyarországi Régió az EU régióinak sorában az elmaradottak közé tartozik. A 2007 elején megjelent statisztikák alapján – amelyek Romániát és Bulgáriát még nem vették figyelembe – a 254 régióból a 249. helyen állt, mögötte hat lengyel térség volt. A magyar régiók között a hetedik – vagyis utolsó – volt, ami a legújabb ismert számok alapján változott, a Észak-Alföldi régióval helyet cserélve a 6. helyre került. A 10-12 éves idősorokat vizsgálva jól látszik a folyamatos leszakadás, az olló nyílása.

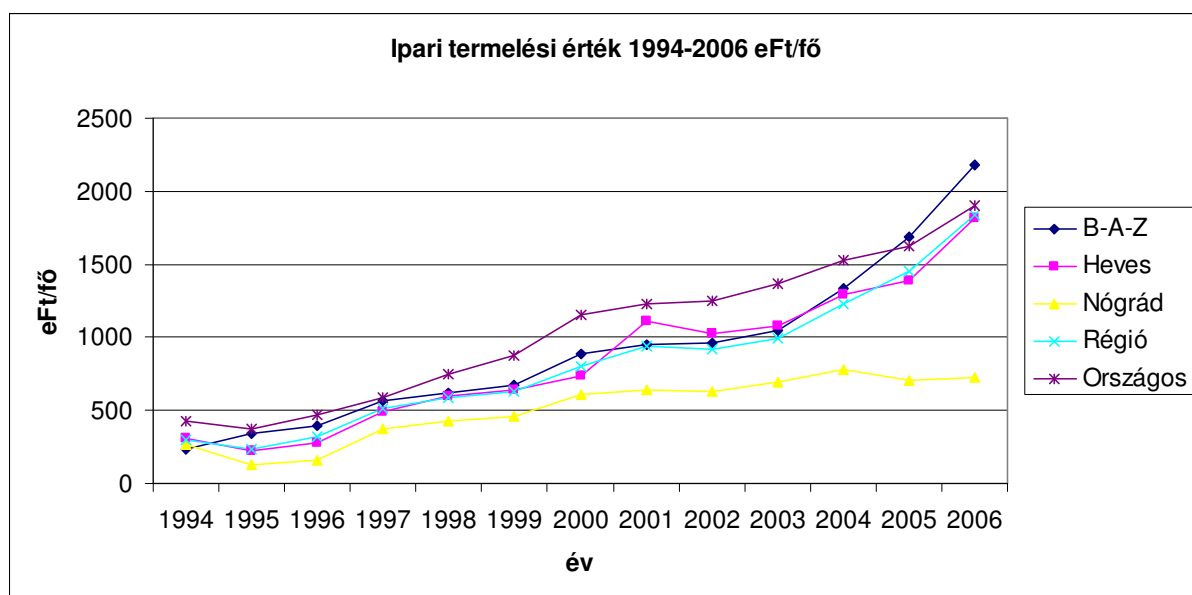
4.1. Ábra: Az egy főre eső GDP Észak-Magyarországon



Forrás: KSH

Bizakodásra ad okot, hogy az utóbbi években elsősorban a fajlagos ipari termelési érték lendületesen növekedett, elsősorban Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, amelyik már meghaladja az országos átlagot, de a régió is beérte azt.

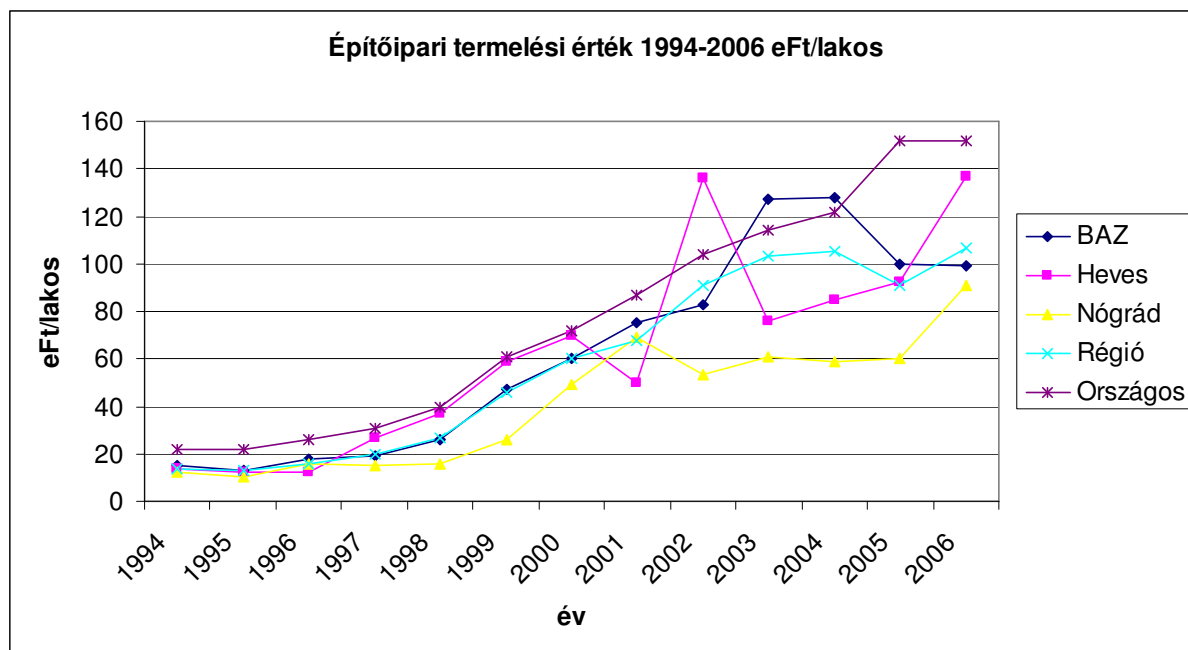
4.2. Ábra: Ipari termelési értékek Észak-Magyarországon



Forrás: KSH

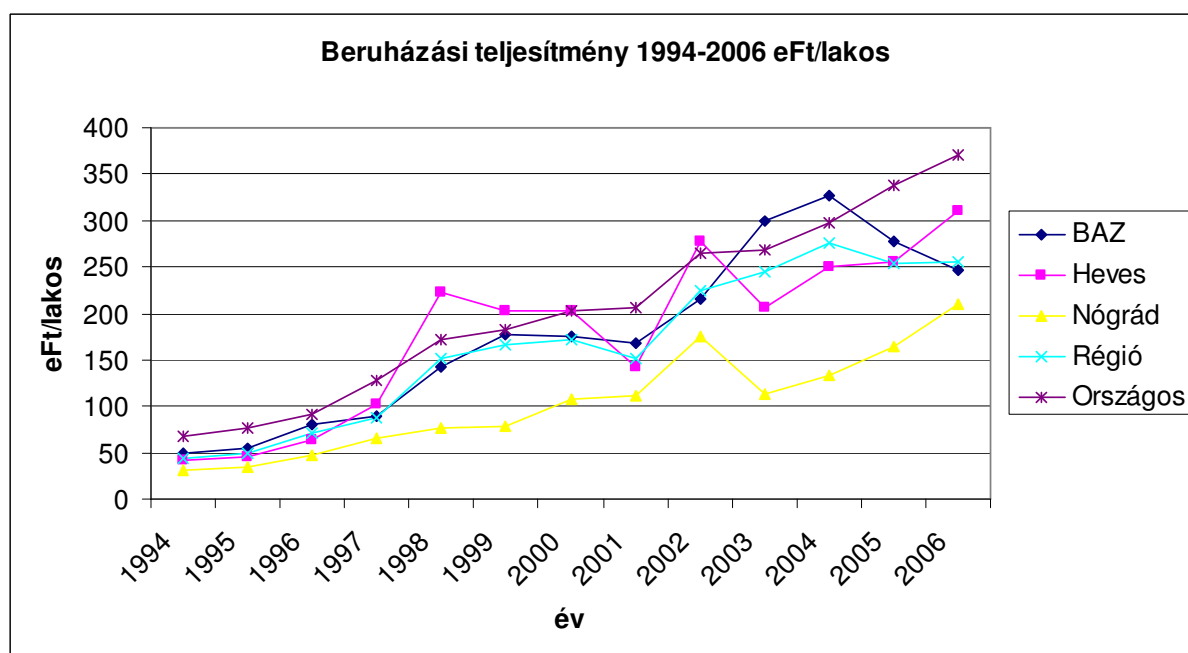
Az építőipari teljesítmények – amelyek mindig előrejelzik a gazdaság várható helyzetét – igen hektikusan változnak, egy-egy nagy beruházás teljesítmény-csúcsait leszámítva negatív folyamatok figyelhetők meg. Ugyanez tükröződik a beruházási teljesítmények adataiban is.

4.3. Ábra: Ipari termelési értékek Észak-Magyarországon



Forrás: KSH

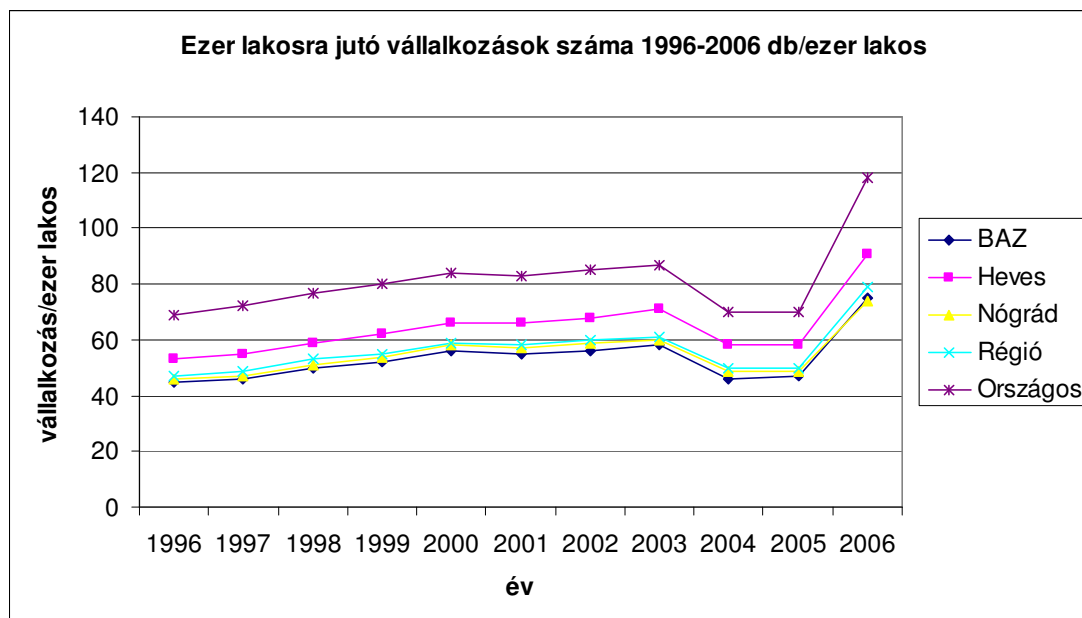
4.4. Ábra: Beruházási teljesítmény



Forrás: KSH

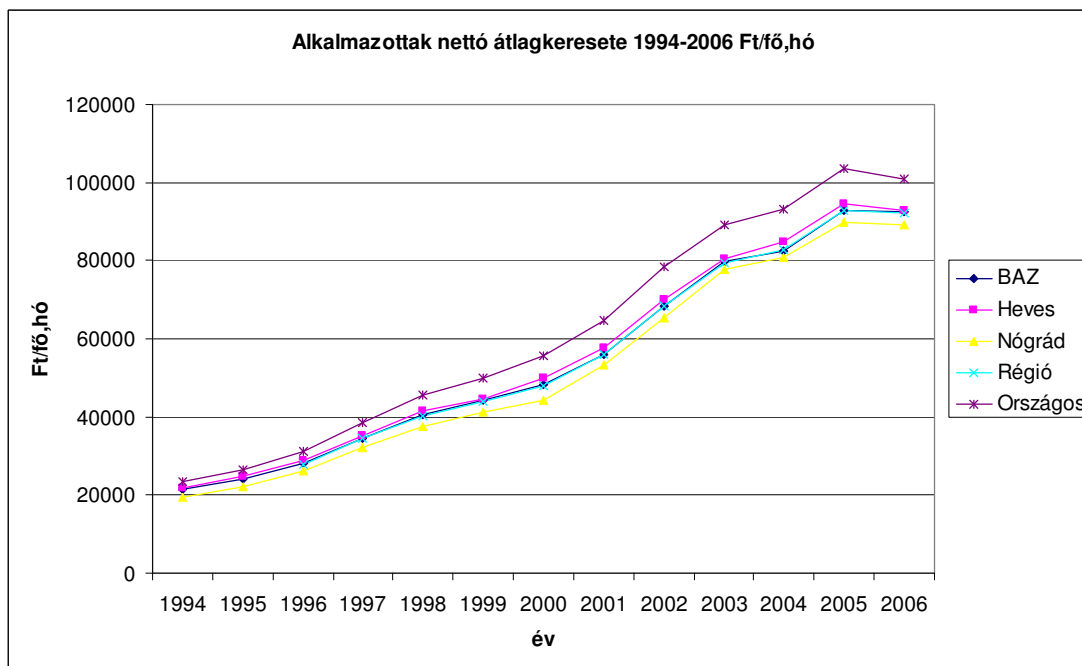
A több mint 10 éves válsághelyzet állandósította a térség életszínvonalát, a gazdasági aktivitást jellemző mutatók elmaradását az országos átlagtól, a vállalkozások számának, az alkalmazottak nettó bérének alakulását jelző görbék gyakorlatilag párhuzamosan haladnak és a negatív különbség mértéke állandó.

4.5. Ábra: Vállalkozások száma Észak-Magyarország egyes megyéiben



Forrás: KSH

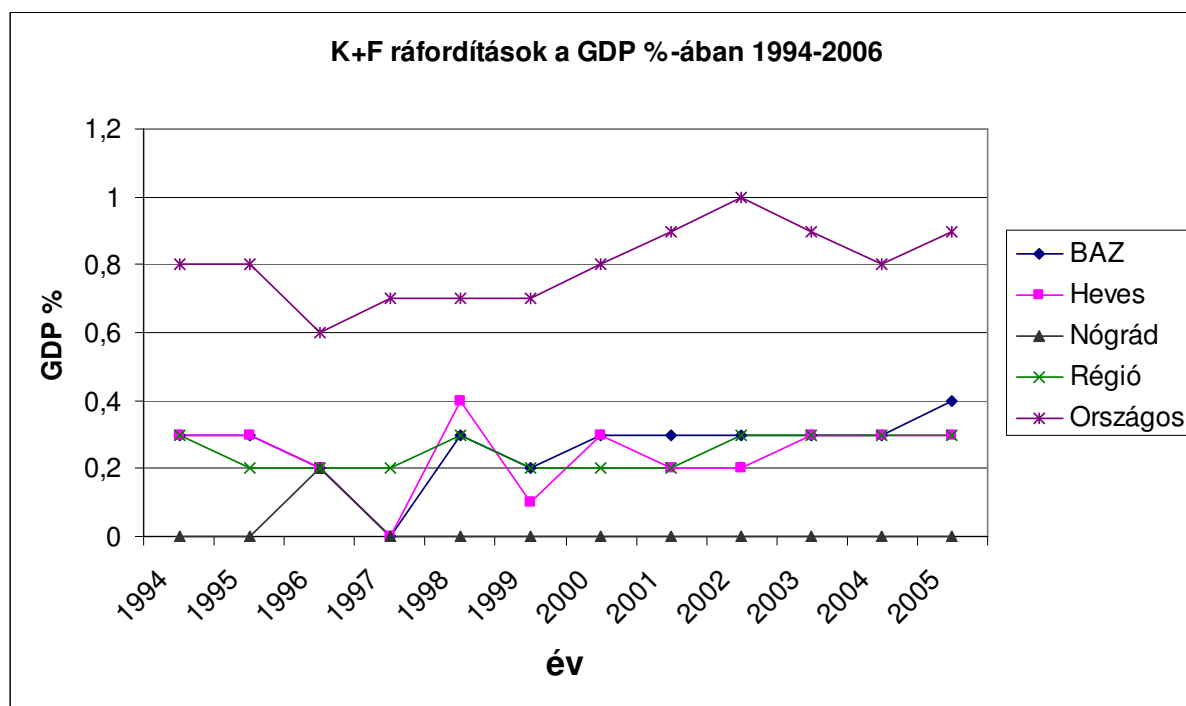
4.6. Ábra: Alkalmazottak nettó átlagkeresete Észak-Magyarországon



Forrás: KSH

A jövő építése, a gazdaság erősödése szempontjából legfontosabb mutató az innováció, a kutatás-fejlesztési ráfordítások mértéke. Ez a mutató a legnagyobb aggodalomra ad okot, hiszen az értékek minimálisak. Közismert, hogy a K+F tevékenységek és ráfordítások rendkívüli mértékben koncentrálnak Budapestre és környékére, de az utolsó hely nem magyarázható. Egy olyan régióban, ahol a mérnök-képzésnek fél évszázados hagyománya van, ahol működnek olyan nagy vállalatok, amelyek nemzetközi méretűek, ahol nagy nevű multinacionális cégek vannak, ez a helyezés elgondolkodtató.

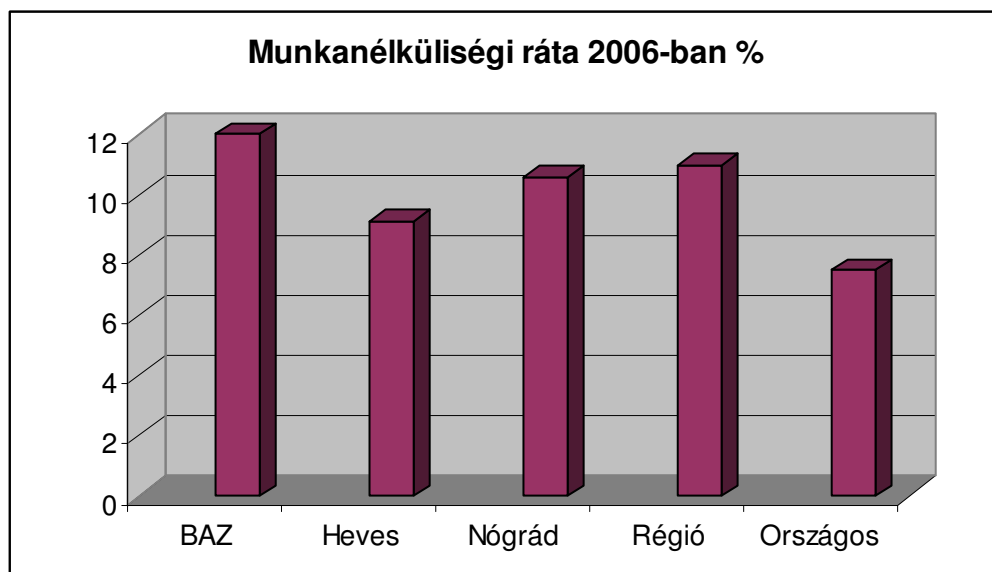
4.7. Ábra: K+F ráfordítások a GDP százalékában



Forrás: KSH

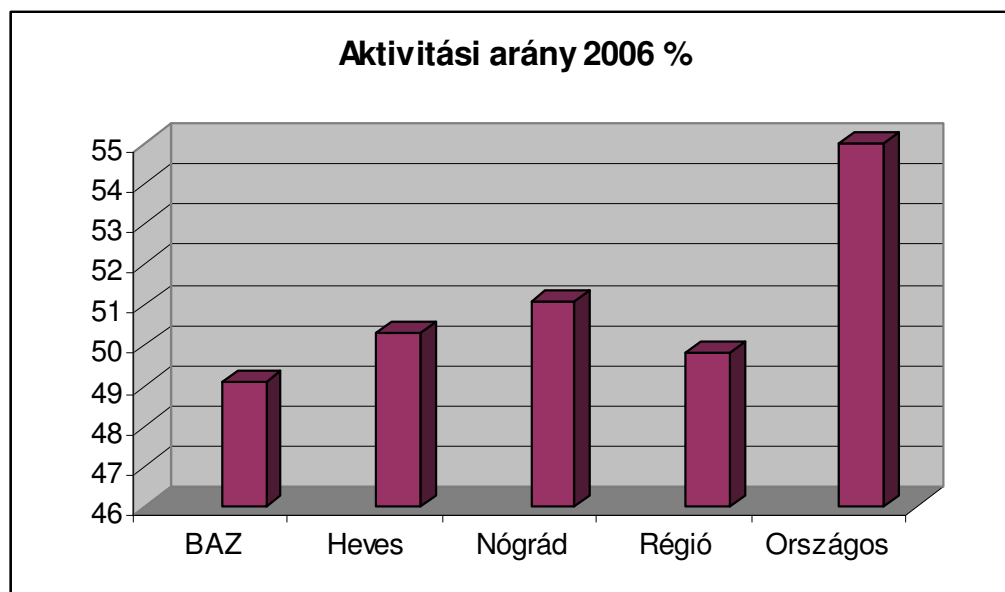
A régió legsúlyosabb problémája egyértelműen a foglalkoztatás kérdése. A bányászati-kohászati válság kitörése óta a régióban a legnagyobb a munkanélküliség, legalacsonyabb a foglalkoztatás.

4.8. Ábra: A munkanélküliek aránya Észak-Magyarországon (2006)



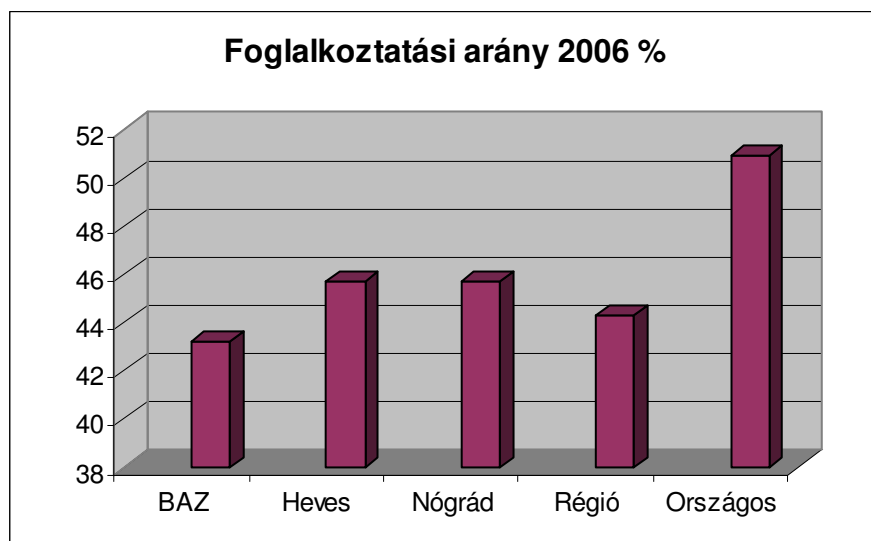
Forrás: KSH

4.9. Ábra: Az aktív munkavállalók aránya Észak-Magyarországon (2006)



Forrás: KSH

4.10. Ábra: Foglalkoztatási arány Észak-Magyarországon (2006)



Forrás: KSH

A regisztrált pályakezdők száma egyre növekszik. (4.1. táblázat) Végzettséget tekintve a munka nélkül lévők között a legnagyobb csoport a 8 osztályt, vagy azt sem végzettké, de igen nagy számban vannak szakmunkás, vagy szakiskolai végzettségűek is munka nélkül. (4.2. táblázat)

4.1. Táblázat: A munkanélküli nyilvántartás főbb adatai Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

időszak	regiszter alapú munkanélküliségi ráta %	regisztrált munkanélküliek fő	regisztrált pályakezdők fő	25 éven aluli munkanélküliek fő	nyilvántartásba először belépők fő	bejelentett normál és támogatott munkaerő-igény db
2000. XII.	20,4	56 359	3 658	9 523	785	3 077
2001. XII.	17,7	49 964	3 775	8 399	575	3 145
2002. XII.	19,4	53 758	4 649	9 215	489	4 510
2003. XII.	19,4	53 550	4 732	8 611	498	4 583
2004. XII.	19,4	57 093	5 711	9 367	570	3 459
2005. X.	18,1	54 124	6 907	9 800	688	5 067
2006. XII.	18,6	55 433	6 300	9 953	458	2 978
2007. VI.	19,1	55 886	6 295	10 071	828	3 440

* A 2007. évi megyei arányokat a gazdaságilag aktív népesség 2006. év eleji létszámával (292,6 ezer fő) számítottuk.

Forrás: AFSZ

4.2. Táblázat: A regisztrált álláskeresők száma iskolai végzettség, valamint nemek szerint Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

időszak	ált. isk. 8 osztálya, vagy annál kevesebb	szakmunkásképző és szakiskola	középiskola	főiskola és egyetem	férfi	nő	összesen
2000. XII.	25 715	19 816	9 911	917	32 923	23 436	56 359
2001. XII.	23 977	16 642	8 447	898	29 311	20 653	49 964
2002. XII.	26 105	17 946	8 729	978	31 373	22 385	53 758
2003. XII.	26 635	17 137	8 669	1 109	30 615	22 935	53 550
2004. XII.	28 395	17 862	9 441	1 395	32 796	24 297	57 093
2005. XII.	28 127	17 657	9 496	1 420	31 750	24 950	56 700
2006. XII.	27 435	17 118	9 466	1 414	31 269	24 164	55 433
2007. VI.	27 345	17 170	10 026	1 345	31 018	24 868	55 886

Forrás: AFSZ

4.3. Táblázat: A regisztrált álláskeresők száma állománycsoportok szerint Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

időszak	szakmunkás	betanított munkás	segédmunkás	fizikai foglalkozású	szellemi foglalkozású	összesen
2000. XII.	21 654	9 530	17 842	49 026	7 333	56 359
2001. XII.	18 450	8 145	17 086	43 681	6 283	49 964
2002. XII.	19 947	8 689	18 690	47 326	6 432	53 758
2003. XII.	19 009	8 665	19 251	46 925	6 625	53 550
2004. XII.	20 205	8 915	20 568	49 688	7 405	57 093
2005. XII.	20 167	8 801	20 342	49 310	7 390	56 700
2006. XII.	20 150	8 356	19 549	48 055	7 378	55 433
2007. VI.	20 261	8 386	19 679	48 326	7 560	55 886

Forrás: AFSZ

A foglalkoztatási mutatók számszerűsített problémái mellett meg kell említenünk az egyre erősebb szakember-hiányt. A régióban, ahol az ipar súlya ma is meghatározó, nehéz esztergályost, hegesztőt, lakatost, vagy kőművest, ácsot találni. Nincs elég angolul jól beszélő mérnök, s a végzett informatikusokból alig marad néhány a térségben. És miközben az idegenforgalom az egyik preferált terület, állandó szakemberhiány van a vendéglátás, kereskedelem és idegenforgalom területén. A létszámhiányon túl a minőségi, tudásszintbeli problémák is jelentősek, írni-olvasni alig tudó fiatalokból nem lehet jó CNC-st vagy ácsot képezni, a gyenge érettségi eredménnyel egyetemre kerülő diákokból jó mérnök nehezen képezhető.

Az alábbiakban bemutatjuk a megyében jelentkező betöltetlen állások egy részét. (4.4. táblázat) Azokat a szakmákat emeltük ki, ahol vagy legalább 3 főt keresnek, vagy pedig legalább 12 hónapja nem találnak munkaerőt. Az adatok forrása a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) honlapja, amelyet az MKIK GVI a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal együttműködésben hozott létre. Az adatbázis mintegy 8000 vállalkozás megkérdezésén alapszik.

4.4. Táblázat: Tartós munkaerőhiány szakmák szerint BAZ megyében

Szakma (FEOR)	Össz.fő	Mióta átlag (hó)	Min. bér (ezer Ft)	Max. bér (ezer Ft)	Átlagbér (ezer Ft)	Szórás	A kínált bér az	
							Országos átlagos alapbér (ezer Ft)*	országos átlagos alapbér százalékában
Szabó, varrónő, modellkészítő	235	3	65	80	71	6	78	91
Hegesztő, lángvágó	23	5	75	120	103	16	112	92
Autóbusz-vezető	19	6	110	129	120	10	104	115
Vegyí alapanyagot és terméket gyártó gépkezelő	18	4	100	115	108	8	134	81
Kovács	15	12	100	100	100	0	106	94
Villanyszerelő	14	4	90	130	103	16	114	90
Forgácsoló	13	5	110	200	156	38	130	120
Egyéb feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők	10	1	66	66	66	0	88	75
Kárpitós	10	3	75	80	77	2	93	83
Lakatos	9	18	80	105	92	10	116	79
Cukrász	6	9	76	85	80	3	94	85
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	6	8	70	100	84	10	112	75
Vasbetonszerelő	6	2	85	85	85	0	92	92
Épület-, építménybádogos	5	4	80	80	80	0	96	83
Kohómérnök	4	5	215	215	215	0	273	79
Közgazdász	4	6	100	215	158	58	355	45
Munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások	4	2	85	120	103	18	196	53
Bútorasztalos	3	6	75	75	75	0	91	82
Egyéb mezőgazdasági, erdőgazdasági erőgépvezetők, - kezelők	3	7	80	100	90	10	94	96
Egyéb fémmegmunkálók, - felületkezelők	2	24	65	65	65	0	106	61
Építőmérnök	2	36	180	180	180	0	233	77
Épületasztalos	2	12	80	80	80	0	91	88
Egyéb építési, szerelési foglalkozások	1	12	90	90	90	0	123	73
Egyéb villamossági szerelők, Közlekedési technikus	1	36	90	90	90	0	114	79
Mezőgazdasági gépész, gépüzemeltető	1	36	100	100	100	0	212	47
Mezőgazdasági gépész, gépüzemeltető	1	12	120	120	120	0	94	128

*Forrás: AFSZ

Forrás: www.mmpp.hu

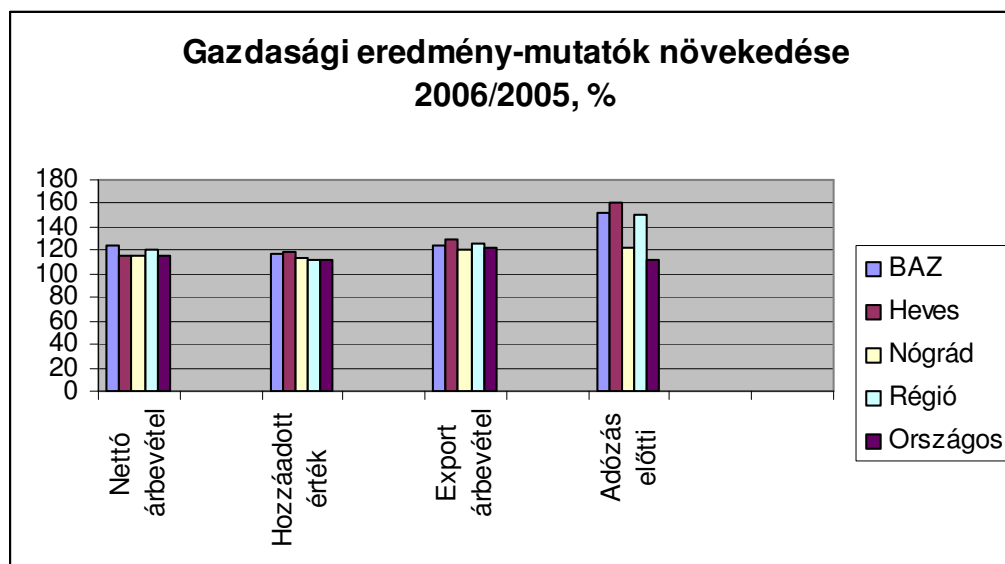
A BAZ megyei alapbérek átlagosan az országos átlagos alpbér 87%-át teszik ki. (Számítás az AFSZ adatai alapján.) A táblázatból látható, hogy egyes esetekben a kínált bér még ettől a szinttől is jelentősen elmarad és ez minden bizonnyal nagy szerepet játszik abban, hogy nem tudják az adott állást betölteni. Különösen így van ez a közgazdászok esetében, ahol a kínált bér az országos átlag 45%-a, a közlekedéstechnikusnál (47%), és a munkaerőpiaci szolgáltatások esetében. A fémmegmunkálók, felületkezelők, a, a feldolgozóipari gépek kezelői, gyártósori összeszerelők, gépjármű- és motorszerelő, -javítók, lakatosok, kohómérnökök esetén is elmarad a kínált bér az országos átlagtól.

Más szakmánál viszont a kínált bér meghaladja az országos átlagot, mégsem sikerül a megfelelő szakembert megtalálni. Így van ez a mezőgazdasági gépészek, a forgácsolók, az autóbusz-vezetők esetében.

4.1.2. Pozitív változások

Az elmúlt évtizedet vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy míg az 1995-2000 közötti időszakban a leszakadás erősödött, a növekedési ütem minden tekintetben alatta maradt az országos átlagnak, a 2000-2006. közötti periódusban – különösen az utóbbi 2-3 évben – ez a viszony megváltozott, ami hosszabb távon a felzárkózást eredményezheti.

4.11. Ábra: Gazdasági eredmény-mutatók növekedése (2006/2005)



Forrás: APEH Észak-magyarországi Regionális Igazgatóság

Ugyancsak reményre ad okot az a tény, hogy a régió szereplői jól pályáztak a NFT I.-pályázat során és néhány biztató eredmény jelent meg az UMFT pályázati döntéseiben is.

4.1.3. Intő jelek

A 2006. év eredményeiből adódó optimizmust azonban kétségessé teszi néhány intő jel, ami 2007-ben tapasztalható volt. Néhány adat a 2007 I-III. negyedévi statisztikákból:

- Ipari termelés növekedési üteme az országos átlag alá került
- Építőipar szerződésállománya az előző évi III. negyedévhez képest csökkent: (B-A-Z: 37,2 %, Heves: 23,4 %, Nógrád:29,1 % csökkenés)
- Beruházási teljesítmények visszaestek az előző évi hasonló időszakhoz képest: B-A-Z : 22 % csökkenés, az egy lakosra jutó teljesítményérték az országos átlag 44,5%-a Heves: 15 % csökkenés, az egy lakosra jutó teljesítményérték az országos átlag 61,4%-a Nógrád: 13 % csökkenés, az egy lakosra jutó teljesítményérték az országos átlag 34%-a
- Munkanélküliségi ráta 11%-ról 12,2 %-ra nőtt (B-A-Z 12%-ról 13,9%, Heves 9,1 %-ról 10,2%, Nógrád 10,6-ról 9,8%)
- Befektetések elmaradása
- Cégek áthelyezése Szlovákiába, nagy bevásárlások külföldön
- Nagyvállalatok vezetése Budapesten működik
- A magas energiaárak miatt a vállalkozások versenyképessége csökken

4.1.4. A gazdaság növekedésének kilátásai, feltételei

Amennyiben az utóbbi években tapasztalható intenzívebb növekedés tartóssá válna, ez esélyt adna a régió felzárkózására. Ennek elmaradása viszont erősíti a leszakadási folyamatot. A gazdaság intenzív növekedése szempontjából kulcsfontosságú az innováció erősödése, amihez jó alapot nyújt a Technopolisz-Miskolc Fejlesztési Pólus program, amennyiben azt valóban gazdaságfejlesztési célok támogatására szervezik.

A befektetések megvalósulásának és a helyi vállalkozások fejlődésének másik lényeges eleme a szakképzett munkaerő elérése, ennek megfelelően a szakképzési struktúra átalakítása, a gazdaság igényeinek megfelelő mennyiségi és minőségi változások mielőbbi elérése.

A térség tökeszegénysége miatt nélkülözhetetlen volna a jelentős munkahelyteremtéssel járó beruházások, befektetések megjelenése, amihez a jelenleginél kedvezőbb gazdasági környezetre van szükség. Kívánatos volna a szlovák-magyar határ menti gazdasági kapcsolatok erősítése, az EU keleti határából adódó logisztikai lehetőségek kihasználása.

4.2. A Sátoraljaújhelyi kistérség bemutatása

A kistérség az ország észak-keleti szélén, a szlovák határ mellett helyezkedik el. Területe 311 km², lakónépessége 2006 végén 23 879 fő volt. Legnagyobb – városi rangú - települései: Sátoraljaújhely (16 882 fő), Pálháza (1097 fő), míg a legkisebbek: Nagyhuta (83 fő), Vágáshuta (99 fő). A két városon túl összesen 17 falu tartozik a kistérséghez⁸. A lakosság folyamatosan csökken: a természetes fogyás 2006-ban -85 fő volt, míg a belföldi elvándorlási különbözet -302 fő. A 60 éves és idősebb népesség aránya 19,2 %, a lakosság mintegy harmada nyugdíjas (7332 fő).

A kistérség gazdaságának legjellemzőbb mutatóit a 4.5. táblázat mutatja be.

4.5. Táblázat: Gazdasági mutatók B-A-Z megyében és a Sátoraljaújhelyi kistérségben (2006)

Mutató	Sátoraljaújhelyi kistérség	Borsod-Abaúj-Zemplén megye
Saját tőke, MFt	22 337	794 387
Nettó árbevétel, MFt	49 822	2 443 275
Hozzáadott érték MFt	22 699	458 221
Saját tőke eFt/lakos	922	1 095
Hozzáadott érték eFt/lakos	937	631

Forrás: APEH Észak-magyarországi Regionális Igazgatóság

A kistérség vállalkozási aktivitása alacsony, a vállalkozások száma csökken.

4.6. Táblázat: Vállalkozások száma a Sátoraljaújhelyi kistérségben

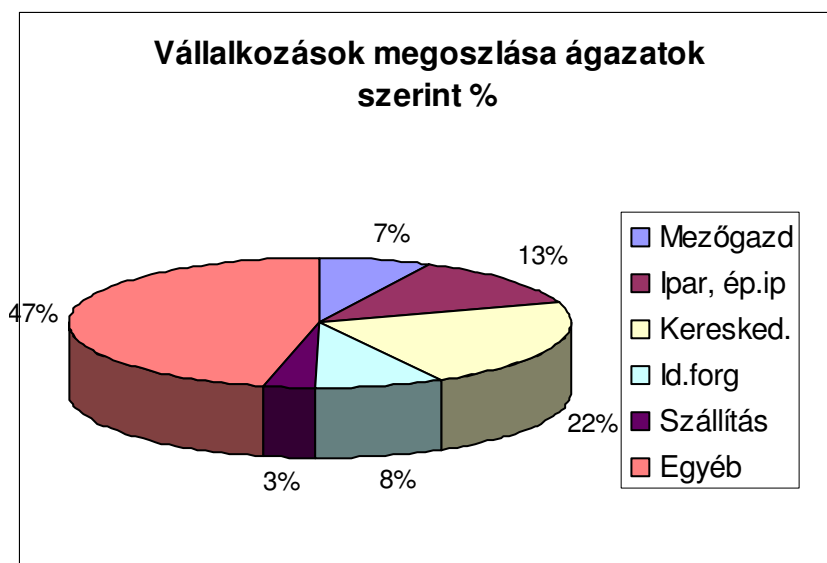
	2005	2006
Társas vállalkozások	652	526
Egyéni vállalkozások	1182	1117

Forrás: APEH

A legfontosabb gazdasági ágak a szőlő- és bortermelés, az ipar és a kereskedelem, egyre nagyobb szerepet tölt be az idegenforgalom. A vállalkozások megoszlását gazdasági ág szerint a 4.12. ábra mutatja.

⁸ Alsóregmec, Bózsva, Felsőregmec, Filkeháza, Füzér, Füzérkajata, Füzérkomlós, Füzérradvány, Hollóháza, Kishuta, Kovácsvágás, Mikóháza, Nagyhuta, Nyíri, Pusztafalu, Vágáshuta, Vilyvitány

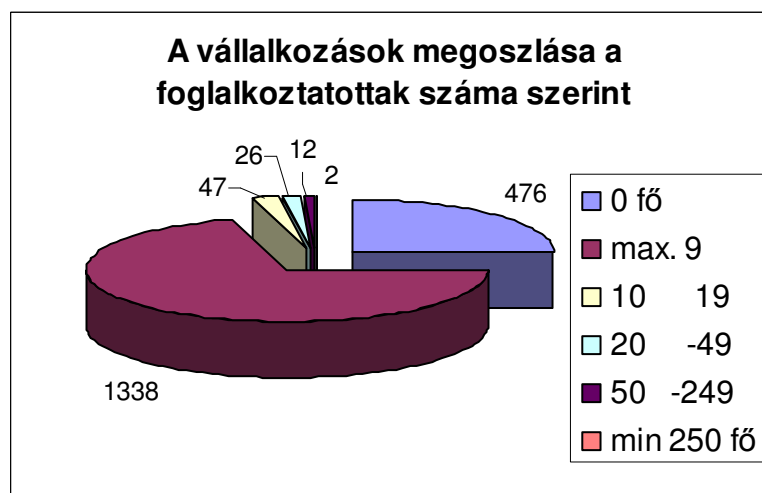
4.12.. Ábra: A kistérségben működő vállalkozások megoszlása ágazatok szerint



Forrás: KSH

A vállalkozások jellemzően mikro és kisvállalkozások, a térségben nagyvállalat alig található.

4.13. Ábra: A kistérségben működő vállalkozások megoszlása a foglalkoztatottak száma szerint



Forrás: KSH

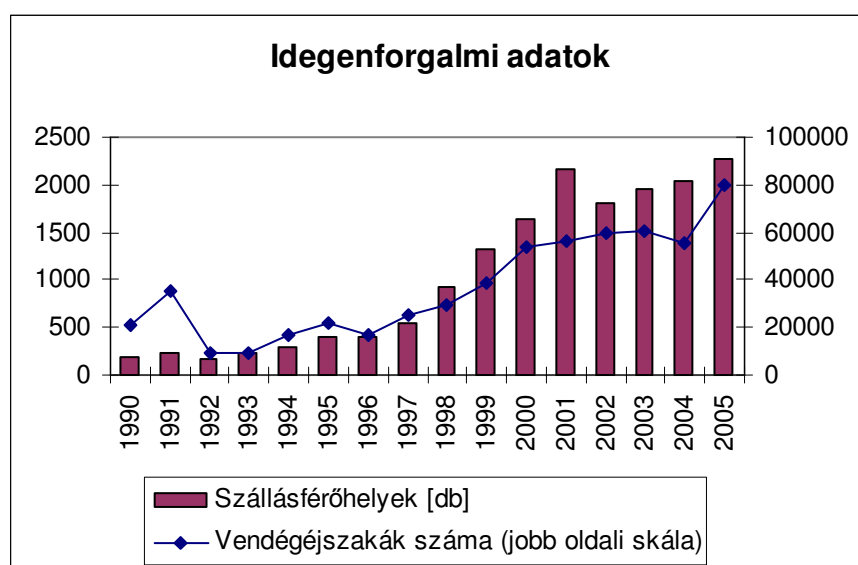
4.7. Táblázat: A kistérség legnagyobb vállalatai

Cég neve	Hozzáadott érték, MFt	Nettó árbevétel, MFt	Export, MFt	Foglalkoztatottak száma, fő
Prec-Cast Öntődei kft	Kb. 5 000	Kb. 12 000	n.a.	Kb. 1000
Tokaj Kereskedőház	1396	3452	661	182
Hollóházi Porcelángyár	550	1027	49	285
Certa Zárgyártó, Présöntő kft	458	1612	479	213
Continental Dohányipari kft	Kb. 14000	Kb.13500		Kb. 183
Norpan Sütőipari kft	n.a.	n.a..	-	158
Zemplén Vízmű	n.a.	n.a.	-	156

Forrás: B-A-Z megye TOP 100 – 2007 (APEH-BOKIK-ÉSZAKMAGYARORSZÁG)

A kistérség egyre népszerűbb idegenforgalmi célpont. A zempléni táj nyugalma, szépsége elsősorban a családok, sok esetben külföldiek számára vonzó pihenő hely. Jelentősebb szállodák Sátoraljaújhelyben vannak (köztük egy négycsillagos szálló is), a kisebb településeken a panziók, a falusi turizmus a jellemző. A kistérségben 184 vendéglátóhely működik, ebből 102 étterem vagy cukrászda.

4.14. Ábra: Az idegenforgalom főbb adatai a Sátoraljaújhelyi kistérségben



Forrás: MTA-KTI, Iloma

Látható, hogy az idegenforgalom 1998 óta növekedésnek indult, azonban még nem tudott átütő eredményeket elérni, ennek oka sokféle. Az egyik ok mindenképpen a programok hiánya. Egy rövid időszak: a Zempléni Nyári Fesztivál igazi kulturális élményt jelent számos helyszínen, de ezen kívül nemigen van olyan program, ami

akár egy hétig ott tartja a vendéget. A kirándulások, hegymászás elsősorban a diákok és a nagycsaládosok körére jellemző, ők azok, akik nem tudnak sokat költeni. Noha a borturizmus nagy reményeket keltett, de be kellett látni, hogy önmagában a pincék látogatása és a borkóstolás nem jelent vonzerőt.

A térségben számos történelmi emlékhely van, ezek összekapcsolása, programba szervezése (beleértve a szlovákiai területet is) jelenthet új idegenforgalmi terméket.

A kistérség gazdaságának fejlesztésére számos kezdeményezés történt. Kihhasználva a hármashatár közelségét, létrejött a Kárpátok Határmenti Gazdaságfejlesztési Szövetség, valamint a Kárpátok Beszállítói Klaszter. Mindkettő célja a határ melletti települések vállalkozóinak együttműködése, a gazdasági kapcsolatok élénkítése. E törekvést azonban több tényező is gátolja. A schengeni határok kitolódásával Ukrajna számára Magyarország nehezebben megközelíthető lett. Szlovákia felől a határok gyakorlatilag eltűntek, ám a szlovák fél egyéb módszerekkel (utak lezárása, egyirányúsítása) gátolja a közvetlen átjárást. Erre utal Sátoraljaújhely polgármesterének levele, amelyben a város szlovákiai felének, Slovenske-Nove Mesto (Kisújhely) polgármesterének hozzájárulását kéri a Rákóczi utca megnyitásához személygépkocsi forgalom számára (2008. jan.2.)

A politikai nehézségek mellett azonban azt is látni kell, hogy mind Kelet-Szlovákia, mind Ukrajna mind Magyarország határ menti térségei erősen elmaradottak, e területeket hosszú évtizedeken át nem vagy vissza fejlesztették, így az érdemi gazdasági együttműködésnek nincs meg a gazdasági alapja. A térség vállalkozásai számára inkább negatív momentum, hogy a kedvezőbb szlovák adórendszer, az olcsóbb energiaárak miatt megnőtt a cégek áttelepítésének gyakorlata. A hatóságok, és elsősorban az adóhatóság túlméretezett büntetési gyakorlata ugyanezt eredményezte. Új jelenségként figyelhető meg a nagyobb értékű beszerzések áttevődése Szlovákiába. Ez nem csak az építőanyagokra vagy a külföldi utazások előfizetésére, de a nagyobb értékű gépkocsik (pl. Audi) beszerzésére is vonatkozik, hiszen ezek hazai vásárlása vagyonosodási vizsgálatot vonhat maga után. Mindezek a jelenségek károsan hatnak az észak-magyarországi kereskedők, vállalkozások működésére, csökkentve a fizetőképes keresletet.

4.2.1. Oktatás, képzés

A kistérségben általános iskolai, gimnáziumi, szakközépiskolai és szakiskolai képzés folyik. A legközelebbi felsőfokú oktatási intézmény a Miskolci Egyetem illetve annak sárospataki Comenius Tanítóképző Főiskolai Kara. Talán ez utóbbi intézmény közelségének köszönhetően viszonylag magas a humán végzettségű diplomások száma a műszaki végzettségűekkel szemben.

Ezer lakosra jutó nappali tagozatos tanulók száma a kistérségben:
(Forrás: KSH)

Általános iskolai	97,5
Gimnáziumi	15,9
Szakközépiskolai	58,5
Szakiskolai	23,3

Elvégzett átlagos osztályszám: 9,35

4.8. tábla: A kistérség szakképző intézményei

Iskola neve	Szakképesítés neve	11.évf. létszám	12. évf.létszám	13. évf. létszám
Trefort Ágoston Szakképző Iskola	Pincér	18	11	
	Szakács	11	11	
	Vendéglátó eladó	17	10	
	Élelmiszer. És vegyi áru kereskedő	18	21	
	Géplakatos	17	12	
	Szerszám-készítő	-	9	
	Vám ügyintéző			33

Szepsi Lackó Máté Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium	Élelmiszer minősítő technikus	szakközépiskola	18
	Kertész és nyomvédelmi technikus	szakközépiskola	17
	Mg. gépésztechnikus	szakközépiskola	14
	Dísznövénykertész	szakiskola	14
	Húsipari szakmunkás	szakiskola	18
	Pék	szakiskola	32
	Pék-cukrász	szakiskola	46
	Motorfűrész kezelő	Isk. kívüli képzés	10

(Forrás: BOKIK szakképzési adatbázis)

További oktatási intézmények (gimnázium, szakközépiskola és szakiskola) informatikai, pedagógiai és közgazdasági képzést biztosítanak.

A kistérségben – mint látható – jellemző az előregedés, az elvándorlás és az alacsony végzettségűek arányának növekedése. Külön kell szólni a roma-kérdésről,

amely a megyéhez – sőt a szomszédos szlovákiai területekhez – hasonlóan egyre növekvő gondot okoz.

Sajnos, a roma gyerekek körében magas az általános iskolai tanulmányokat sem elvégző, gyakorlatilag analfabéta gyerekek száma, akik már egy szakmunkásképzőbe sem tudnak eljutni. A 2001 évi népszámláláson a kistérséghez tartozó településeken romának mondta magát a lakosság mintegy 6 %-a.

4.9. Táblázat: Roma népesség a kistérség településein

Település	Népesség	Ebből cigány (roma, beás, romani)				
		Nemzetiséghez tartozók	Kulturális értékekhez, hagyományokhoz kötődők	Anyanyelvűek	Nyelvet családi, baráti körben használók	Nemzetiséghez tartozók aránya %
Sátoraljaújhely	18282	1131	852	73	89	6,2
Alsóregmec	222	1	-	-	-	0,5
Bózsva	223	-	-	-	-	-
Felsőregmec	204	71	71	-	-	34,8
Filkeháza	120	14	14	-	-	11,7
Füzér	579	90	80	-	-	15,5
Füzérkajata	165	-	-	-	-	-
Füzérkomlós	395	10	-	-	-	2,5
Füzérradvány	386	47	13	-	-	12,2
Hollóháza	1018	-	-	-	-	-
Kishuta	351	-	-	-	-	-
Kovácsvágás	626	125	25	-	-	20,0
Mikóháza	565	-	-	-	-	-
Nagyhuta	86	-	-	-	-	-
Nyíri	451	21	8	-	-	4,7
Pálháza	1104	-	-	-	-	-
Pusztafalu	270	1	-	-	-	0,4
Vágáshuta	84	-	-	-	-	-
Vilyvitány	319	17	14	-	-	5,3
Kistérség össz.	25450	1528	1087	73	89	6,0

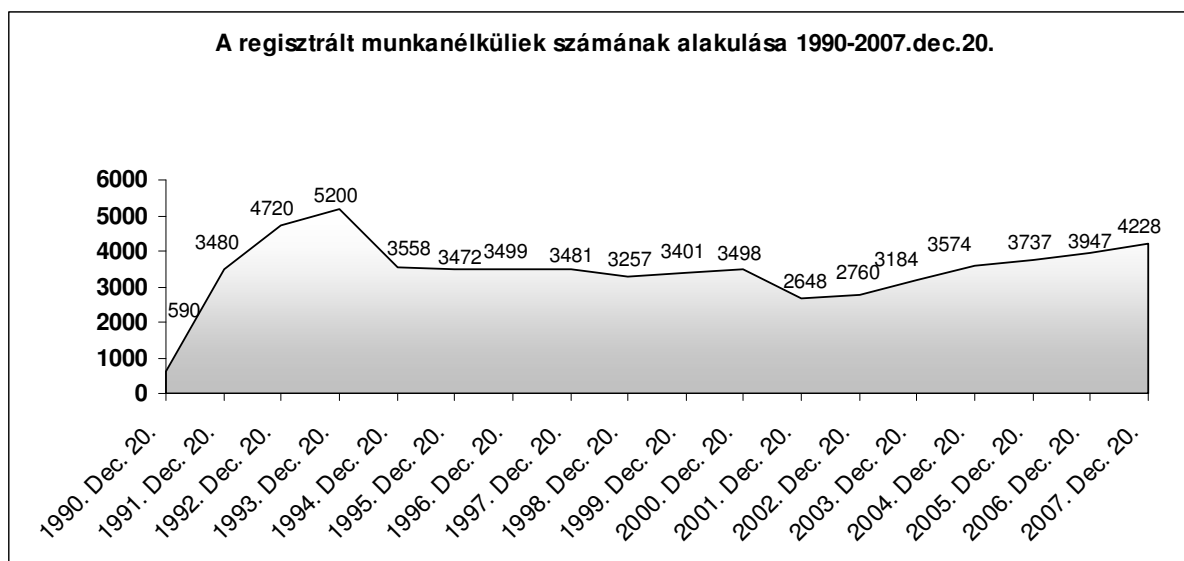
(Forrás: KSH Népszámlálás, Sátoraljaújhelyi kistérség Foglalkoztatási Paktum tanulmány)

A megyében az 1990-es években elkezdődött és hosszan elhúzódó gazdasági válság először a kistelepülések lakóit és az alulképzetteket érte el, hiszen a vállalatok elsősorban a bejárókat és a kevésbé értékes munkaerőt küldték el. Számos ipari vállalat és mezőgazdasági termelőszövetkezet szűnt meg, így számos kistelepülésen gyakorlatilag teljes lett a munkanélküliség. Mivel ez a folyamat igen hosszú ideig tartott – és tart ma is – családok és generációk rendezkedtek be a segélyből élésre. Ma már többgenerációs munkanélküliségről beszélhetünk, s ahol egy gyerek soha nem tapasztalta, hogy a szülők, nagyszülők dolgoznak, őt is nehéz rávenni a tanulásra.

4.2.2. Munkanélküliségi helyzet

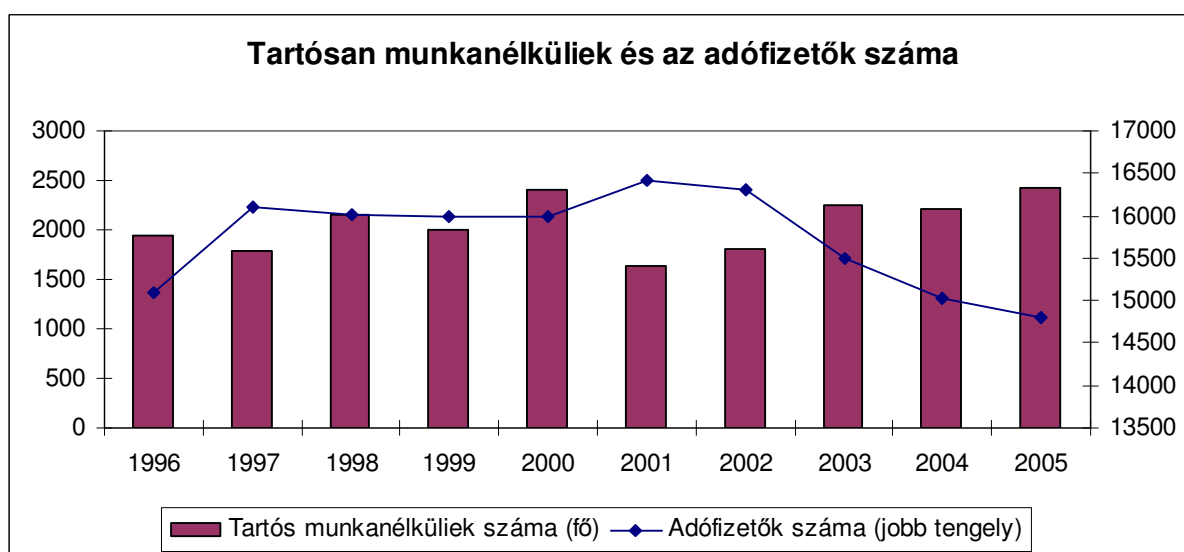
A rendszerváltás után több nagyvállalat szüntette meg tevékenységét a térségben és a fennmaradók is jelentősen csökkentették kapacitásaikat. A regisztrált munkanélküliek számának alakulása a 2002-es csökkenés után ismét növekedésnek indult.

4.15. ábra: a regisztrált munkanélküliek számának alakulása



Forrás: AFSZ Munkaügyi Kirendeltség, Sátoraljaújhely

4.16. ábra: Tartósan munkanélküliek és adófizetők



Forrás: MTA-KTI, Iloma

4.10. Táblázat: A regisztrált álláskeresők összetételének alakulása Sátoraljaújhely vonzaskörzetében

Megnevezés		2008 jan	2007 jan
Regisztrált álláskeresők	EE.SPK - E67	4 335	4 206
- NR (nem résztvevő)		950	1 123
- MNJ (munkanélküli járadék)		1	3
- ÁJ (álláskeresői járadék)		486	519
- ÁS (álláskeresői segély)		355	345
- VJ (vállalkozói járadék)		4	4
- NYES (nyugdíj előtti segély)		6	14
- RSzS (rendszeres szociális segély)		2 533	2 198
Allománycsoport szerint		4 335	4 206
Fizikai		3 850	3 811
- szakmunkás		1 686	1 614
- betanított munkás		822	861
- segédmunkás		1 342	1 336
Szellemi		485	395
Nem szerint	EE.SPK - E71	4 335	4 206
- férfi		2 631	2 609
- nő		1 704	1 597
Életkor szerint	EE.SPK - E64/B	4 335	4 206
- 19 év alatt		170	175
- 20 - 24 év		623	556
- 25 - 29 év		569	570
- 30 - 34 év		584	526
- 35 - 39 év		591	586
- 40 - 44 év		535	527
- 45 - 49 év		464	505
- 50 - 54 év		477	472
- 55 - 59 év		287	269
- 59 év felett		35	20
Iskolai végzettség szerint	EE.SPK - E64/B	4 335	4 206
- 8 ált.-nál kevesebb		434	426
- általános iskola		1 792	1 805
- szakmunkásképző		1 317	1 283
- középiskola		707	599
- felsőfokú iskola		85	93
Időtartam szerint	ERH.SPK - E-rgh02	4 335	4 206
- 0 - 0,5 év		1 472	1 921
- 0,5 - 1,0 év		805	889
- 1,0 - 1,5 év		718	480
- 1,5 - 2,0 év		413	236
- 2,0 - 2,5 év		266	158
- 2,5 - 3,0 év		147	132
- 3 év felett		514	390
Közvetítés aránya	EKOZV.SPK - K-01	59%	33%
- összes		64	361
- sikeres		38	118
Ügyfélforgalom	F.SPI		
- havi fő		1 828	2 285
- kumulált forgalom		3 935	5 397
Pályakezdők száma	EF.SPK - E80_S	490	440
Üres állások	MA.SPK - M09	21	108

Forrás: AFSZ Sátoraljaújhelyi kirendeltség

Gyakorlati tapasztalat az, hogy a vállalatok sok esetben nem jelentik be igényüket a munkaügyi központoknál, különösen akkor, ha gyakorlattal rendelkező jó szakembert keresnek. Jellemző ez elsősorban a gépipari hiányszakmákra: hegesztő, lakatos, CNC forgácsoló, vagy pl. ács, állványozó. A vállalatok vezetőinek az a tapasztalata, hogy ebben a szakmában csak az nem tud elhelyezkedni, akinek elavult a tudása, vagy gyakorlattal nem rendelkezik. Emiatt inkább egymástól csábítják el a munkaerőt.

4.11. Táblázat: Újonnan bejelentett munkaerő-igények száma

időszak	Miskolc	Sátoraljaújhely	BAZ megye összesen
2000. XII.	664	326	3 077
2001. XII.	594	476	3 145
2002. XII.	1 152	510	4 510
2003. XII.	1 074	442	4 583
2004. XII.	614	301	3 459
2005. XII.	632	172	3 485
2006. XII.	484	273	2 978
2007. VI.	922	267	3 440

Forrás: AFSZ

Nagy gond, hogy a térségben – de még a megyében sem – nem indultak munkahelyteremtő beruházások. A Robert Bosch cég miskolci betelepülése óta (7-8 éve) nagyobb befektető nem jelent meg a térségben, miközben a szomszédos Szlovákiában sorra települtek le az autóiipari cégek.

Ahhoz, hogy a térségben a foglalkoztatottság növekedjen, a szakképzési struktúra átalakítása, jelentős munkahelyteremtéssel járó beruházások megvalósulása és a gazdasági környezet javulása szükséges.

4.3. A Sátoraljaújhelyi kistérség munkaerőpiacának vizsgálata szakértői interjúk alapján

4.3.1. Az interjúk bemutatása

A sátoraljaújhelyi kistérség munkaerőpiacának vizsgálatára 17 félig strukturált interjút végeztünk el 2008 februárjában. A megkeresettek között a térségben működő cégek vezetői, szakiskolák vezetői, önkormányzati vezetők, illetve a helyi munkaügyi kirendeltség képviselője szerepeltek. Két munkavállalót is megkérdeztünk álláskeresés közben szerzett tapasztalataikról. A vállalatok között tevékenységük szerint szerepeltek különféle ipari, könnyűipari, élelmiszeripari cégek, valamint idegenforgalomban tevékenykedő vállalkozás is.

4.3.2. A kistérség helyzete az interjúk alapján

A megszólalók szerint az országhatár mentén elhelyezkedő kistérség földrajzilag és gazdaságilag is periférikus helyzetben van. A közlekedési helyzet sok kívánnivalót hagy maga után. Az M3-as autópálya Sátoraljaújhelytől 80 km-re véget ér. A 37-es úton nagy a kamionforgalom a szlovák határ felé. Tervezik, hogy ezt az utat 2010-ig Bodrogkeresztúrig 4 sávossá bővítik. A Sátoraljaújhelyt elkerülő szakasz átadás előtt áll, de a főút további fejlesztésére nincsenek közeli konkrét tervek. A térségre vonatkozóan a közútkezelő tervei között szerepel a Sátoraljaújhely – Hollóháza szakasz, majd később Pálháza - Füzérradvány – Füzérpusztafalu útszakasz felújítása.

Ami a vasúti közlekedést illeti, az Intercity vonatot a kihasználtság és a lakossági tiltakozás ellenére megszüntették. A Miskolcon, Budapesten tanuló diákok bejárását ez a döntés nagyban megnehezíti. Miskolcot vasúton másfél óra alatt lehet elérni, Budapestet 4 óra alatt. (A távolság a fővárostól 280 km.) A munkahelyi ingázás így a távolabbi városokba elenyésző, az ugyanis tömegközlekedéssel nem megoldható. Sátoraljaújhelyre többen járnak be dolgozni a környékbeli településekről. A megkeresett cégek az utazás költségeit többnyire átvállalják. A kistelepülések között a buszforgalom nem sűrű, de megoldott, ugyanakkor akad olyan település (Kéked) ahol a Volán járat megszüntetése miatt nagy problémát jelent a dolgozóknak munkahelyük megközelítése. Hollóháza önkormányzata Kassa önkormányzatával közös pályázaton egy határon átnyúló, szlovák és magyar településeket összekötő útépítést tervez beindítani a gazdasági élet fellendítésére.

Sátoraljaújhely számára mindenképp fontos lenne élni azzal a lehetőséggel, hogy tranzitútvonalon fekszik. A város most a határok lebontásával visszaszerezhetné korábbi, kereskedővárosként betöltött szerepét, ehhez azonban mindenképp a közlekedés fejlesztésére lenne szükség.

A kistérségben a szőlőtermesztésnek és a bortermelésnek több évszázados hagyománya van. A Tokaj-hegyaljai borvidék az abaujszántói Sátor-heggyel kezdődik s a sátoraljaújhelyi Sátor-heggyel végződik. Az ültetvények területe ugyanakkor - az Európai Unió mezőgazdasági politikájának megfelelően - nem gyarapszik. A termelőszövetkezetek korábban biztos jövedelmet biztosítottak a falvak lakosainak. Melléküzemágak itt nem voltak olyan jellemzőek, nagyobb városokban (Bp., Miskolc) működtek kihelyezve. A termelőszövetkezeteket a rendszerváltás után privatizálták, ma kevés személyt foglalkoztatnak.

Sokan az idegenforgalomban látják a kistérség kitörési lehetőségét. A terület tájképi adottságai valóban kiválóak, a határellenőrzés megszüntetése elősegíti a külföldiek beutazását. Egyes vélemény szerint nagy lehetőség rejlik például a lengyel turisták idevonzásában. A falusi turizmus fejlődő tendenciát mutat. A sátoraljaújhelyi önkormányzat intenzíven részt vesz az ehhez kapcsolódó marketingtevékenységben. Mások azonban szkepticizmusuknak adtak hangot, a falusi turizmus fellendülésébe fektetett reményt infrastrukturális beruházások nélkül afféle csodavárásnak tartják.

A kistérségben felsőfokú oktatási intézmény nem működik. Középfokú képzést három iskola nyújt. 4 évvel ezelőtt sor került a kistelepülések között általános iskolai összevonásokra, a pedagógusok viszont teljes létszámmal maradtak. A tanulók, óvodások települések közti utaztatását iskolabussszal oldják meg.

A kistérségben 8 jegyzőség és 5 körjegyzőség működik. Az egyes önkormányzatok más-más intézményeket működtetnek. A kistérségi társulás fenntart egy szociális hálózatot, ez településenként 2-2 fő munkavállalót jelent.

A kistérség központjában, Sátoraljaújhelyen 17 ezer fő él. Kb. 2500 fő a roma lakosság aránya. A kistérség többi településén is hasonló arányok tapasztalhatók. Egyes falvakban azonban a lakosság nagyrészt kicserélődött és szinte csak romák élnek már ott. Ilyen pl. Kovácsvágás, Felsőregmec. E települések lakói túlnyomórészt alulképzettek és igen magas közöttük a munkanélküliek aránya. Többen hangot adtak afeletti aggodalmuknak, hogy a több generáción keresztül munkavállalási lehetőség nélkül élő, képzetlen roma lakosság problémája a közeli szlovák térséghez hasonlóan néhány éven belül kezelhetetlen mértékűt ölthet. Az interjúk során egyaránt találkoztunk a probléma lehetséges okainak két jellemző megközelítésével:

„Akin segíteni lehetne, az nem akarja, hogy kiemeljék onnan”

Másrészt azonban többen maguktól említették, hogy a munkáltatók részéről rendkívül nagy ellenállás van a roma munkavállalókkal szemben, még akkor is, ha megfelelő képzettséggel rendelkeznek.

A településeken igen alacsony az aktív munkavállalók aránya, sok a nyugdíjas, a leszázalékolt, illetve a szociális segélyből élő ember. Hollóházán például az aktív korú népesség száma: 709 fő, melyből 120 fő leszázalékolt, 90 fő segélyből élő, 120 fő körüli létszámot foglalkoztat a Porcelángyár Zrt., átlagosan 30 főt foglalkoztat az önkormányzat, 30 fő valamilyen vállalkozás keretében önfoglalkoztató, alkalmi munkás vagy más településen dolgozik. A aktív korú lakosság közel 40 %-a munka nélkül van. Legalább 300 fő az, aki már több éve nem rendelkezik munkahellyel. A kistérségben a helyi fizetőképes kereslet hiánya nagyban nehezíti a vállalkozások megélhetését is.

A fekete foglalkoztatás mértéke az interjúalanyok véleménye szerint nehezen becsülhető, ám igen magas a térségben. A legtöbb munkáltató minimálbért, vagy annál alig magasabb bért fizet. A családok a legális munkavállalással segélyektől esnek el (például az iskoláztatással kapcsolatban). Az ukrán határ közelségének köszönhetően virágzik az illegális benzinüzlet. A feketegazdaság a térségben ugyanakkor jellemzően időszakos munkalehetőségeket jelent, akár a mezőgazdaságról, akár az építőiparról van szó. Munkavállalói vélemény szerint munkát találni feketén sem olyan egyszerű. A munkavállaló sokszor kényszer alatt áll, mert a vállalkozó ugyanazt az összeget adja feketén, mint bejelentve. (Tehát a munkavállaló kevesebb pénzt kap.)

Súlyos problémának tartják az interjúalanyok, ha a fiatalok munkanélküliként kezdik pályafutásukat. A fiatalok elvándorlása komoly problémát jelent. Akik diplomát szereznek, azok nemigen találnak a térségben munkalehetőséget, ezért abban a városban maradnak, ahol tanulmányaikat végezték, vagy külföldre távoznak. Egyes falvak a térségben teljesen elöregedtek. Azok számára, akik már családdal, valamilyen egzisztenciával rendelkeznek, nehezebb az áttelepülés, közöttük a mobilitás nem annyira jellemző. Ez nem csak az egyes emberek szándékán, hanem az ingatlanértékesítés nehézségein is múlik.

A kistérséget nem a leghátrányosabb helyzetűek közé sorolták, ezt az önkormányzati vezetők többször nehezményezték már a megfelelő fórumokon.

4.3.3. Vállalkozások, intézmények

A rendszerváltás után számtalan nagy, több száz főt foglalkoztató vállalkozás szűnt meg, vagy csökkentette jelentősen kapacitásait a térségben. Legnagyobb visszaeséseket a ruházati ipar szenvedte el, nagyobb vállalatoknál és kisebb szövetkezeteknél nagyon sok varrónő maradt munka nélkül. Sátoraljaújhelyen és a környező településeken (Sárospatak, Karcsa) nagy kapacitású, francia, svájci, német exportra dolgozó varrodák működtek, amelyek mára gyakorlatilag megszűntek. A legnagyobb közülük, a Herukon ruhaipari vállalat korábban mintegy 1600 főt foglalkoztatott, 2005-ben számolták fel végleg. Jelentősen csökkentették kapacitásukat a tejipari és húsipari vállalkozások is. Ma a térségben működő legfontosabb vállalkozások a következők:

A kistérség legnagyobb foglalkoztatója a német tulajdonban lévő **Prec-Cast Öntödei Kft.** Alumínium és cink-öntvények, valamint öntő és megmunkáló szerszámok gyártásával foglalkozik, autóipari és elektronikai cégek beszállítója. 1989-ben alakult meg a hazai leányvállalat, ahol mintegy ezer főt foglalkoztatnak.

Hollóházi Porcelángyár: A térség hagyományos, nagy múltú terméke a hollóházi porcelán, a gyár 1831 óta működik. A rendszerváltás előtt a cég 1000 fővel a térség egyik foglalkoztatási központjának számított. A vállalat 1991 óta részvénytársaságként működik, de továbbra is állami tulajdonban van, eladására több sikertelen kísérlet történt. Állandó gazdálkodási nehézségekkel küzd, fejlesztési forrásai nincsenek. Önköltségi szintje – így termékeinek ára – magas, ami az olcsó kínai porcelán-termékek beözönlésével szinte lehetetlenné teszi működését. A foglalkoztatottak száma folyamatosan csökken, jelenleg 259 fő. A cég egyik üzemét

megvásárolta korábban a német tulajdonú Hutschenreuther GmbH., azonban az anyavállalat tönkrement és így a helyi üzemet is felszámolták 1999-ben. Ekkor 240 munkahely szűnt meg a településen. Tervek szerint a közeljövőben a csődbe ment német cég gyárépületét egy szlovák befektető újraindítja, és ezzel mintegy 130 fős új munkahelyet teremt. Az újrainduló cég profilja részben szintén porcelángyártás, illetve fémipari tevékenység lesz.

Continental Dohányipari Zrt. A volt Dohánygyárat a német Reinholds cég privatizálta, majd kivonultak. Magyar tulajdonosi kör vette meg. 1990-ben 700 fő dolgozott itt, ma a megrendelésektől függően 150-200 fő.

A Certa Zárgyártó, Présöntő kft. az Elzett Certa jogutódja, záruk, zárszerelvények, öntvények és szerszámok gyártását végzi. A korábbi neves magyar vállalat most osztrák tulajdonban van. A rendszerváltás előtt 1500 fő dolgozott itt, most 235 fő.

A tokaji szőlő legnagyobb felvásárlója és bortermelője a **Tokaj Kereskedőház Zrt.**, amely egyben a borkereskedelmet is végzi. Jelenleg állami tulajdonban van, azok közé a cégek közé tartozik, amelynek privatizációja időről időre felmerül, de a patinás név és a nagy értékű történelmi borkészletek miatt az eladás megfontolásra kerül. A cég sok problémával küzd, tőkéje nem elegendő a fejlesztésre, és az is elgondolkodtató, hogy a tokaji bor exportja még a 20 %-ot sem éri el.

Az élelmiszeriparban – a borászaton kívül – a **Norpan Sütőipari Kft.** a legjelentősebb vállalkozás. A cég 180 főt, ezen belül a sátoraljaújhelyi telephelyén 60 főt foglalkoztat.

2006-ban települt a sátoraljaújhelyi ipari parkba két újabb, külföldi tulajdonú vállalat. **A Burton Kiln Furniture Kft.** ipari kerámiákat gyárt. Elmondásuk szerint fontos szempont volt a cég ide településében, hogy a szakemberutánpótlást – a Hollóházi Porcelángyár révén - biztosítottnak látták. Jelenleg 60 főt alkalmaznak. A másik új cég a **Heiche Kft.**, mely felületkezeléssel foglalkozik. A Prec-Cast beszállítója, tehát a korábban megtelepült cég vonzotta ide.

Jelentős, de speciális könnyűipari cég az Ábránd Ágyneműgyár, amely a sátoraljaújhelyi börtön fogvatartottjait foglalkoztatja.

A Perlit 92 Kft. Pálházán folytat perlit-bányászatot.

A sátoraljaújhelyi önkormányzat intézményeinél 1352 fő dolgozik. Ebből 6-700 főt a helyi kórház foglalkoztat. A kistérség településeinek önkormányzatai általában nem sok embert foglalkoztatnak, leginkább közhasznú munkavégzésre tudnak lehetőséget biztosítani.

Néhány interjúalany ismert olyan vállalkozást, amely foglalkozott a letelepedés gondolatával, ám aztán mégsem jött a térségbe. Egyesek maguk is sokat tettek társvállalkozások idehozatala érdekében, több vagy kevesebb sikerrel.

2000 környékén a városba települt a Perfect Plast Műanyagfeldolgozó Kft, valamint a Perfect Pack Papírfeldolgozó Kft. A cég több munkavállalót felvett, kiképzett, ám az indulás után nagyon rövid idővel megszüntette működését. Mindkét új kft. törzstőkéje

400-400 millió forint volt, amely azonban egy szövevényes gépvásárlási ügy során eltűnt. (Az ügyben büntetőfeljelentés is született.)

4.3.4. Munkanélküliség – Munkavállalók

A helyi munkaügyi központ adatai szerint a lakosság 20%-a, mintegy 4300 fő a regisztrált munkanélküliek száma. Közülük 2500 fő részesül szociális segélyben. Sok munkáltató az alkalmazottai munkaviszonyát megszüntette és alkalmi munkavállalói kiskönyvvvel foglalkoztatja őket újra.

„Alkalmi munkavállalói kiskönyv: nagyon időszerű lenne, ha megszüntetnék, mert a fekete foglalkoztatás táptalaja.”

Ez - a kiskönyv bevezetése - 30-40%-kal is megnövelhette a regisztrált munkanélküliek létszámát.

A munkáltatóknak elvileg kötelező bejelenteni a betöltendő helyeket a munkaügyi hivatal felé. Többnyire ezt nem teszik meg, csak az esetek kb. 20%-ában, ha nem találnak más forrásból munkaerőt. Szankció nincs a bejelentés elmulasztása esetén. Tartós munkanélküliek foglalkoztatásánál lehetőség van állami támogatás igénybevételére. Ekkor viszont a munkaerőigényt be kell hogy jelentse a cég az állami munkaközvetítőhöz.

A regisztrált munkanélküliek 51%-a alapfokú végzettséggel rendelkezik. Ezen belül 10%-uk a 8 általánost sem végezte el. A munkanélküliek 2-3 %-a diplomás. 20-25%-uk rendelkezik középfokú végzettséggel, illetve szakképesítéssel.

Az interjúalanyok között a munkanélküliek összetételének megítélése két véglet között mozgott. Az egyik oldal szerint többségük képzetlen és nem akar, vagy már a több éves munkanélküliség után nem is képes dolgozni. Sokak szerint a segélyezési rendszer mellett a képzetlen, betanított munkások számára nem vonzó a minimálbér. Mások azonban árnyaltabban látják a helyzetet, úgy vélik, a munkanélküliek között sok a képzett ember is, akik azonban olyan tudással rendelkeznek, amelyre nincs kereslet. (Pedagógusok, varrónők.) Egyik interjúalany szerint a roma munkavállalók többsége is legalább szakmunkás képesítést szerez, de sokan közülük az érettségiig is eljutnak.

Hasonló tapasztalatról az egyik munkavállaló is beszámolt: családjában is van érettségizett roma munkavállaló, aki a térségben nem talál munkalehetőséget magának. Korábban a Dunántúlon vállaltak munkát, érzése szerint ott nem találkoztak diszkriminációval, azonban ott a lakhatás megoldása és a család fenntartása jelentett gondot, így visszatértek a kistérségbe.

Másik munkavállaló, aki egy éven át volt munka nélkül, úgy jellemezte a „csak az nem dolgozik, aki nem akar” kijelentést:

„én is mondogattam ezt, amíg nem kerültem ilyen helyzetbe”

Az ő megítélése szerint a cégek inkább a fiatalokat keresik. A munkaügyi központ részéről nem tapasztalt valódi segítségnyújtást az álláskeresésben. A munkavállalók helyzetére a kiszolgáltatottság jellemző.

„Az ember nem válogathat, mert az emberekből válogatnak”.

A munkavállalók folyamatosan adják be a helyi cégekhez önéletrajzaikat, a térségbeli nagyobb cégekhez általában hetente 3-5 megkeresés érkezik.

A cégek szerint a több éve munka nélkül lévők közül már sokan egészségi illetve pszichikai állapotuk miatt nem alkalmasak a munkavállalásra. A munkáltatók úgy vélik, aki hosszabb időt töltött már munka nélkül, az már nehezen tud egy munkahelyre újra beilleszkedni. Az idősebbeknél olykor problémát jelentett a szocializmusban megszokott munkatempó. A fiatalabbaknál is, ha a végzés után 1-2 évvel nem találnak munkahelyet, utána már igen nehéz a beilleszkedés a munka világába.

A megfelelő, szakképzett munkaerőt esetenként nem egyszerű megtalálni. Ugyanakkor a térségben nem jellemző, hogy a munkahelyek, munkakörök betöltetlenül maradnának. Általában maximum egy hónap alatt sikerül munkavállalót találni. Ha a cég speciális igényt támaszt, az nehezítheti a folyamatot, illetve ha minimálbérért vagy ahhoz közeli fizetésért kell nehéz fizikai munkát végezni (pl. öntöde) az gyorsítja a fluktuációt. Betanított női munkaerő „korlátlanul” rendelkezésre áll. Nehézség inkább a szakképzett férfi munkaerőnél jelentkezhet.

Néhány esetben rákérdeztünk, ezek a munkák valójában nem támasztanak olyan fizikai igénybevételt, hogy csak férfiak tudnák elvégezni, de a nők megjelenése ezeken a területeken nem jellemző.

A vállalatok visszajelzései alapján a térségben az elmúlt évben az alábbi pozíciókra nem sikerült munkavállalót találni:

4.12. táblázat: Tartós munkaerőhiány a Sátoraljaújhelyi kistérségben, 2007

Szakma (FEOR)	Fő	Mióta (hó)	Bér (ezer Ft)	A kínált bér az	
				Országos átlagos alapbér (ezer Ft)*	országos átlagos alapbér százalékában
Piackutató, reklám- és marketingtevékenységet végző	1	2	0	351	
Szabó, varrónő, modellkészítő	200	2	75	78	96
Kutatási, fejlesztési tevékenységet folytató részegység vezetője	1	9	160	458	35
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	2	3	80	112	71
Autóbusz-vezető	3	2	110	104	106

*Forrás: AFSZ

Forrás: www.mmp.hu

Figyelemre méltó a keresett varrónők nagy száma, hiszen ahogy említettük, Sátoraljaújhely környékén több ruhaipari vállalkozás szűnt meg az elmúlt évtizedekben, aminek során varrónők nagy számban veszítették el állásukat. Kérdéses, hogy ezek a személyek végleg kivonultak a munkaerőpiacról, vagy pedig életkor, hosszú munka nélkül töltött időszak, vagy egyéb ok miatt nem felelnek meg a munkáltatók igényeinek. Az egyik szakiskola vezetője elmondta, hogy a korábbi elbocsátások miatt nincs jelentkező a szabó/varrónő képzésre és nem tudják azt beindítani, hiába jelentkezik most újból munkaerőpiaci igény.

A magyar tulajdonban levő cégeknél nehézséget okozhat a megfelelő szakember alkalmazása, mivel az általuk kínált bér nem annyira versenyképes. Ezt a meglévő munkatársaik képzésével, csúcsidőszakban helyettesítéssel oldják meg.

Belső képzés több cégnél jellemző. Elméleti és gyakorlati oktatást is tartanak kihelyezetten a cégeknél, amelynek a végén a munkatársak szakképesítést szerezhetnek. Ez nyilván olyan képesítés, amelyre a cég igényt tart, de a munkavállaló pozícióját megerősíti egyrészt az adott cégnél, de a munkaerőpiacon is hasznára válhat. A kiképzett munkatársaknak magasabb bért ajánlanak a vállalkozások. A képzésnek többnyire előfeltétele, hogy „kipróbálják” a munkavállaló(ka)t, alkalmi munkavállalói kiskönyvvel, vagy határozott idejű szerződéses munkaviszonyban.

A megkeresett cégeknél inkább szakképzett munkásokra jelentkezik igény. Még betanított munka esetén is előnyben részesítik azt, aki valamilyen képesítést szerzett – még ha nem is abban a szakmában fog dolgozni – a csupán 8 általánost végzettekkel szemben. Ahogy azt az interjúalanyok kifejtették, az már mindenképp rossz képet fest a jelölt képességeiről, motivációjáról, munkára való alkalmasságáról, ha csak az általános iskola befejezéséig jut el (vagy addig sem). A modern technológiát alkalmazó cégek előnyben részesítik az érettségit szerzett munkatársakat, mert az ilyen gépek alkalmazásához is szükségesek bizonyos alapismeretek, valamint tanulási készség. Fontosnak tartják az önálló munkavégzés képességét is. Az egyik interjúalany véleménye szerint:

„aki az iskolában nem törekvő, azt később is mindig irányítani kell”

A fizetések a térségben az ország más részeihez viszonyítva alacsonyabbak. Budapesthez viszonyítva az interjúalanyok kirívónak találták a különbségeket. A bérek a betanított munkások esetében általában a minimálbér közelében vannak, a szakképzett munkások esetében a bér magasabb. Egyik cégnél elmondták, hogy a szakképzett munkások bére a különféle pótlékokkal együtt meghaladja a diplomás munkavállalók bérét, de a cégvezető szerint ez megfelelően tükrözi azt a helyzetet, hogy egy megfelelő diplomást könnyebben találhatnak a munkaerőpiacon, mint egy jól képzett szakembert. Ugyanakkor a diplomásoknak kínált munkabér nem versenyképes az ország más részein elérhető diplomás munkabérekkel, így a jobb képességűek elvándorolnak a térségből.

A térség iparát szinte csak az alacsony bérek teszik versenyképpessé, így a cégvezetők úgy érzik, nem igazán emelhetnek azokon. Az adminisztratív munkakörökben is jellemző, hogy egy ember több munkakört is ellát. (például: asszisztens – gazdaságis – munkaügyi). A béreket terhelő magas közterheknek is „köszönhető” hogy a munkáltatók csak annyi munkavállalót alkalmaznak, amennyit

feltétlenül szükséges. A bérterhek a magyar vállalkozók szemében egyértelműen akadályai a munkahelyteremtésnek. Az interjúalanyok nem mulasztották el megjegyezni, hogy a közeli Szlovákiában ezek az adók jóval alacsonyabbak (19%-ot tesznek ki).

Ezzel együtt egyes cégek az adómentesen adható juttatások teljes körét megadják munkatársaiknak. (Ez körülbelül havi 30 ezer Ft többletet jelent) A közlekedési bérlet támogatás és az étkezési jegy a felkeresett cégeknél általában jár a dolgozóknak.

Egyes cégek a térségben jelentkező túlkínálat ellenére fontos tényezőként kezelik a humán erőforrást. Az említett juttatások mellett a képzések valamint a vállalatoknál tapasztalható pozitív légkör olyan vonzerő, amelynek következtében alacsony a fluktuáció és akkor is meg tudják tartani a dolgozóikat, ha egyébként az általuk kínált bérekkel nem tudnak versenyezni.

A cégeknél általános gyakorlat a munkavállalói kiskönyvvél való alkalmazás. Ez tulajdonképpen a próbaidőt váltja ki. Utána határozott idejű szerződést kötnek a munkavállalóval, ezzel igyekeznek az alkalmazottak számát a megrendelésekhez, a cég aktuális helyzetéhez igazítani. A legszerencsésebbek, a cég számára legfontosabb „törzsemberek” juthatnak el a határozatlan idejű szerződés megkötéséhez.

A személyes kapcsolatoknak nagy jelentősége van a munkavállalásban. Több cég igénybe veszi a munkaügyi központ közvetítését, de a korábbi személyes ismeretek ekkor is előnyt jelentenek. A megkeresett kisebb vállalkozások pedig nem, vagy nem szívesen fordulnak a munkaügyi központhoz, vagy személyes ismeretség, vagy ismerős ajánlása alapján fogadnak valakit, vagy pedig szakmunkástanulókat fogadnak gyakorlaton és közülük a legjobbaknak állást kínálnak.

Van olyan vállalkozás, amely azért nem tud a munkaügyi központtal együttműködni, mert nem tudják garantálni az egy éven keresztül történő foglalkoztatást. (Határozott időre, rövidebb időtartamra vesznek fel embereket.) A munkavállalók elérése leginkább a helyi médián (újság, tv) keresztül történik. Az építőipari vállalatoknál jellemző, hogy a téli hónapokra elbocsátják az embereket.

Külföldi munkavállalók: a szlovák határ közelsége ellenére nem nagyon jellemző a határon túli munkavállalás. Kevés munkavállaló jár át a határon túlról. Külső információk szerint a Prec-cast cégnél dolgoznak néhányan. A cégnek ugyanakkor Szlovákiában épül egy nagyobb, 3000 főt foglalkoztató üzeme. Az egészségügyben - mindenekeelőtt a sátoraljaújhelyi kórházban - dolgoznak határon túli magyar munkavállalók, de ők többnyire Erdélyből és Ukrajnából érkeztek. Az, hogy magyar munkavállalók járjanak át Szlovákiába, szintén nem jellemző. Jellemző tendencia viszont, hogy az ottani jóval kisebb adóterhek miatt egyre több cég teszi át székhelyét Szlovákiába, miközben itthon folytatja tevékenységét. Szlovákiában a minimálbér 40 ezer Ft körül van, a bért terhelő adók mértéke pedig 19%. Az emberek általában vásárlási céllal látogatják a szomszéd országot - mindkét oldalról.

4.3.5. Szakképzés – átképzés

A helyi munkaügyi kirendeltség által szervezett átképzésben évi 200-250 fő vesz részt. 2004-ben indult a HEFOP Humán erőforrás fejlesztés operatív program. Ennek során megyei szinten 3 év alatt 3400 főt képeztek át uniós forrásból. A kistérségben évente 200 – 240 fő részesült ebben a képzésben. Az átképzésben részt vevők a minimálbért kapták meg tanulmányaik ideje alatt. Utána támogatott munkavégzéshez segítették a résztvevőket. Az elhelyezkedési arány 40% volt. A program befejezése után azonban a regisztrált munkanélküliek létszáma nem sokat változott, sőt emelkedett. Ennek az is az oka, hogy a program célja az is volt, hogy az inaktív embereket is megszólítsák, így ők is bekerültek a munkaügyi rendszerbe.

4.13. Táblázat: A sátoraljaújhelyi munkaügyi kirendeltség által szervezett képzések

Tanfolyam	Résztevők száma (fő)
2007	
Hegesztő	15
Kereskedelem/vállalkozási tanfolyam	12
ECDL számítógépes tanfolyam	13
könnyűgépkezelő	11
nehézgép kezelő	15
kőműves	16
általános iskola, 7-8. osztály	20
más kirendeltség által szervezett tanfolyam	16
HEFOP program, 2007	
faipari munkás	20
fémmezmunkáló munkás	20
TÁMOP program 2008	
szociális gondozó	16
ECDL számítógépes tanfolyam	16
vagyonőr	12
manikűr-pedikűrös	10
gipsz-karton szerelő	16

Forrás: AFSZ Sátoraljaújhelyi Kirendeltség

Az átképzésnek konkrét munkáltatói igényeken kellene alapulnia, ennek felmérése azonban nehézségekbe ütközik.

„a munkáltatók zöme azt sem tudja, hogy holnap mit fog csinálni, nem pedig két-három év múlva.”

A képzések így elsősorban a munkanélküliek igényei alapján indulnak, jellemző a számítógépes, nyelvi, szociális gondozói képzés .

A térségben önkormányzat is szervezett lakosainak építőipari átképzést, a munkavállalók megszerzett tudását aztán közmunkaprogram keretében kamatoztatták.

A kistérségben a következő középfokú oktatási intézmények működnek: közgazdasági szakközépiskola, Trefort szakképző Iskola, mezőgazdasági szakiskola. Még egy ipari szakiskola található Sárospatakon, amely már egy másik kistérséghez tartozik, de a két város közelsége miatt több diák látogatja Sátoraljaújhelyről is. Felsőfokú képzést a közelben csak a Sárospatakon található tanítóképző nyújt. Érdekes folyamatok zajlottak le a helyi szakiskolák képzésének alakulásában. A korábban főként ipari képzéssel foglalkozó Trefort szakiskola 1998-ban a szakmaszerkezet radikális átalakításával az idegenforgalmi és vendéglátóipari képzés felé fordult. A mezőgazdasági szakiskolában viszont egyre nagyobb teret nyernek az ipari képzések. A Trefort szakiskolában 2002-ben kereskedelmi, marketing és kommunikáció szakot is indítottak. Jelenleg diákjaik 90%-a a kereskedelmi – vendéglátóipari területen tanul, 2 x 15 fő tanul az iskolában gépipari lakatosnak. Az elektronikai műszerész és a szerszámkészítő képzést nem indították el, mivel telítődött a munkaerőpiac. Működtetnek egy szakképzést előkészítő évfolyamot is (HHL) ez afféle felzárkóztatóként működik azok számára, akik nem fejezték be a 8 általánost. Az iskola vezetője folyamatos kapcsolatot tart a cégekkel, egyéni beszélgetéseket folytat vezetőikkel. Az iskola vezetője úgy véli:

„tanulóink ha akarnak, el tudnak helyezkedni.”

A város másik fontos szakképző intézménye a Szepsi Laczkó Máté Mezőgazdasági Szakképző Iskola. Itt a szőlő- és gyümölcsstermesztő szakemberek mellett élelmiszeripari és gépészi képzés is folyik. Az iskola lehetőséget ad az érettségi megszerzésére. Az érettségi után lehetőség van kétéves technikus tanulmányokat folytatni. Levelező képzést is működtetnek. Felnőttképzés keretében évente körülbelül 150 főt oktatnak, mely tanfolyamok részben munkaügyi központ által támogatottak, részben pedig saját kezdeményezésű és finanszírozású képzések. A teljesség igénye nélkül néhány szakma: sütőipari munkás, mezőgazdasági munkás, gyógynövényismerő- és termelő, dísznövénytermelő, kerti munkás, parkgondozó, szőlőtermelő, motorfűrész kezelő, méhész, virágkötő, mezőgazdasági vállalkozó stb. A 2008/09-es tanévben 6 újabb szakma képzését kívánja az iskola beindítani a piaci igények alapján : hegesztő, hűtő- és klímaberendezés szerelő, természet- és környezetvédelmi technikus, parképítő- és fenntartó technikus, bor- és pezsgőgyártó, valamint haszongépjármű vezető (elsősorban kamionvezető). Az iskola kollégiuma kiemelt szerepet vállalt az MTA Szociológiai Kutatóintézete által a romák felzárkóztatásáért szervezett komplex képzési programban.

Egy-egy új szakma oktatásának a bevezetése 1-2 évet vesz igénybe tekintettel a szükséges anyagi forrásokra, a pedagógusok képzésére illetve arra, hogy a döntés nem az iskolától függ, hanem a fenntartó önkormányzattól

A Vay Miklós Szakképző Iskola formailag ugyan a Sárospataki Kistérséghez tartozik, viszont Sátoraljaújhely (12 km) és körzetének közelsége miatt a sátoraljaújhelyi kistérség településeiről is nagyon sok tanulót képeznek. Az iskolában a következő szakmákat oktatják:

Vendéglátóipari szakmák, építőipari szakmák (asztalos, szobafestő, szerkezetlakatos, kőműves, burkoló, bádogos, ács, épületgépész technikus), gépipari szakmák (gépi forgácsoló), és egyéb szakmák (autószerelő, karosszéria lakatos, kerámiakészítő). Az uniós csatlakozás után szakközépiskolai képzést is indítottak épületgépész technikus és gépjárművezető- és karbantartó szakmában. Eddig nem oktatott, új szakmaként a következő tanévtől a hegesztő szakmai képzést fogják elindítani egyrészt kiegészítéseként a karosszéria lakatos szakmának, másrészt egyre több külföldi munkalehetőség is kínálkozik ezen a területen.

Felnőttképzéssel is foglalkozik az iskola a helyi munkaügyi központ megbízásából, általában évente 4-5 alkalommal és 20-25 fős létszámmal. Ezek a képzések olyan szakmákban történnek, melyekre az itteni cégeknek igényük van. Legutóbb gépi forgácsoló tanfolyam zajlott.

A szakképzés során egyes cégek együttműködnek a helyi iskolával, gyakorlati helyet kínálva a tanulóknak. Mivel a diákok alkalmazásával visszakérhetik a szakképzési hozzájárulást, leírhatják a költségeket, az a vélekedés, ha a tanulók kevés munkát is végeznek, már akkor is hasznot hozhatnak a cégnek. Több cég azért is szívesen alkalmaz gyakornokokat mert jó lehetőségnek látják ezt a megfelelő munkaerő kiválasztására. A gyakornokok fogadásánál eleve az iskola ajánlását veszik figyelembe, a legjobbknak kínálnak lehetőséget. Olyan példára is akadtunk, ahol megszűnt a cég és a szakiskola közötti együttműködés, mivel a gyakorlatot tanműhelybe helyezték át. A cég vezetője ezt igen negatív tényként értékelte. Úgy vélte, a piaci követelményeket, a munkahelyi elvárásokat, a naprakész ismereteket amelyeket egy működő cégen belül megtapasztalhatnak a tanulók, a tanműhely a legjobb akarattal sem képes pótolni.

Az interjúk során azt tapasztaltuk, hogy aki nem alkalmaz gyakornokokat vállalkozásánál, sokkal negatívabb véleménnyel rendelkezik a szakképzés színvonaláról. Leginkább a gyakorlati képzés színvonalával kapcsolatban fejezték ki e megkeresettek kétségeiket. Pozitívnak tartják azonban a cégvezetők, hogy a szakiskolák az érettségire is lehetőséget nyújtanak.

A tanulókkal kapcsolatban többen negatív véleményt fejtettek ki, különösen motiváltságukat és a tanult ismereteket illetően. Volt aki úgy érzi, aki egy kicsit is jobb képességű, az már a felsőfokú oktatásba igyekszik. Jelentősen megnehezíti az oktatást, hogy a diákok az otthoni környezetből fakadóan gyakran „alulszocializáltak”. Az általános iskolában sem sajátítják el a szükséges ismereteket. Volt aki erőteljesebben úgy fogalmazott, „a szakiskola a kiegészítő iskolának felel meg”. Maguk az iskolavezetők is elmondják, hogy sokan írni-olvasni nem tudnak diákjaik közül. Ugyanakkor, akik gyakornokokat fogadnak, általában meg vannak elégedve velük (igaz, hogy a legjobb tanulók kerülhetnek ezekre a helyekre) és a szükséges munkaerő-utánpótlást is megtalálhatják közöttük. Volt aki úgy fogalmazott:

„a mai gyerekek nem jobbak, nem rosszabbak, mint mi voltunk”

A felvételiző diákok előzetes szűrése alapján egyre több tanuló tartozik az ún. SNI (sajátos nevelési igényű) csoportba. Ez azt jelenti, hogy dislexia vagy disgraphia betegségben szenvednek, tehát vagy a beszéddel, vagy az írással, olvasással problémáik vannak. Sajnos ezeknek a diákoknak az egyedi képzése nem mindenhol

megoldott. A roma gyerekek esetében gyakran nehéznek találják a pedagógusok a szülőkkel való kapcsolattartást.

4.3. 6. További észrevételek, nehézségek

A kis és középvállalatok támaszkodnak a pályázati lehetőségekre, – azonban azok kiírási feltételei miatt nehéz a beruházásokat tervezni. Nehézséget jelent, hogy a hazai pályázatoknál nem lehet a beruházást előzetesen végrehajtani. Van olyan cég, amely a kis- és középvállalatok pályázati lehetőségei miatt nem akar 250 fő fölé bővülni.

Többen kijelentették, hogy a hazai környezet egyáltalán nem vállalkozásbarát, az ellenőrzések – ahol a megkeresettek szerint a mindenáron való bírságot a cél - az adminisztrációs terhek, a bürokrácia nehézségei komoly nehézségeket okoznak és stresszforrást jelentenek. A jogszabályok állandó változása miatt kiszámíthatatlan a gazdasági környezet. Az interjúalanyok között voltak akik komolyan foglalkoztak vállalkozásuk megszüntetésének, vagy külföldre telepítésének gondolatával.

Többen úgy érezték, hogy hazai kis és középvállalatok hátrányban vannak a multinacionális cégekkel szemben az adózási feltételeket, pályázati esélyeket, munkaügyi ellenőrzéseket tekintve.

Többen említették a magas energiaárakat, illetve hogy a magas közterhek mellett ezek is leszorítják a béreket.

4.4. Tapasztalatok, következtetések

A térségben a rendszerváltás után az ipar leépülése következtében jelentős munkaerő-túlkínálat alakult ki. A szakképzett munkaerő esetében, a vállalatok minőségi követelményeit figyelembe véve a túlkínálat már nem annyira jellemző, de tartós munkaerőhiány a térségben ezen a területen sem alakult ki.

A béreket terhelő járulékok, adók komoly akadályai a munkahelyteremtésnek. A cégek mindent megtesznek a bérköltségek minimalizálása érdekében, csak a szükséges munkaerőt alkalmazzák, az alkalmi munkavállalási kiskönyv és a határozott idejű szerződéses munkaviszony alkalmazásával igyekeznek a mindenkori megrendelésekhez alkalmazkodni.

A cégek, ha szükséges a rendelkezésre álló munkaerő kínálatra alapozva megszervezik az igényelt képzést. Előnyben részesítik azokat, akik rendelkeznek valamely szakképesítéssel, még ha nem is az adott szakmában szerezték meg azt. A csupán általános iskolai végzettséggel rendelkezők számára nemigen nyílnak lehetőségek.

Ahhoz, hogy az idegenforgalom valóban húzóágazattá válhasson, infrastrukturális beruházások szükségesek.

A vállalkozásokra vonatkozó jogszabályok (adózás, munkaügy) igen bonyolultak, gyakran változnak, nagy ráfordítással követhetők, így nehezen betarthatóak. Ez az ellenőrzéseken alapot ad a bírságolásra, s ez nagyban nehezíti a vállalkozások életét. A vállalkozásbarát környezet megteremtése nemcsak ennek a térségnek lenne fontos. A térség cégei számára viszont „menekülési útvonal” kínálkozik Szlovákia felé.

5. Összegzés

A vállalkozások gyakran hangoztatják a szakképzéssel kapcsolatban, hogy az iskolarendszer nehézkesen és lassan alkalmazkodik a munkaerőpiaci kihívásokhoz és igényekhez, aminek következtében a fiatalok gyakran olyan képességeket és képzettséget szereznek, amivel nehezen tudnak elhelyezkedni és integrálódni a munka világába. Kézdi kutatásai (2006,2007) is megerősítik hogy a szakképzés munkaerőpiaci illeszkedése romlott a rendszerváltás után. A munkanélküliekkel együtt a szakmunkás végzettségű férfiak legalább 60% és a nők 70-80%-a nem dolgozott a megszerzett szakmájában a rendszerváltást követő időszakban.

Az Európai Unió számos tagországában hasonló nehézségekkel és munkaerőpiaci gondokkal néznek szembe a szakképzési rendszerek szereplői, ezért a kedvezőtlen folyamatok csak részben magyarázhatók a hazai rendszer jellegzetességeivel.

Bemutattuk, hogy más országokban milyen eszközöket alkalmaznak a munkaerőpiaci folyamatok előrejelzésére és a szakképzés kibocsátásának tervezésére. Az egyes bemutatott előrejelző rendszerek eltérnek az alkalmazott modell struktúrájában, a felhasznált információk körében valamint az előrejelzési időtávban. A finanszírozási háttér szempontjából azonban meghatározó az erős állami szerepvállalás még a tradicionálisan piaci megoldásokat előnyben részesítő országokban is. A hazai alkalmazás szempontjából négy kérdés tűnik kritikus fontosságúnak: amennyiben egy közép- és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzésre alkalmas modell készül Magyarországon, akkor (1) mely intézmény, (2) milyen finanszírozási háttérrel, (3) milyen adatforrásokra támaszkodva és (4) milyen típusú modellt alakítson ki. Egy relatíve megbízható hazai előrejelzési rendszer kialakításának ma a legnagyobb akadálya a megfelelő adatok hiánya;

A válogatott nemzetközi példákat áttekintve, a szakirodalomban folyó vitákat megismerve világossá vált, hogy a szakképzési rendszerek tervezésének és irányításának már nem a beiskolázási keretszámok meghatározása (mennyiségi szabályozás) a legfontosabb kérdése. Ehelyett a minőségi kérdések kerültek előtérbe, különösen az elsajátított készségek rugalmassága, a tudás megújításának képessége, az általános és specifikus készségek közötti megfelelő arány. Az áttekintett tapasztalatok alapján világos, hogy alapvetően eltérő filozófia mentén szervezik a különböző országok a szakképzési rendszereiket és ennek megfelelően a mennyiségi tervezés módszerei is jelentősen eltérnek. Egy új hazai rendszer kialakításakor érdemesnek tűnik egy adott működő modell irányába elmozdulni, természetesen a helyi sajátosságok figyelembe vétele mellett.

A pályakezdők/tanulók minőségi megítélése

A mintánkban szereplő vállalkozások csaknem fele alkalmazott az elmúlt két év során pályakezdőket. Pályakezdők alkalmazására az elmúlt két évben elsősorban a feldolgozóiparban került sor, ahol átlagosan 7 főt vettek fel ebben az időszakban. Az építőiparban volt a legalacsonyabb a pályakezdőként foglalkoztatottak száma. A cégek nemigen alkalmaznak szakképzettség nélkül pályakezdőket, még akkor sem, ha érettségivel rendelkeznek.

A pályakezdők ismereteinek, készségeinek értékelésénél kapott összevont átlageredmények arról tanúskodnak, hogy a szakképzettek körén belül az érettségizett pályakezdőkkel jóval elégedettebbek a munkáltatók, mint az érettségivel nem rendelkezőkkel.

A kistérségben lefolytatott interjúk során is kiderült, hogy a jó iskolai eredmény, a magasabb szintű végzettség képet ad a jelölt tudásán túl ambícióiról, az önálló munkavégzésre való képességéről. A cégvezetők nem szívesen alkalmaznak olyan munkaerőt, aki csak a 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik.

A kérdőíves felmérésben a pályakezdők ismereteinek, készségeinek értékelésénél a legalacsonyabb átlagosztályzatot – mindkét pályakezdő kategóriában – az idegennyelv-tudásra kapták a pályakezdők: A külföldi tőkének a magyar gazdaságban betöltött szerepe mellett ez igen elgondolkodtató. Nem sokkal minősítették jobbnak a cégek a pályakezdők gazdasági ismereteit sem. Négyes körüli átlagosztályzatokat leginkább azon szempontok alapján állapítottak meg a munkáltatók, amelyek a munkavégzéshez kapcsolódó egyéb készségekre – azaz nem szakmai tudásukra vagy ismereteikre – vonatkoznak (munkafegyelem, együttműködési készség).

A tanulók esetében a vállalati elégedettség az összevont átlagértéket tekintve nőtt a tavalyi hasonló adatfelvételhez képest. Kedvezőbben ítélik meg most a tanulók számítógépes ismereteit, idegennyelv-tudását, mint egy évvel ezelőtt – igaz, ezek a szempontok kapták jelenleg is a legalacsonyabb átlagosztályzatokat –, valamint elégedettebbek a vállalkozások a korszerű műszaki ismeretekkel és a tanulók olvasási készségével is, mint korábban. Kisebb visszaesést tapasztalhatunk ugyanakkor a – mind elméleti, mind gyakorlati – szakmai ismeretek területén, s a munkavégzéshez kapcsolódó egyéb készségeket (munkafegyelem, együttműködési készség) illetően is. Hiányosságokat érzékelnek a vállalkozások a gazdasági ismeretek valamint a problémamegoldás és a döntéshozatal területén. Legmagasabb átlagértékeket az együttműködési készségükre a munkafegyelmükre és a kezűgyességükre kapták a tanulók.

Saját nyelvtudásuk értékelésénél a tanulók 23%-a nyilatkozott úgy, hogy el tudna beszélgetni egy külföldi személlyel. Majd 60%-uk néhány egyszerű szóval képes kommunikálni. Nyelvtudásuk bővítésére érdekes módon a legnagyobb arányban azok vállalkoznának, akik már – saját értékelésük szerint – egyébként is jobban boldogulnak az adott nyelvel.

A tanulók általában jónak értékelték mind az általános iskolában kapott ismereteket, mind szakiskolájuk teljesítményét, az ott megszerzett tudást, a tanárok munkáját. A fiatalok egy jó része úgy látja, hogy egy megszerzett szakma még nem elég az életben való boldoguláshoz.

A gyakorlati képzéssel kapcsolatban is kértük a tanulók véleményét. A gyakorlati oktatással, a szakemberek tudásával és a gyakorlati képzőhelyen megszerzett tudással összességében nagyon elégedettek a fiatalok, míg a gépek és berendezések állapotát, korszerűségét kevésbé ítélik meg jónak a tanulók. Ugyanakkor az is kiderült, hogy akik csak iskolán kívül, egy vállalkozásnál töltötték gyakorlatukat, elégedettebbek, mint azok, akik részben tanműhelyben kapták az oktatást.

A másik oldal képviselőire tekintve, a kistérségi vizsgálat során azt tapasztaltuk, hogy azok a cégek, akik maguk is fogadnak tanulókat, jóval elégedettebbek a szakképzés színvonalával, mint akik nem. Ezt részben az is okozhatja, hogy e cégek felé az iskolák a legjobb tanulókat közvetítik. Másrészt elhangzott az a vélemény is, hogy a piaci követelményeket, a munkahelyi elvárásokat, a naprakész ismereteket igazán csak egy működő vállalkozásnál ismerheti meg a tanuló.

A szakma szeretete, illetve az, hogy az adott személy a későbbiekben ezt a foglalkozást szeretné-e űzni, nagyban befolyásolta a tanulók szakmai gyakorlattal való elégedettségét. Akik nem azzal a szakmával szeretnék foglalkozni, amelyet korábban tanultak, minden tekintetben kedvezőtlenebbül ítélték meg a gyakorlati képzést, mint azok, akik megtalálták a számításaikat szakmájuk megválasztásakor.

Összefoglalva az eddigieket, a vállalatok a pályakezdők ismereteit, készségeit leginkább a közepes és a jó szint között értékelték. Az érettségizettekkel elégedettebbek a cégek, de az ő értékelésüknél is ritkán lépik át az átlageredmények a 4-es osztályzatot. A fiatal munkavállalók nyelvtudásának megítélése bár javult valamit az elmúlt évek során, az még mindig elég gyengének bizonyul.

A gyakorlati képzést mind a tanulók, mind a vállalatok (az interjúk felmérés alapján) jobbnak ítélik akkor, ha az egy vállalkozásnál folyik. Ekkor a munkaadóknak és a leendő munkavállalóknak módjuk van egymás személyes megismerésére is.

Borsod-Abaúj-Zemplén megye foglalkoztatási adatai azt mutatják, hogy a munkanélküliek között a legnagyobb számban a csak 8 általánost végzetek találhatóak. A kistérségi vizsgálat során végzett interjúkból kiderült, hogy a vállalatok igénylik a tanulási képességet és hajlandóságot, az önálló munkavégzés képességét, pozitív számukra, ha a munkavállaló érettségivel is rendelkezik. Betanított munkára is inkább olyan munkaerőt vesznek fel, aki szakképesítéssel rendelkezik – még ha nem is az adott szakmában szerezte meg azt.

Mindezek alapján arra következtetünk, hogy a minőségi jellemzők kétségtelenül szerepet játszanak a munkaerőpiaci túlkereslet és túlkínálat egyidejű jelenlétében. Ami viszont a technológiai ismereteket illeti, a kistérségi vizsgálat során azt tapasztaltuk, hogy a vállalatok nagyobb számú munkaerőigény esetén maguk is kezdeményezik az együttműködést a szakképző intézményekkel vagy a munkaügyi

központtal a megfelelő képzés beindítása érdekében. Amennyiben tehát a megfelelő tanulási képességű munkaerő rendelkezésre áll, a technológiai ismeretek hiánya könnyebben legyőzhető akadályt jelent.

Pályakezdők, mint munkavállalók

A vállalkozások átlagos megítélése szerint 10 tanulóból 4-5 jut el tudásban addig, hogy cégüknek megérje alkalmazni őket.

A tényleges alkalmazás leginkább a vállalat méretétől függ. Az önfoglalkoztató, illetve egy fővel alkalmazó egyéni vállalkozások jelentős részénél nem merül fel, hogy álláslehetőséget biztosítson a gyakorlati képzés során megismert tanulóknak. A nagyvállalatok átlagosan 3 fő pályakezdőt alkalmaztak az elmúlt két évben.

A követéses vizsgálat során megkérdezett fiatalok mintegy fele tanuló, másik felük belépett a munkaerőpiacra. (Néhány százalékuk munka mellett tanul tovább.) Az általunk megkérdezett pályakezdők mintáján megvizsgáltuk, hogy milyen tényezők befolyásolhatják az elért munkaerőpiaci státuszt.

Azok, akik jelenleg munkanélküliek, a többieknél valamivel gyengébb iskolai eredményeket értek el korábban. A jelenlegi vállalkozók korábban kiugróan jó iskolai eredményt értek el.

A szülői háttér hatása elsősorban az anya esetében kimutatható: mintánkban azt tapasztaltuk, minél magasabb az anya iskolai végzettsége, annál kevésbé valószínű, hogy a tanuló munkanélkülivé válik. Az apa iskolai végzettségének pozitív hatása azonban csak felsőfokú végzettség esetén volt mintánkban kimutatható.

A (korábbi) tanulók körében végzett kérdőíves adatfelvétel alapján a jelenlegi munkanélküliek elsősorban a kereskedelem, a vendéglátóiparban és a szolgáltatások területén jellemző képesítésekkel rendelkeznek, különösen szembeötlő a kozmetikusok magas aránya a munkanélküliek között

Az elhelyezkedett fiatalok munkaidejének és munkabérének átlagértékeit megvizsgálva azt láthattuk, hogy a legfiatalabb korosztály átlagosan többet dolgozik kevesebb munkabérért, mint a 20-25 éves korcsoport.

A jelenleg is dolgozó válaszadók majd 35%-a helyezkedett el olyan munkahelyen, ahol korábban gyakorlati képzésen is részt vett. A korábbi gyakorlati képzőhelyen elhelyezkedett fiatalok átlagos munkaideje meghaladja, míg átlagos jövedelme alulmúlja azokét a megkérdezetteket, akik más cégnél – tehát nem a korábbi képzőhelyükön – kezdtek el dolgozni. A gyakorlati képzőhelyen maradt dolgozók azonban megbízhatóbb munkatársaknak bizonyulnak a többiekhez, az adott cégnél vagy vállalkozónál eltöltött idő tekintetében átlagosan tovább maradnak meg munkahelyükön, mint mások.

A legtöbben a család és az ismerősök segítségével támaszkodva találták meg jelenlegi munkahelyüket, őket követik az újsághirdetésre jelentkezők és a tanulmányi szerződéssel munkát vállalók. Munkaügyi központok, illetve

kirendeltségek, valamint internetes állásközvetítők eredményes segítségét kis számban vették igénybe a válaszadók.

A munkavállalók többsége elégedett a munkakörével a munkahelyi feltételekkel (munkaidő, gépek, berendezések állapota, általános körülmények). Még jobbnak ítélik a munkatársakkal való kapcsolatot.

Munkabér

A munkavállalók előbb említett elégedettsége radikálisan csökken a továbblépési lehetőségek és a fizetés megítélésénél. A vállalkozások által kínált nettó bér 30 000 Ft és 160 000 Ft között mozog, azaz a tanulók átlagosan 67 912 forintra számíthatnak, ha elfogadják a gyakorlati helyükön kínált állást.

A kistérségi vizsgálatban bemutatott adatok azt mutatták, hogy tartósan betöltetlen álláshelyeknél sok esetben az országos átlagnál jóval alacsonyabb bért kínál az adott vállalkozás. Ugyanakkor más esetekben a megfelelő bér ellenére sem találnak munkaerőt, ez azt jelzi, hogy a hiányt más tényező okozza.

Mindezek részben alátámasztják azt a hipotézist, hogy az alacsony kínált munkabér is szerepet játszik abban, ha egyes állásokat nem tudnak betölteni.

Mobilitás

Az általunk kérdezett tanulók közül a megyehatár átlépésére csupán 33 fő vállalkozott (4%), ők jellemzően a szomszédos megyék, illetve Budapest területén lévő munkahelyeken dolgoznak jelenleg. Az ország egyik végéből a másikba való (feltehetően) költözésre csak néhány esetben találunk példát. A mobilitás tehát a pályakezdők körében is igen alacsony.

A távoli helyre költözés, mint elvi lehetőség után tudakozódva a tanulók 37%-a azt válaszolta, hogy semmilyen körülmények között nem költözne el. Azokat, akik vállalkoznának a költözésre, leginkább a magasabb fizetés illetve a biztosított szálláslehetőség motiválná.

A megkérdezettek 67%-a úgy nyilatkozott, szívesen dolgozna külföldön, s esetleg már gondolkodott is ezen a lehetőségen.

Mind a külföldi munkavállalás, mind a belföldi költözés esetében kérdéses, hogy azok közül, akik elvileg nem zárkoznak el a lehetőségtől, mennyien vállalkoznának gyakorlatban is az áttelepülésre. A sátoraljaújhelyi munkaügyi kirendeltségen azt az információt kaptuk, hogy többször megkeresték őket dunántúli vállalkozások, de jelentkezők híján nem tudtak munkaerőt közvetíteni. A munkavállalókkal beszélgetve az derült ki, hogy a lakhatás megoldása alapvetően nagy gondot jelent.

A kistérség központja és a kisebb települések közti közlekedés megoldott, a vállalatok is hozzájárulnak az ingázás költségeihez. A megyeszékhelyre való ingázás azonban a megfelelő infrastruktúra hiánya miatt megoldhatatlan.

Mindezek alapján arra következtetünk, hogy a mobilitás hiánya országos szinten jelent a munkaerőpiacon olyan problémát, amelynek orvoslására, illetve a helyzet javítására mindenképpen szükséges volna lépéseket tenni.

6. Javaslatok

1. A nemzetközi példák alapján Magyarországon is mindenképp szükséges lenne egy közép-és hosszútávú munkaerőpiaci előrejelzésre alkalmas modell kifejlesztése. Az AFSZ és az MKIK GVI közös adatfelvételeire alapozva már ma is működik a Magyar Munkaerőpiaci Prognózis, amely közel 8000 vállalat következő évre vonatkozó munkaerővel kapcsolatos terveit tartalmazza. Fontos lenne a rendszer továbbfejlesztése, kiterjesztése további források (például a kötelező statisztikai adatszolgáltatások) és más adatfelvételek eredményeinek bevonásával.

Elengedhetetlenül fontos lenne egy pályakövetéses rendszer kialakítása is, ahol a szakképzettek iskola utáni pályafutásáról gyűjtenének adatokat, nagy elemszámban és hosszú időtávon keresztül. Így nyomon követhetővé válna a szakképzésből kikerülő szakmai pályafutásának alakulása, a pályaelhagyók száma, s következtetéseket lehetne levonni ez alapján az egyes képzések gyakorlati hasznosulásáról. Mindez szükséges ahhoz, hogy a szakképzés kibocsátását, hatékonyságát értékelni lehessen, s a szükséges képzési formákról, szakirányokról valamint a keretszámokról megalapozott döntések születhessenek.

2. Szükséges lenne kialakítani a megfelelő kommunikációs stratégiát annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci információk és a fent említett kidolgozandó előrejelzések eljussanak a tanulókhöz és a szülőkhöz, hogy az érintettek a jövőbeni elhelyezkedési kilátások ismeretében hozzák meg továbbtanulási döntéseiket. Ehhez mind a tömegkommunikációt, mind a közvetlen iskolai megkeresést igénybe kellene venni.

Megjegyzés: a napokban napvilágra került információk a felsőoktatásba felvettek számáról és arányáról – kiemelve a bölcsész, jogász versus a természettudományi, mérnöki képzésekre jelentkezők számát – szintén azt mutatják, hogy súlyos hiányosságok vannak ezen a területen a megcélzott képzés szintjétől és a családok szociális helyzetétől függetlenül.

3. Az alacsony foglalkoztatási mutatókkal rendelkező területeken – mint amilyen BAZ megye – nagy arányban vannak jelen a munkanélküliek között azok, akik csak 8 osztály végzettséggel (vagy azzal sem) rendelkeznek. A munkanélküli életforma most már generációról generációra hagyományozódik. Elengedhetetlen állami feladat a súlyosan hátrányos helyzetű fiatalok egyidejű képzése és munkához segítése.

Ennek egyik formája lehet, annak támogatása, hogy ezeket a fiatalokat az állami szférában helyezkedjenek el. Erre egy példa az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány által indított program, ahol roma származású fiatalok leérettségiztek és OKJ szakmát szereztek és pedagógiai asszisztensként helyezkedtek el. E foglalkoztatási forma az egyén hasznán túl jelentős társadalmi hasznot hozhat, mindeneke előtt az adott mikroközösségekben, de országos szinten is. Az ezután elvégzendő hatásvizsgálat kérdése, hogy a foglalkoztatást tudják-e biztosítani az

önkormányzatok az állami támogatás megszűnése után is. A programot ki lehetne terjeszteni más területekre, mindenekelőtt az egészségügyre, ahol szintén munkaerőhiány jelentkezik, amely a jövőben várhatóan fokozódni fog. (A nyugdíjas korosztály kilépésével, a romániai munkavállalók hazájukba való visszatérésével.) Megismételnénk itt azt a helyi tapasztalatot, hogy a sátoraljaújhelyi kórházban nagy számban dolgoznak ukrán állampolgárságú munkavállalók.

Másik példa az MTA Sátoraljaújhelyi kistérségben lefolytatott komplex támogatási programja, mely nem csak a hátrányos helyzetű fiatalok szakmai képzésére, hanem a szociális készségek fejlesztésére is kiterjedt és mentori támogatást is magában foglalt. Eredményeik azt mutatják, hogy a fiatalok nagyobb részt kiváló eredményeket értek el, ám az álláskeresés saját lakókörnyezetükben ennek ellenére sem volt igazán sikeres. (Tibori et al, 2007)

Megoldás lehet hasonló programok szervezésénél a régiók közötti együttműködés. Mind a kérdőíves adatfelvétel eredményei, mind az AFSZ munkatársával készített interjú azt mutatta, hogy nagyon kevés esetben hajlandóak a munkavállalók a megyehatárok átlépésére. Egy a hátrányos helyzetű fiatalokat megcélzó komplex program, mely a képzést és az átköltözés támogatását egyaránt tartalmazza, eredményes lehet. Ez esetben az egyének otthonukban kiépített kapcsolathálója is részben fennmaradhatna és ez növelheti motivációjukat.

4. Az országon belüli mobilitás előmozdítása érdekében érdemes lenne átgondolni - nem csak a pályakezdők esetében - az átköltözéshez nyújtandó támogatást, az esetleges állami szerepvállalást, annak módját. Az elérhető magasabb munkabér önmagában nem elegendő a költözés költségeinek fedezéséhez, ehhez egyszeri támogatásra lenne szükség. A felsőfokú végzettségűek elhelyezkedési esélyeivel foglalkozó kutatáshoz készített interjúból kiderült, hogy külföldi munkavállalás esetén a pályázó segítséget kap az ügyintézéshez, a lakás- és iskolakereséshez stb. Mindez átültethető a hazai gyakorlatba is. (Várhalmi, 2008)

5. Egy adott térségen belüli mobilitás előmozdításához az infrastruktúra fejlesztése szükséges. Sátoraljaújhelyen azt tapasztaltuk, hogy a megyeszékhely vasúton másfél óra alatt érhető el, közúton nehezen és csak saját autóval érhető el, ezért a Miskolcon történő munkavállalás nem merül fel alternatívaként. Hasonló lehet a helyzet az Észak-Magyarországi régió más megyéiben is. Ezért amikor járatcsökkenésről, vagy vonalmegszüntetésről születnek döntések gazdasági szempontok alapján, mindenképp számszerűsíteni kell az intézkedés munkavállalókra gyakorolt hatását is.

6. A lokális munkaerőpiacon tapasztaltuk, hogy egyes vállalatoknál, ahol nagyobb számú munkaerő felvételére volt szükség, bevált az a gyakorlat, hogy a munkaügyi központtal összefogva szerveztek képzést. A gyakorlati oktatás az adott vállalatnál folyt. Ezt a gyakorlatot érdemes volna kiterjeszteni, illetve a jövőben a munkaügyi központoknak kezdeményezni, akár olyan vállalkozások megyei szintű

összefogásával is, ahol csak egy-két munkavállalóra van szükség. Az MTA kutatása szintén kimutatta, hogy azok a képzési, támogatási formák a hatékonyabbak, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkát kereső és a munkáltató személyesen megismerjék egymást. (Tardos, 2007)

7. A béreket terhelő járulékok, adók komoly akadályai a munkahelyteremtésnek. A cégek mindent megtesznek a bérköltségek minimalizálása érdekében, csak a szükséges munkaerőt alkalmazzák, az alkalmi munkavállalási kiskönyv és a határozott idejű szerződéses munkaviszony alkalmazásával igyekeznek a mindenkori megrendelésekhez alkalmazkodni.

Ezért mindenképpen szükséges a bérterhek rendszerének mielőbbi egyszerűsítése, hosszabb távon a levonások mértékének csökkentése. Bevezethető volna a hátrányos helyzetű térségekben külön járulékkedvezmény is. Meg kell vizsgálni, hogyan kell korlátozni az alkalmi munkavállalói könyv használatát annak érdekében, hogy az az eredetileg kitűzött célt szolgálja és ne a (látszólag) tartós munkaviszony nélküliek táborát növelje.

Irodalomjegyzék

- Ante, Christine (2008) The German Vocational Education and Training System in a European Perspective: Addressing Challenges with a Higher Proportion of School-based Learning. Berlin, Hertie School of Governance
- Bíró Anikó, Elek Péter, Vincze János (2007) A PM-KTI Makrogazdasági Modell: Összefüggések és Szimulációk. Budapest, Közpénzügyi Füzetek 19.
- Boswell, Christina, Silvia Stiller és Thomas Straubhaar (2004), „Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies”, Hamburg Institute of International Economics Working Paper prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs
- CEDEFOP (2008) [European Center for the Development of Vocational Training] http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic/criteria_reply.asp
- Cörvers, Frank és Hans Heijke (2004), Forecasting the labour market by occupation and education: Some key issues. ROA-W-2004/4
- Cseres-Gergely Zsombor és Koltay Gábor (2007) A hosszútávú munkapiaci előrejelzés lehetőségeiről és gyakorlatáról Magyarországon. kézirat
- Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred (2002), Training and learning for competence - Second report on vocational training research in Europe: executive summary Cedefop Reference series, 31
- Descy, P. és Tessaring, M. (2005) The value of learning: evaluation and impact of education and training. Luxembourg, CEDEFOP, Cedefop Reference series, 61
- Dixon, Peter B és Rimmer, Maureen T. (1999) Report prepared for the Senate Select Committee on a New Tax System: The Government's Tax Package: Further Analysis based on the Monash Model. Monash University, Center of Policy Studies
- Fluitman, F (1997) Training Policy Analysis. A methodology: A set of training modules, Geneva, International Labour Organization
- Galasi Péter (2004): Túlképzés alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon – 1994 – 2002, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2004. február
- Gasskov, Vladimir (2000) Managing Vocational Training Systems. A handbook for senior administrators. Geneva, International Labour Organization
- Hall, Peter és Soskice, David (2001): Varieties of Capitalism. Oxford, Oxford University Press
- Hövels, B. és Meijer, K. (1994) Structures of Vocational Education and Training (VET) and the match between education and work: An international comparison. Netherlands: National report. OSA, Den Haag
- Jakab M. Zoltán és Kovács Mihály András (2002) Magyarország a NIGEM modellben. MNB füzetek 2002/3
- Keating, Jack (2007) Matching supply of and demand for skills: International perspectives. Ausztrália, NCVR

- Kertesi Gábor – Köllő János (2001); A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átértékelődése, MTA KTI, BKAE – BWP 2001/6
- Kézdi Gábor (2004): Iskolázottság és keretek, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2004.
- Kézdi Gábor (2006) Not Only Transition. The Reasons For Declining Returns to Vocational Education. Prága, CERGE-EI
- Kézdi Gábor (2007) A szakképzés munkaerőpiaci értékének és struktúrájának változása Magyarországon a rendszerváltás előtt és után, kézirat
- Liskó Ilona (2001) Fiatal szakmunkások a munkapiacon. in: A. Semjén ed, Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. Budapest, MTA KTI
- Maes, Martine (2004) Vocational Education in the Netherlands. Short Description. Luxembourg, CEDEFOP, Cedefop Panorama series; 9.
- Misko, Josie (2006) Vocational education and training in Australia, the United Kingdom and Germany. National Centre for Vocational Education Research, Ausztrália, NCVR
- Neugart, Michael és Schömann, Klaus (2002) Employment Outlooks: Why forecast the labour market and for whom? Berlin, Discussion Paper FS I 02 -206 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Nielsen, Søren és Nikolovska, Margareta (szerk.) (2007) Quality in Vocational Education and Training: Modern Vocational Training Policies and Learning Processes. Torino, European Training Foundation
- Niewenhuis, Loek és Shapiro, Hanne (2004) Evaluating systems reform in vocational education and training: learning from Danish and Dutch cases, in Cedefop Reference series, 57
- Nijhof, W.J., Van Esch, W. (2004) Unravelling policy, power, process and performance: the formative evaluation of the Dutch Adult and Vocational Education Act. 's-Hertogenbosch: Cinop
- OECD – Education at a Glance 2007 (2007), OECD Indicators
- Palócz Éva (2001), A pályakezdők iránti vállalati kereslet és a velük való elégedettség egy vállalati felmérés tükrében MKIK GVI
- Papp Gergely, Dobos Krisztina (2006): Vállalkozók munkaerő kereslete és tanulókkal kapcsolatos elégedettsége – 2006; MKIK GVI (2006. december)
- Pütz, Helmut (2003), Berufsbildung, Berufsausbildung, Weiterbildung – Ein Überblick; Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, pp. 9-10.
- Richardson, Sue és Tan, Yan (2007) Forecasting future demands: What we can and cannot know. Ausztrália, NCVR http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr4022/Richardson_Overview1_1.pdf
- ROA (2005) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010. ROA-R-2005/9
- Selmečy Iván (2005-1): Szakképzett munkaerő iránti kereslet a feldolgozóiparban egy vállalati felvétel tükrében; MKIK GVI (2005. július 27.)
- Selmečy Iván (2005-2): Vállalkozások üzleti helyzete, várható munkaerő kereslete, gyakorlati képzőhelyek várható kapacitása és vállalatok pályakezdők képzettségével kapcsolatos elégedettsége, 2004-2005 - Egy empirikus vállalati felvétel eredményei -; MKIK GVI (2005. július 27.)

- Sung, J, Raddon, A és Ashton, D (2006) Skills Abroad: A Comparative Assessment of International Policy Approaches to Skills Leading to the Development of Policy Recommendations for the UK, Wathupon-Dearne, South Yorkshire, Skills Sector Development Agency.
- Tardos Katalin (2007): Munkaerő-piaci helyzetkép és az aktív foglalkoztatási eszközök működése Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. In: Zempléni átjáró. Magyar-szlovák összehasonlító komplex képzési program a romák felzárkóztatásáért (Szerk. Tibori Tímea). MTA Szociológiai Kutatóintézet - Belvedere Meridionale Alapítvány. 2007. pp 49-109. http://www.socio.mta.hu/kutatasok/lezart/zempleniatjaro/03_II_fejezet.pdf
- Tibori Tímea (szerk.) (2007): Zempléni átjáró. Magyar-szlovák összehasonlító komplex képzési program a romák felzárkóztatásáért MTA Szociológiai Kutatóintézet - Belvedere Meridionale Alapítvány Budapest- Szeged, p503 (2007)
- Várhalmi Zoltán (2008), Diplomás pályakezdők várható foglalkoztatása és bérezése a versenyszektorban - 3000 magyarországi cég körében végzett felmérés elemzése – gyorsjelentés MKIK GVI (2008 június)
- Viertel, E. et al. (2004), From project to policy evaluation in vocational education and training – possible concepts and tools. Evidence from countries training research in Europe: Background Report. Cedefop, Reference Series, 58.

Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal – www.apenh.hu

Állami Foglalkoztatási Szolgálat – www.afsz.hu

Központi Statisztikai Hivatal – www.ksh.hu

Magyar Munkaerőpiaci Prognózis – www.mmpp.hu

MTA Közgazdaságtudományi Intézet: Iloma – interaktív lekérdezések - <http://iloma.econ.core.hu/>

Mellékletek

M1. 2007-ben tanuló szerződéses foglalkoztatottal rendelkező vállalatok mintájának súlyozása

A vállalati alapfelvétel alapsokaságának a 2007-ben tanuló szerződéssel rendelkező gazdálkodó szervezetek tekinthetőek. Az adatfelvételt földrajzi egység és összevont ágazati jellemzők együttes alkalmazásával súlyoztuk. Így a mintánk reprezentatívnak tekinthető ezen ismérvek együttes eloszlására nézve.

A vállalati adatfelvételek esetében nem ritka, hogy a foglalkoztatottak száma is súlyozási dimenzióként jelenik meg. A tapasztalatok alapján elmondható, hogy a vállalat mérete számos kérdésben releváns dimenzióknak számít. Jelen kutatásban el kellett tekintenünk azonban a vállalat méretével való súlyozástól, hiszen alapsokasági adatok minősége - a jelentős válaszhány miatt - nem megfelelő.

A TEÁOR ágazatok összevonását a tanuló szerződések szektorok közötti egyenlőtlen eloszlása tette indokoltá. Észereint, a súlyozásnál megkülönböztettük az ipar, építőipar, kereskedelem-javítás, idegenforgalom és összevont szolgáltatási szektort.

A földrajzi régiók összevonását – nyugati, keleti és középső régióra – az alacsony cella-elemszámok tették szükségessé.

A súlyozáshoz használt alapsokasági jellemzőket a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszerének (ISZIIR) tanuló szerződésekre vonatkozó adatai alapján határoztuk meg.

Az alábbiakban bemutatjuk a súlyozatlan minta és az alapsokasági eloszlás egymáshoz való viszonyát előbb összevont ágazat és földrajzi régiók szerint, majd a két súlyozási dimenzió együttes eloszlása alapján.

M1.1. TÁBLA: Az alapsokaság és a minta eloszlása összevont ágazat szerint

	Minta		Tanuló szerződéses tanulót foglalkoztató cégek száma és megoszlása	
	N	%	N	%
Ipar	335	16,0	885	15,2
Építőipar	263	12,6	960	16,5
Kereskedelem és javítás	498	23,9	1398	24,0
Idegenforgalom	384	18,4	1015	17,4
Szolgáltatások	608	29,1	1561	26,8
Összesen	2088	100,0	5819	100,0

M1.2. TÁBLA: Az alapsokaság és a minta eloszlása régiók szerint

Régiók	Minta		Tanuló szerződéses tanulót foglalkoztató cégek száma és megoszlása	
	N	%	N	%
Közép-Magyarország	252	12,1	625	10,7
Közép-Dunántúl	290	13,9	747	12,8
Nyugat-Dunántúl	377	18,1	1079	18,5
Dél-Dunántúl	265	12,7	803	13,8
Észak-Magyarország	246	11,7	646	11,1
Észak-Alföld	342	16,4	929	16,0
Dél-Alföld	316	15,1	990	17,0
Összesen	2088	100,0	5819	100,0

M1.3. TÁBLA: Az alapsokaság együttes megoszlása a súlyozási dimenziók mentén

Alapsokaság %	Ipar	Építőipar	Kereskedelem és javítás	Idegen- forgalom	Szolgáltatások	Összesen
Közép- Magyarország	1,0	1,6	2,9	1,7	3,5	10,7
Nyugat- Magyarország	7,6	9,2	10,1	7,6	10,6	45,2
Kelet- Magyarország	6,6	5,6	11,0	8,2	12,7	44,1
Összesen	15,2	16,5	24,0	17,4	26,8	100,0

M1.4. TÁBLA: A minta együttes megoszlása a súlyozási dimenziók mentén

Minta %	Ipar	Építőipar	Kereskedelem és javítás	Idegenforgalom	Szolgáltatások	Összesen
Közép-Magyarország	0,9	1,3	3,7	1,4	4,7	12,1
Nyugat-Magyarország	8,0	6,3	9,7	9,3	11,3	44,6
Kelet-Magyarország	7,1	4,9	10,4	7,7	13,1	43,3
Összesen	16,0	12,6	23,9	18,4	29,1	100,0

M1.5. TÁBLA: A minta és az alapsokaság közötti eltérés a súlyozó dimenziók együttes megoszlása alapján

Eltérés alapsokaság - minta (százalékpont)	Ipar	Építőipar	Kereskedelem és javítás	Idegenforgalom	Szolgáltatások
Közép-Magyarország	0,1	0,3	-0,8	0,3	-1,2
Nyugat-Magyarország	-0,4	2,9	0,4	-1,7	-0,7
Kelet-Magyarország	-0,5	0,7	0,6	0,5	-0,4

M1.6. TÁBLA: A súlyozási dimenziók együttes eloszlása alapján számolt súlyok

Eltérés alapsokaság - minta (százalékpont)	Ipar	Építőipar	Kereskedelem és javítás	Idegenforgalom	Szolgáltatások
Közép-Magyarország	1,11	1,23	0,78	1,21	0,74
Nyugat-Magyarország	0,95	1,46	1,04	0,82	0,94
Kelet-Magyarország	0,93	1,14	1,06	1,06	0,97

A fenti táblázatok alapján nyomon követhető, hogy a súlyozási dimenziókat tekintve a minta és az alapsokasági egydimenziós és együttes eloszlások sem térnek el jelentősen, ezért a súlyok nagysága az elfogadható tartományon belül mozog.

M2. Az utókövetés telefonos megvalósításáról

A 2007-es minta alapját azon tanulók alkották, akik a 2006-os adatfelvétel során megadtak valamilyen elérhetőséget és jelezték, jövőre is vállalnák a kutatásban való részvételt - szám szerint 1166 ilyen fiatal volt. Az 1166 személy közül 2007-ben 783 sikerült elérni. A lekérdezés telefonon keresztül történt.

Az 1166 személy 90 különböző települését adott meg lakóhelyéül. A GVI kutatási pályázatában ugyan személyes lekérdezésre adott ajánlatot, de a felkeresésre váró települések népes száma azonban olyan mértékben drágította volna meg az adatfelvételt, hogy a kutatást nem lehetett volna befejezni. A GVI ezért, a kutatás sikeres befejezését szem előtt tartva, a telefonos adatfelvételt választotta.

A következőkben – 3 pontban összefoglalva - kísérletet teszünk annak alátámasztására, hogy jelen utókövetés, telefonos lekérdezéssel való megvalósítása nem járt a kutatás eredményeit befolyásoló hatással.

1. A telefonos elérhetőség torzító hatásairól

A telefonos lekérdezés alkalmazhatóságát leggyakrabban a reprezentativitás kérdése felől közelítik meg. Amennyiben a telefonpenetráció – beleértve a mobil-, és vezetékes telefont - nem ér el egy kritikus értéket (Kozák Ákos: 100 háztartásból 60-70 százalék) és/vagy egyes társadalmi csoportok nem, vagy alulreprezentáltak a telefontal rendelkezők körében, azaz a telefonos elérhetőség nem egyenletesen oszlik meg a társadalmi csoportok között, akkor a telefonos megkeresés torzíthatja a reprezentativitást.

A KSH adatait figyelembe véve hivatalos képet kaphatunk a jelenlegi helyzetről, vagyis, hogy 2008 első negyedévében 11,2 millió volt a mobiltelefon előfizetések száma, vezetékes vonallal pedig 3,2 millióan rendelkeznek. Így habár a vezetékes telefon előfizetések száma évről-évre ugyan csökken – és az életkor dimenzió mentén jelentős torzításokat okozhat a vezetékes telefonon való elérhetőség – a mobiltelefon előfizetések magas száma mégis arra enged következtetni – különösen a fiatalabb korosztályt érintve – hogy valamiféle telefonos eszközzel a legtöbb ember elérhető.

Jelen kutatás azonban egy utókövetés vizsgálat, így nem kell számolnunk egy véletlen minta esetében fellépő torzító tényezőkkel. Alapsokaságnak azt az 1166 személyt tekinthetjük, akik 2006-ban vállalták, hogy a jövőben válaszaikkal ismét segítik a munkánkat. Jelen kutatásban tehát nem egy véletlen minta elkészítése volt a cél, hanem konkrét, a GVI-vel már korábban kapcsolatba került személyek megkeresése.

2. A perszonális kapcsolat hiánya

Telefonos kutatásokkal kapcsolatban gyakran merül fel az interperszonális kapcsolat hiányából fakadó torzítás lehetősége. Többen, amellet érvelnek, hogy a perszonális kapcsolat során többet lehet megtudni, akár a gesztusok megfigyelésével is, valamint a kérdezett közlékenyebb diszkrét kérdésekben. Mások ennek ellenkezőjét állítják, miszerint, a kérdező öltözéke, életkora, személyisége egyfelől befolyásolhatja a válaszadót, másfelől bizalmas, intim kérdések esetén az interperszonális kapcsolat kifejezetten hátrány.

Véleményünk szerint jelen kutatásnak nem kell számolni az interperszonális kapcsolat hiányából fakadó torzításoktól. Hiszen a kutatás során a megkeresett személyek korábról már ismerték a kérdőív jellegét, célját és vállalták az újbóli megkeresést. A kérdőív továbbá nem tartalmazott olyan intim és bizalmas kérdéseket, amik indokoltá tették volna a kérdezőbiztos és a kérdezett között kialakuló bizalmasabb nexust.

3. A lekérdezés hosszúsága

A telefonos megkeresés elleni harmadik ellenérv a kérdőív terjedelmi korlátaiból fakad. Általánosan elfogadott nézet, hogy hosszabb megkerdezésre nem alkalmas a telefonos megkeresés.

A szóbanforgó kérdőív átlagos lekérdezési ideje 16 perc volt és az interjúk mindössze 25 százaléka tartott 19 percnél hosszabb ideig. A tapasztalatok pedig azt mutatják, hogy ilyen hosszúságú lekérdezés esetén a telefonos kapcsolat még nem vezet olyan problémákhoz, amik a válaszok megtagadásában vagy torzulásában öltenének testet.

Mindezek függvényében kijelenthetjük, hogy az utókövetés lekérdezésének eredményeit nem befolyásolta telefonos megkeresési módszer.

M3. Az utókövetéses minta súlyozásáról

A 2007-ben lekérdezett utókövetéses minta alapsokaságának a 2006-ban tanulószereződéssel rendelkezők tekinthetőek. Utókövetéses vizsgálatról lévén szó, a 2007-es adatfelvétel semmilyen tekintetben nem tekinthető reprezentatívnak a 2007-es tanulószereződéssel rendelkezők körére.

A tanulószereződéssel rendelkező személyek mintájának súlyozásakor a következő szempontokat kellett figyelembe vennünk: (1) a rendelkezésre álló alapsokasági adatok korlátozott száma, (2) ezek nem megfelelő minősége, illetve (3) a minta alacsony esetszáma. Továbbá figyelembe kellett vennünk, hogy (4) jelen utókövetéses vizsgálat semmiképpen nem tekinthető egy szokványos lakossági felmérésnek - sokkal inkább egy speciális célcsoport feltérképezésének - így a hagyományos szociodemográfiai változóknál meghatározóbb dimenziót kellett találnunk. Ezen szempontok figyelembevételével a súlyozási dimenziót szakértőkkel történt konzultáció és a mintán elvégzett statisztikai próbák⁹ elvégzésének eredményeképpen határoztuk meg.

Súlyozási dimenzióknak a szakmacsoportot választottuk – a FEOR besorolás alapján –, így mintánk ezen dimenzió mentén reprezentatívnak tekinthető a 2006-ban érvényben lévő tanulószereződéssel rendelkező személyekre nézve.

A súlyozáshoz használt alapsokasági jellemzőket a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Internet alapú Szakképzési Integrált Információs Rendszerének (ISZIIR) tanulószereződésekre vonatkozó adatai alapján határoztuk meg.

Az alapsokaságon belül a tanulószereződésekhez köthető OKJ-s képzések – és így a belőlük képzett FEOR alcsoportok - meglehetősen egyenlőtlenül oszlanak meg. Ezért annak érdekében, hogy statisztikailag kezelhető csoportokat kapjunk összevonásokkal éltünk. Az összevonások következtében a következő szakmacsoportokhoz jutottunk el.

⁹ A potenciális súlyozási dimenziók és a kérdőív kulcskérdései között lévő statisztikai összefüggés minőségét és erősségét vizsgáltuk.

M3.1. TÁBLA: A súlyozáshoz használt szakmacsoportok

Szakmacsoport elnevezése	FEOR csoport
Egyéb felső-,középfokú végzettséget igénylő foglalkozások	3.
Kereskedelmi foglalkozások	511.
Vendéglátó-ipari foglalkozások	512.
Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	53.
Élelmiszeripar és könnyűipari foglalkozások	72. és 73.
Vas és fémipari foglalkozások	74.
Építőipari foglalkozások	76.

Az alapsokaság, illetve a 2006-os és 2007-es minta szakmacsoportonkénti eloszlása a következő:

M3.2. TÁBLA: A szakmacsoportok eloszlása az alapsokaságban, illetve a 2006-os és 2007-es mintában

	FEOR csoport	Alapsokaság	MINTA2007	MINTA2006			
Egyéb felső-,középfokú végzettséget igénylő foglalkozások	3.	1689	5,5	34	4,3	88	4,0
Kereskedelmi foglalkozások	511.	4913	16,0	110	14,0	291	13,2
Vendéglátó-ipari foglalkozások	512.	5448	17,8	188	24,0	471	21,4
Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	53.	2516	8,2	161	20,6	449	20,4
Élelmiszeripar és könnyűipari foglalkozások	72. és 73.	4191	13,7	71	9,1	174	7,9
Vas és fémipari foglalkozások	74.	5130	16,7	101	12,9	302	13,7
Építőipari foglalkozások	76.	6010	19,6	93	11,9	291	13,2
Egyéb		774	2,5	25	3,2	134	6,1
Total		30671	100,0	783	100,0	2200	100,0

M3.3. TÁBLA: Szakmacsoportok alapján számolt súlyok

	FEOR csoport	2006-os minta súly	2007-es minta súly
Egyéb felső-,középfokú végzettséget igénylő foglalkozások	3.	1,38	1,27
Kereskedelmi foglalkozások	511.	1,21	1,14
Vendéglátó-ipari foglalkozások	512.	0,83	0,74
Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	53.	0,40	0,40
Élelmiszeripar és könnyűipari foglalkozások	72. és 73.	1,73	1,51
Vas és fémipari foglalkozások	74.	1,22	1,30
Építőipari foglalkozások	76.	1,48	1,65

A fenti táblázatok alapján nyomon követhető, hogy a súlyozási dimenziót tekintve a minta és az alapsokasági eloszlások sem térnek el jelentősen, ezért a súlyok nagysága az elfogadható tartományon belül mozog.

M4. Az utókövetés esetleges torzításáról

Egy utókövetéses vizsgálat során a minta óhatatlanul amortizálódik. Az eredeti mintában szerepelők közül többen nem elérhetőek, mert lakcímük megváltozott vagy egyszerűen korábbi ígéretük ellenére megtagadják a válaszadást. Az utókövetéses vizsgálatok esetében így mindig fennáll annak a veszélye, hogy az amortizáció következtében a minta végzetesen torzul. Torzulásnak ebben az esetben azt nevezzük, ha egy vagy több releváns alapidimenzió mentén az utókövetésből származó minta eltér az eredeti mintától. A torzítás így természetes velejárója egy utókövetéses vizsgálatnak, kérdés, hogy a tapasztalt torzítás milyen mértékű, illetve súlyozással korrigálható-e.

Elemzéseink során megállapítottuk, hogy utókövetéses vizsgálatunk elfogadható mértékben torzít, olyan releváns dimenziók mentén, mint lakóhely, nem, tanult szakma az eredeti és az utókövetéses minta eloszlásai közel azonosak. Eszerint lemondható, hogy az utókövetés során releváns csoportok nem estek ki a mintából.

A következőkben néhány releváns dimenzió mentén bemutatjuk a 2006-os és 2007-es adatfelvételtől származó minták súlyozatlan eloszlását.

M4.1. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel nem szerinti eloszlásai

Nem	2006		2007	
Férfi	1208	54,9	406	51,9
Nő	992	45,1	377	48,1
Összesen	2200	100,0	783	100,0

M4.2. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel szakmacsoport szerinti eloszlásai

Szakma	FEOR csoport	MINTA2006		MINTA2007	
Egyéb felső-,középfokú végzettséget igénylő foglalkozások	3.	88	4,0	34	4,3
Kereskedelmi foglalkozások	511.	291	13,2	110	14,0
Vendéglátó-ipari foglalkozások	512.	471	21,4	188	24,0
Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	53.	449	20,4	161	20,6
Élelmiszeripar és könnyűipari foglalkozások	72. és 73.	174	7,9	71	9,1
Vas és fémipari foglalkozások	74.	302	13,7	101	12,9
Építőipari foglalkozások	76.	291	13,2	93	11,9
Egyéb		134	6,1	25	3,2
Total		2200	100,0	783	100,0

M4.3. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel édesapa iskolai végzettsége szerinti eloszlásai

Édesapa iskolai végzettsége	2006		2007	
8 általánosnál kevesebb	12	0,5	4	0,5
8 általános	264	12,0	100	12,8
szakmunkásképző	1075	48,9	406	51,9
szakközépiskola, technikum	399	18,1	146	18,6
gimnázium	145	6,6	40	5,1
főiskola, egyetem	124	5,6	41	5,2
Adathiány	181	8,2	46	5,9
Összesen	2200	100,0	783	100,0

M4.4. TÁBLA: A 2006-os és 2007-es adatfelvétel lakóhely szerinti eloszlásai

Településtípus	2006		2007	
Megyeszékhely			190	24,3
Város			256	32,7
Község			330	42,1
Adathiány			7	0,9
Összesen	2200	100,0	783	100,0

Megjegyzés: Településtípus alatt a szülők lakóhelyének településtípusát értjük. Az adatfelvétel nem minden esetben ezen a helyen történt, hiszen elfordulhatott, hogy az utókövetés során a megkérdezett a tanuló-, vagy munkahelyének megfelelő helyen került megkérdezésre. Ezért fordulhatnak elő adathiányok.

M5. A vállalati adatfelvétel kérdőíve

7. Mi a gazdálkodó szervezet fő tevékenységének ágazati kódja? (4 jegyű TEÁOR):

--	--	--	--

HA NEM TUDJA A NÉGYJEGYŰ KÓDOT: Kérem, mondja meg, hogy melyik gazdasági ágba sorolható a cég (kétjegyű TEÁOR kód)!

FELDOLGOZÓIPAR (15-37):

- 1 — ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA (15-16)
- 2 — TEXTÍLIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA (17-19)
- 3 — FAFELDOLGOZÁS (20)
- 4 — PAPÍRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG (21-22)
- 5 — KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS FŰTŐANYAG GYÁRTÁSA (23)
- 6 — VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA (24)
- 7 — GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA (25)
- 8 — NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA (26)
- 9 — FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁSA (27-28)
- 10 — GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA (29)
- 11 — VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA (30-33)
- 12 — JÁRMŰGYÁRTÁS (34-35)
- 13 — MÁSHOVA NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR (36-37)

- 14 — VILLAGENERGIA-, GÁZ-, GŐZ-, VÍZELLÁTÁS (40-41)
- 15 — ÉPÍTŐIPAR (45)
- 16 — KERESKEDELEM, JAVÍTÁS (50-52)
- 17 — SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS (55)
- 18 — SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS (60-64)
- 19 — PÉNZÜGYI KÖZVETÍTÉS (65-67)
- 20 — INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS (70-74)
- 21 — OKTATÁS (80)

8. Hány fő volt 2006. december 31-én cégüknél a statisztikai állományi létszám?

..... fő
 9999 – NEM TUDJA
 X –

8.1...Ebből körülbelül hány fő volt...

	állományi létszám	NT	
a) ... a segéd- és a betanított munkások száma?fő	999	X
b) ... a szakmunkások száma?fő	999	X
c) HA A) ÉS B) NINCSENEK KÜLÖN NYILVÁN-TARTVA, AKKOR ÖSSZESEN A)+B) HÁNY FŐ?fő	999	X
d) ...valamint a nem fizikai foglalkozásúak száma?fő	999	X

8.2. Ezen – a nem fizikai foglalkozásúakon – belül hány fő volt ...

	fő	NT	
a) ... a felsőfokú végzettségű szellemiek száma?fő	999	X

9. Várhatóan mekkora lesz **2007. december 31-én** a cégnél a statisztikai állományi létszám?

..... fő
 9999 – NT
 X –

9.1. ...Ebből körülbelül hány főre tehető majd...

	állományi létszám	NT	
a) ... a segéd- és a betanított munkások száma?fő	999	X
b) ... a szakmunkások száma?fő	999	X
c) HA A) ÉS B) NINCSENEK KÜLÖN NYILVÁNTARTVA, AKKOR ÖSSZESEN A)+B) HÁNY FŐ?fő	999	X
d) ...valamint a nem fizikai foglalkozásúak száma?fő	999	X

9.2. Ezen – a nem fizikai foglalkozásúakon – belül hány fő lesz ...

	fő	NT	
a) ... a felsőfokú végzettségű szellemiek száma?fő	99 9	X

II. A VÁLLALKOZÁS ÜZLETI HELYZETE

10. Várhatóan a vállalkozás **nyereséggel, null-szalddóval vagy veszteséggel** zárja majd a 2007-es évet?

1 – nyereséggel 2 – null-szalddóval 3 – veszteséggel 9 – NT

11. Ön szerint milyen a vállalkozás jelenlegi **üzleti helyzete**? Jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT

12. Milyennek ítéli a vállalkozás rendelésállományát, vagy termékeinek, szolgáltatásainak **keresletét jelenleg**? Magasnak, közepesnek vagy alacsonynak?

1 – magas 2 – közepes 3 – alacsony 4 – nincs 9 – NT

13. Körülbelül hány százalékos a vállalkozás meghatározó **termelőkapacitásainak** jelenlegi kihasználtsága?

.....%
 999 – NT

14. Ön szerint hogyan alakult a vállalkozásnál a **termelés szintje** az elmúlt hat hónapban az előző év azonos időszakához viszonyítva? Nőtt, azonos szinten maradt vagy csökkent?

1 – nőtt 2 – azonos maradt 3 – csökkent 9 – NT

III. A VÁLLALKOZÁS ÜZLETI HELYZETÉNEK VÁRHATÓ ALAKULÁSA

15. Várhatóan milyen lesz a vállalkozás **üzleti helyzete** a következő 6 hónap során? Jó, kielégítő vagy rossz?

1 – jó 2 – kielégítő 3 – rossz 9 – NT

16. Várhatóan hogyan alakul majd a vállalkozás termelőkapacitásainak kihasználtsága a következő 6 hónapban? Nőni fog, azonos marad vagy csökkenni fog?

1 – nőni fog 2 – azonos marad 3 – csökkenni fog 9 – NT

17. Várhatóan hogyan változik vállalkozásánál a termelés szintje a következő 6 hónap során az előző év azonos időszakához viszonyítva? Növekszik, nem változik vagy csökken?

1 – növekszik 2 – nem változik 3 – csökken 9 – NT

18. A vállalkozás célját és a terveket tekintve mennyire fontos a vállalkozás növekedése? Osztályozzon úgy, mint az iskolában! Az 1-es jelentse azt, hogy egyáltalán nem fontos, az 5-ös, hogy rendkívül fontos. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.

egyáltalán nem fontos 1 2 3 4 5 rendkívül fontos
9 – NT X –

IV. A FOGLALKOZTATÁS ÉS MUNKAERŐ-KERESLET

19. A foglalkoztatottak száma az Ön cégénél a következő 6 hónapban várhatóan ...

1 – nőni fog → 19.a.1. Hány fővel? fővel 99 – NT
2 – nem változik vagy → 20 - RA
3 – csökkenni fog? → 19.a.2. Hány fővel? fővel 99 – NT
9 – NT

20. 19.b. A szakképzett fizikai foglalkoztatottak száma az Ön cégénél a következő 6 hónapban várhatóan ...

1 – nőni fog 19.b.1. Hány fővel? fővel 99 – NT
2 – nem változik vagy
3 – csökkenni fog? 19.b.2. Hány fővel? fővel 99 – NT
9 – NT

21. Várhatóan milyen lesz a munkaviszony megszűnésben, ill. a létszámfelvételben érintettek összetétele 2007 második félévében a következő kategóriákban?

20.1. Munkaviszony megszűnik		NT	20.2. Felvételre kerülők		NT
a. szakképzetlen fizikai	fő	99	a. szakképzetlen fizikai	fő	99
b. szakképzett fizikai	fő	99	b. szakképzett fizikai	fő	99
c. szellemi (alap- és középfokú)	fő	99	c. szellemi (alap- és középfokú)	fő	99
d. szellemi (felsőfokú)	fő	99	d. szellemi (felsőfokú)	fő	99

0 – nem várható munkaviszony megszűnése

0 – nem várható munkaerő-felvétel

22. Van-e tartósan betöltetlen álláshely a cégnél?

0 – nincs → 22-RE

1 – van → 21.a. Melyik az a legfeljebb három szakma, amelyekben az Ön cégénél a legerősebb a munkaerőhiány jelenleg, és mekkora ezekben a szakmákban az Ön / Önök vállalkozása által kínált bruttó bér nagysága?

Szakmák, amelyekben munkaerőhiány van	A szakma OKJ	Jelenleg kínált bruttó	Hány hónapja
---------------------------------------	--------------	------------------------	--------------

	száma	bér nagysága (ezer forint)	keres munkaerőt?
1.		ezer Ft	hó
2.		ezer Ft	hó
3.		ezer Ft	hó

V. PÁLYAKEZDŐK

23. Az elmúlt 2 évben alkalmaztak-e pályakezdőket? Pályakezdőknek azokat tekintjük, akik két évnél nem régebben fejezték be tanulmányaikat.

1 – igen 2 – nem → 25 - RE

→ 22.a. Összesen felvett pályakezdők száma:fő 99 – NT

22.a.1. Ebből jelenleg is a cégnél áll alkalmazásban fő 99 – NT

24. Mennyire elégedett az Ön vállalkozásában dolgozó pályakezdők tudásával? Azokra a szakképzett, érettségivel nem rendelkező fiatalokra vonatkozóan válaszoljon, akik tavaly vagy tavalyelőtt kezdtek dolgozni. Ötös osztályzatot adjon, ha nagyon elégedett, és 1-est, ha egyáltalán nem elégedett a tudásukkal a következő részterületeken:

MIUTÁN VÁLASZOLT: Most arra kérem, hogy az Ön cégénél dolgozó érettségizett pályakezdőkről is mondjon véleményt! Mennyire elégedett a tudásukkal a következő részterületeken?

OSZLOPONKÉNT KÉRDEZZ!

5 = nagyon elégedett
1 = egyáltalán nem elégedett

	<i>érettségivel nem rendelkező 2 éve dolgozó pályakezdők</i>			<i>érettségizett 2 éve dolgozó pályakezdők</i>									
	osztályzat					osztályzat							
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	nincs rá szükség	NT	
a. szakmai elméleti alapok											0	9	X
b. szakmai gyakorlati jártasság											0	9	X
c. számítógépes ismeretek/gyakorlat											0	9	X
d. korszerű műszaki ismeretek											0	9	X
e. gazdasági ismeretek											0	9	X
f. számoláskészség											0	9	X
g. anyanyelvi beszéd- és íráskészség											0	9	X
h. idegennyelv-tudás											0	9	X
i. munkakultúra											0	9	X
j. munkafegyelem											0	9	X
k. önálló munkavégzés képessége											0	9	X
l. együttműködési készség											0	9	X
8 – nem dolgoznak a cégnél						8 – nem dolgoznak a cégnél							

25. HA JELENLEG IS VAN PÁLYAKEZDŐ ALKALMAZOTTJUK: Most az elmúlt két évben felvett és jelenleg is alkalmazott pályakezdők munkakörnkénti megoszlását kérdezem.

Képzettség Fizikai munkakörben Szellemi munkakörben

	alkalmazva	alkalmazva
a. Szakképzetlen, érettségi nélkül	fő	fő
b. Szakképzetlen, érettségivel	fő	fő
c. Szakképzett, érettségi nélkül	fő	fő
d. Szakképzett, érettségivel	fő	fő

26. Vettek-e fel / vesznek-e fel pályakezdőket 2007-ben?

0 – nem → 25.a. Miért nem vettek fel / szándékoznak felvenni pályakezdőket?

**TÖBB
VÁLASZ
LEHET!**

- 1 – nincs szükség új munkaerőre
 2 – gyakorlattal rendelkezőt kíván alkalmazni
 3 – rosszak az eddigi alkalmazási tapasztalatok
 4 – egyéb, mégpedig.....
 X –

1 – igen → 25.b. Hány főt? főt

9 – NT

99 – NT

25.c. Milyen képzettségű pályakezdőt vettek fel / szándékoznak felvenni?

	Ebből hány főt?	NT
a. szakképzetlen fizikai	fő	99
b. szakképzett fizikai	fő	99
c. szellemi (alap- és középfokú)	fő	99
d. szellemi (felsőfokú)	fő	99

25.d. Melyek a legjellemzőbb munkakörök, ahová pályakezdőket vettek fel / szándékoznak felvenni?

munkakörök megnevezése	4 jegyű FEOR száma	Felvett / felvenni tervezett létszám	NT
a.		fő	99
b.		fő	99
c.		fő	99

27. Szándékoznak-e 2008 első félévében pályakezdőket felvenni?

0 – nem terveznek → 26.a. Miért nem tervezik pályakezdők felvételét 2008 első felében?

**TÖBB
VÁLASZ
LEHET!**

- 1 – nincs szükség új munkaerőre
 2 – gyakorlattal rendelkezőt kíván alkalmazni
 3 – rosszak az eddigi alkalmazási tapasztalatok
 4 – egyéb, mégpedig:
 X –

1 – terveznek → 26.b. Hány főt? főt

9 – NT

99 – NT

26.c. Milyen képzettségű pályakezdőt szándékoznak felvenni?

	Ebből hány főt?	NT

Szerkezeti feszültségek – szakképzettek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon

a. szakképzetlen fizikai	fő	99	
b. szakképzett fizikai	fő	99	
c. szellemi (alap- és középfokú)	fő	99	
d. szellemi (felsőfokú)	fő	9-9	

A 26.d KÉRDÉS A KÖVETKEZŐ OLDALON TALÁLHATÓ

26.d. **Melyek a legjellemzőbb munkakörök, ahová pályakezdőket várnak?**

betöltendő munkakörök megnevezése	4 jegyű FEOR száma	felvenni tervezett létszám	NT
a.		fő	99
b.		fő	99
c.		fő	99

VI. TANULÓK

28. Az elmúlt két évben volt-e, illetve jelenleg van-e a cégnek tanulója?

1 – igen

2 – nem →

KÖSZÖNJÜK VÁLASZAIT!

29. A vállalkozásnál tanulószerezéssel tanulók száma mekkora volt a 2006/2007-es tanév során?

..... fő

99 – NT

30. A tanulószerezéssel tanulók száma a 2007/2008-as tanévben várhatóan mekkora lesz?

..... fő

99 – NT

31. Mennyire elégedett az Ön vállalkozásánál foglalkoztatott tanulók tudásával, készségeivel?
Ötös osztályzatot adjon, ha nagyon elégedett, és 1-est, ha egyáltalán nem elégedett a tudásukkal, készségeikkel a következő részterületeken:

	5 = nagyon elégedett 1 = egyáltalán nem elégedett				<i>Tanulók értékelése</i>		
	5	4	3	2	1	nincs rá szükség	NT
a. szakmai elméleti alapok						0	9
b. szakmai gyakorlati jártasság						0	9
c. kezűgyesség, manuális készség						0	9
d. számítógépes ismeretek/gyakorlat						0	9
e. korszerű műszaki ismeretek						0	9
f. gazdasági ismeretek						0	9
g. számoláskészség						0	9
h. olvasási készség, szövegértés						0	9
i. anyanyelvi beszéd- és íráskészség						0	9
j. idegennyelv-tudás						0	9
k. munkakultúra						0	9
l. munkafegyelem						0	9
m. önálló munkavégzés képessége						0	9

A TÁBLÁZAT A KÖVETKEZŐ OLDALON FOLYTATÓDIK!

ELŐZŐ TÁBLÁZAT FOLYTATÁSA

5 = nagyon elégedett 1 = egyáltalán nem elégedett	<i>Tanulók értékelése</i>				nincs rá szükség	NT	
	osztályzat						
	5	4	3	2	1		
n. problémamegoldó képesség						0	9
o. alkotókészség						0	9
p. döntéskészség						0	9
q. együttműködési készség						0	9

32. Most annak a szakmának a tanulóira gondoljon, amelyben a legtöbb tanuló tanul Önöknél! Melyik ez a szakma? Kérem, adja meg e szakmának az OKJ számát is!

szakma neve	A szakma OKJ száma	Hányan tanulják ezt a szakmát Önöknél?
		fő

Hogyan értékeli a tanulókat ebben a szakmában, mennyire jellemzőek rájuk a következő magatartásformák? Osztályozzon úgy, hogy 5-öst ad, ha teljes mértékben jellemző az adott magatartásforma, vagy tulajdonság a tanulókra és 1-est ad, ha egyáltalán nem jellemző. (Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.)

	<i>Tanulók értékelése</i>					NT
	teljes mértékben jellemző		← → egyáltalán nem jellemző			
a. megbízhatóság	5	4	3	2	1	9
b. pontosság	5	4	3	2	1	9
c. őszinteség	5	4	3	2	1	9
d. tisztelettudó magatartás	5	4	3	2	1	9
e. segítőkészség	5	4	3	2	1	9
f. türelmesség	5	4	3	2	1	9
g. nyugodtság	5	4	3	2	1	9
h. nyitottság	5	4	3	2	1	9
i. kitartás	5	4	3	2	1	9
j. alkotókészség	5	4	3	2	1	9
k. kezdeményező készség	5	4	3	2	1	9
l. becsületesség	5	4	3	2	1	9
m. önfeláldozás	5	4	3	2	1	9
n. lojalitás a munkahelyhez	5	4	3	2	1	9

VII. A GYAKORLATI KÉPZÉS JELLEMZŐI

33. A jelenlegi tanulók közül hányan végeznek/végeztek idén, vagyis a 2006/2007-es tanévben?

..... fő 99 – NT

↳ 32.a. A végzősök közül várhatóan hány főnek fog állást ajánlani/hány főnek ajánlott állást?

..... főnek 99 – NT

↳ 32.b. A tapasztalatai alapján közülük várhatóan hányan maradnak itt?

..... fő 99 – NT

34. Ha egy tanulót a végzés után teljes munkaidőben alkalmazna, akkor mekkora nettó bért tudna neki fizetni, azaz kezdőként körülbelül hány forintot kapna kézhez?

..... forintot 9 – NT

35. Eddigi tapasztalatai szerint 10 tanulóból hányan jutnak el mind szakmai ismereteiket, mind hozzáállásukat tekintve arra a szintre, amivel a képzés után alkalmazásba állhatnának az Ön cégénél?

10 tanulóból fő 99 – NT

36. Vannak-e olyan jelentősebb közvetett vagy közvetlen költségek, amelyek a gyakorlati képzéshez kapcsolódnak, de amelyeket mégsem lehet elszámolni és/vagy visszaigényelni?

1 – vannak 2 – nincsenek

↳ 35.a. Az alábbiakban költségtételeket soroltunk fel. Kérem, osztályozza ezeket 1-től 5-ig oly módon, hogy az 1-es osztályzat azt jelenti, egyáltalán nem jelent terhet, míg az 5-ös azt, hogy jelentős terhet jelent az adott költségtétel a vállalkozás, cég számára!

jelentős terher	←	→	egyáltalán nem terher	NT
-----------------	---	---	--------------------------	----

a. felhasznált anyagok költsége	5	4	3	2	1	9
b. rezsiköltség	5	4	3	2	1	9
c. munkaruhaköltségek	5	4	3	2	1	9
d. munkaeszköz-költségek	5	4	3	2	1	9
e. adminisztratív munka költségei	5	4	3	2	1	9
f. Egyéb1, és pedig:.....	5	4	3	2	1	9
g. Egyéb2, és pedig:	5	4	3	2	1	9

9 – NT X –

VIII. A TANULÓSZERZŐDÉSES RENDSZERREL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK

37. **Mennyire érvényesek az Ön cégére a következő állítások? Ismét osztályozzon! Az 5-ös osztályzat most azt jelenti, hogy teljes mértékben érvényes, és az 1-es osztályzat jelenti azt, hogy egyáltalán nem érvényes az állítás az Ön cégére.**

	teljes mértékben ← → egyáltalán nem					NT
a. A tanulószerveződés megkötésével kapcsolatosan túl sok a fölösleges papírmunka.	5	4	3	2	1	9
b. Az iskola tanulófelelőse elegendő segítséget nyújt a tanulók gyakorlati képzéséhez.	5	4	3	2	1	9
c. A gyakorlati képzés az elszámolható költségeken felül jelentős anyagi terheket jelent a cég számára.	5	4	3	2	1	9
d. A cégnél elegendő kapacitás van arra, hogy a képzéssel járó adminisztratív feladatokat az elvárásoknak megfelelően el lehessen látni.	5	4	3	2	1	9
e. Az iskola a vállalkozóra hárítja a tanulók képzésével és foglalkoztatásával kapcsolatos felelősséget.	5	4	3	2	1	9
f. Ha egy tanuló nem tesz eleget az elvárásoknak, akkor a tanuló szerződését könnyen fel lehet bontani.	5	4	3	2	1	9
g. A gyakorlati képzéssel kapcsolatos adminisztráció túlzottan költséges és időigényes.	5	4	3	2	1	9

38. **HA AZ UTOLSÓ ÁLLÍTÁSRA 5-ÖS, VAGY 4-ES ÉRTÉKET JELÖLT AKKOR KÉRDEZD MEG, HOGY...**

Elképzelhetőnek tartja-e, hogy a túlzott adminisztratív terhek miatt jövőre felhagy a tanuló-szerződéses képzéssel?

1 – igen 2 – nem

39. A gyakorlati képzés előnyeit és terheit mérlegelve, véleménye szerint az Ön cégének mennyire éri meg részt venni a tanuló-szerződéses képzési rendszerben?

- 1 – Egyáltalán nem éri meg,
- 2 – inkább nem éri meg,
- 3 – változó: hol megéri, hol nem _____
- 4 – inkább megéri, vagy _____
- 5 – nagyon megéri részt venni a tanuló-szerződéses képzési rendszerben. _____

39 - RE

→ **38.a. A véleményét mennyire befolyásolja az, hogy a tanulói a végzés után máshol helyezkednek el, s más cégnél kamatoztatják az itt megszerzett tudást?**

- 1 – Egyáltalán nem befolyásolja,
- 2 – csak kicsit,
- 3 – közepesen,
- 4 – erősen vagy
- 5 – teljesen ez határozza meg a véleményét?

X -

40. Tegyük fel, hogy a tanuló-szerződéses képzéssel kapcsolatos adminisztrációs terhek a felére csökkennének. Ennek következtében Ön vállalna-e több tanuló képzését?

1 – igen 2 – nem

→ **39.a. Hány fővel növelné a tanulók számát? fővel**

41. Tegyük fel, hogy a tanuló-szerződéses képzéssel kapcsolatos adminisztrációs terhek a felére csökkennének. Ez véleménye szerint hogyan érintené a tanuló-szerződéses képzésben résztvevő cégek számát?

- 1 – Nem változtatná,
- 2 – enyhén növelné,
- 3 – növelné, vagy
- 4 – jelentősen növelné a tanuló-szerződéses képzésben résztvevő cégek számát?

9 – NT

42. Köszönjük válaszait! Segítségét azzal is szeretnénk megköszönni, hogy ingyenesen megküldjük Önnek a felmérés értékelésének összefoglalóját! Amennyiben igényli ezt, kérem, adja meg e-mail címét!

.....@.....

Köszönjük, hogy válaszaival segítette munkánkat!

KÉRDEZÉS VÉGE: óra perc

M6. A pályakövetés adatfelvétel kérdőíve

--	--	--	--

sorszám



TANULÓK_2007

2007. október



A válaszadás önkéntes!

Település neve: Budapesten kerület:

--	--

*Kijelentem, hogy a kérdezés szabályainak megfelelően jártam el.
Az általam kezelt és felvett adatokat bizalmasan kezelem, azokat csak
a kutatásban illetékes személynek adom át,*

Kérdező aláírása:

--	--	--	--	--

kérdezői
igazolványszám

KÉRDEZÉS KEZDETE:

2007. hó nap óra perctől

43. Melyik évben született Ön?

19-ben

X –

44. A kérdezett neme:

1 – férfi

2 – nő

X –

45. Melyik településen laknak a szülei? (Ha szülei külön élnek, akkor annak a szülőnek a lakóhelyét mondja meg, akivel a legtovább élt együtt!)

ÍRD LE, UTÁNA KÓDOLD!

0 – nem ismeri a szüleit vagy nem tudja, hogy hol élnek

1 – Budapesten

2 – más városban

3 – községben

4 – külföldön

X –

46. Milyen nyelvet/nyelveket tanult az általános iskolában?

MIUTÁN VÁLASZOLT: Hány évig tanulta? Milyen óraszámban?

ÍRD BE!	KÓD:	Hány évig tanulta ezt a nyelvet? (HA BUKOTT, AZT NE SZÁMOLJA BELE!)		Heti hány órában tanulta?		
		évig	NT	(átlagosan)	NT	
1.		X	évig	99	óra/hét	99
2.		X	évig	99	óra/hét	99
3.		X	évig	99	óra/hét	99

NYELVEK KÓDJAI:

1 – angol

2 – német

3 – francia

4 – spanyol

5 – orosz

6 – olasz

7 – egyéb nyelv

8 – nem tanult nyelvet

47. Milyen nyelvet/nyelveket tanult középiskolában?

MIUTÁN VÁLASZOLT: Hány évig tanulta? Milyen óraszámban?

ÍRD BE!	KÓD:	Hány évig tanulta ezt a nyelvet? (HA BUKOTT, AZT NE SZÁMOLJA BELE!)		Heti hány órában tanulta?		
		évig	NT	(átlagosan)	NT	
1.		X	évig	99	óra/hét	99
2.		X	évig	99	óra/hét	99
3.		X	évig	99	óra/hét	99

48. Volt-e olyan nyelv, amelyet magántanárnál vagy iskolán kívül nyelviskolában tanult?

MIUTÁN VÁLASZOLT: Hány évig tanulta? Milyen óraszámban?

ÍRD BE!	KÓD:	Hány évig tanulta ezt a nyelvet? (HA BUKOTT, AZT NE SZÁMOLJA BELE!)		Heti hány órában tanulta?		
		évig	NT	(átlagosan)	NT	
1.		X	évig	99	óra/hét	99
2.		X	évig	99	óra/hét	99
3.		X	évig	99	óra/hét	99

NYELVEK KÓDJAI:	1 – angol	5 – orosz
	2 – német	6 – olasz
	3 – francia	7 – egyéb nyelv
	4 – spanyol	8 – nem tanult nyelvet

7-8. HA TANULT VALAMILYEN IDEGEN NYELVET (4-6. kérdés)**49. Megítélése szerint melyik nyelven tud a legjobban beszélni, vagy melyik nyelvet érti meg leginkább?**

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| 1 – angol | 5 – orosz |
| 2 – német | 6 – olasz |
| 3 – francia | 7 – egyéb nyelven, éspedig: |
| 4 – spanyol | 9 – NT X – |

50. Ha külföldi turisták útbaigazítást kérnek Öntől ezen a nyelven, akkor...

- | |
|---|
| 1 – azt sem érti meg, hogy mit kérdeznek, |
| 2 – megérti, hogy mit kérdeznek, de csak mutogatással tud nekik válaszolni, |
| 3 – néhány egyszerű szóval válaszolni tud kérdéseikre, vagy |
| 4 – el is tud beszélgetni velük? |
| 9 – NT X – |

51. Mennyire ért vagy nem ért egyet a következő kijelentésekkel? Az 5-ös jelentse azt, hogy teljes mértékben egyetért vele, az 1-es azt, hogy egyáltalán nem. Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja!

	teljes mértékben ← → egyáltalán nem					9	NT
	5	4	3	2	1		
a) Az általános iskolában megtanítottak helyesen írni	5	4	3	2	1	9	X
b) Az általános iskolában megtanítottak jól olvasni	5	4	3	2	1	9	X
c) Az általános iskolában megtanítottak jól számolni	5	4	3	2	1	9	X
d) Az általános iskola elvégzése időpocsékolás volt	5	4	3	2	1	9	X
e) Az általános iskola elvégzése után könnyen tanultam a szakmámat	5	4	3	2	1	9	X
f) Az általános iskolai tanároktól sokat tanultam	5	4	3	2	1	9	X
g) Az általános iskolai tanárok lelkiismeretesen tanítottak minket	5	4	3	2	1	9	X

52. És a következő kijelentésekkel mennyire ért vagy nem ért egyet? Most is ugyanúgy válaszoljon: az 5-ös jelentse: teljes mértékben, az 1-es azt, hogy egyáltalán nem!

	teljes mértékben ← → egyáltalán nem					NT	
	5	4	3	2	1		
a) A szakiskola megfelelően felkészít az életre	5	4	3	2	1	9	X
b) A szakiskola elvégzése időpocsékolás	5	4	3	2	1	9	X
c) A szakiskola olyan tudást ad, ami hasznos a munkahelyemen	5	4	3	2	1	9	X
d) A szakiskola korszerűtlen, elavult szakmai tudást ad	5	4	3	2	1	9	X
e) A képzőhelyen rendelkezésre állnak a képzéshez szükséges eszközök (gépek, anyagok)	5	4	3	2	1	9	X
f) A szakiskolai tanároktól sokat tanultam	5	4	3	2	1	9	X
g) A szakiskolai tanárok lelkiismeretesen tanítottak minket	5	4	3	2	1	9	X
h) A szakiskolában tanult szakma önmagában nem elegendő, szükség van egy második szakmára is	5	4	3	2	1	9	X

53. Mennyi volt a gyakorlati képzése heti óraszám az utolsó tanévben?

..... óra/ hét

9 – NT X –

54. A szakiskolai tanulmányai során hova járt gyakorlati képzésre?

1 – Csak az iskolai tanműhelybe, → 15 - RE

2 – csak iskolán kívülre, vagy

3 – részben az iskolai tanműhelybe, részben az iskolán kívülre?

9 – NT X –

55. Melyik cégnél dolgozott a gyakorlati képzés során?

a. Az cég neve:

b. A cég települése:

Budapesten
kerület:

0 – nem volt cégnél gyakorlati képzésen

56. Szeretnénk megismerni a véleményét a gyakorlati képzőhellyel kapcsolatban. A következő kijelentéseket is értékelje az iskolai osztályzáshoz hasonlóan: az 5-ös jelentse, hogy teljes mértékben egyetért vele, az 1-es pedig azt, hogy egyáltalán nem. (Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja!)

	teljes mértékben ← → egyáltalán nem					NT	
	5	4	3	2	1		
a. A gyakorlati képzőhelyen nagyon sokat tanultam a szakmáról.	5	4	3	2	1	9	X
b. A gyakorlati képzőhelyen remek szakemberek dolgoztak.	5	4	3	2	1	9	X
c. A gyakorlati képzőhelyen korszerű gépekkel és berendezésekkel dolgoztunk.	5	4	3	2	1	9	X
d. A gyakorlati képzőhelyen megtanultakat ma is jól tudom használni.	5	4	3	2	1	9	X

57. Milyennek ítéli meg az elméleti és a gyakorlati**oktatás egymáshoz viszonyított arányát?**

- 1 – túl sok az elméleti oktatás,
 2 – túl sok a gyakorlati oktatás, vagy
 3 – az elméleti és a gyakorlati oktatás aránya megfelelő
 9 – NT X –

58. Mikor fejezte be a középiskolát?

..... évhónap

99 – NT 99 – NT

X – X –

0 – még nem fejezte be

 HA TÖBB KÖZÉPISKOLÁT IS VÉGZETT,
 AMELYIKBE LEG UTOLJÁRA JÁRT!
59. Milyen szakképesítései vannak Önnek?

	Szakképesítés neve
a.	
b.	
c.	

0 – nincs még szakképesítése

60. Most a szakmájára vonatkozóan olvasok fel néhány kijelentést. Iskolai osztályzatokkal mondja meg, hogy mennyire ért vagy nem ért egyet velük. Az 5-ös jelentse azt, hogy teljes mértékben egyetért, az 1-es, hogy egyáltalán nem.

	teljes mértékben ← → egyáltalán nem					9	NT
	5	4	3	2	1		
a. A szakmámat tisztelik az emberek.	5	4	3	2	1	9	X
b. A szakmám miatt az emberek lenéznek.	5	4	3	2	1	9	X
c. A szüleim büszkéek rám, amiért ezt a szakmát választottam.	5	4	3	2	1	9	X
d. A szakmám miatt sosem kellett szégyenkezniem.	5	4	3	2	1	9	X
e. A szakmám miatt az emberek felnéznek rám.	5	4	3	2	1	9	X
f. A szakmámmal kiemelkedően jól lehet keresni.	5	4	3	2	1	9	X
g. Nem fizetik meg kellőképpen a szaktudásomat.	5	4	3	2	1	9	X
h. Más szakmákhoz viszonyítva alacsony a jövedelmem.	5	4	3	2	1	9	X
i. A szakmámból nagyon nehezen lehet megélni.	5	4	3	2	1	9	X

61. Ön jelenleg is tanul?

1 – igen 2 – nem → ← 9 – NT X –

62. Mi a jelenlegi iskolájának neve és címe?

a. Az iskola neve:

b. Az iskola települése:

Budapesten
kerület:

63. Milyen iskolatípusban tanul?

- 1 – szakiskola 4 – főiskola
 2 – szakközépiskola 5 – egyetem
 3 – gimnázium 6 – egyéb, éspedig:
 9 – NT X –

MINDENKITŐL!**64. Ön jelenleg...**

- 1 – alkalmazott,
 2 – vállalkozó,
 3 – alkalmi munkás,
 4 – munkanélküli, vagy
 5 – tanuló?
 6 – egyéb (GYES, GYED, háztartásbeli stb.)
 9 – NT X –

65. HA ALKALMAZOTT (előző kérdés 1-es kód)

Milyen munkaszerződése van Önnek?

- 1 – Határozatlan idejű,
 2 – határozott idejű, vagy
 3 – megbízási szerződéssel foglalkoztatják?
 9 – NT X –

MINDENKITŐL!**66. Összesen hány munkahelye volt eddig? A gyakorlati képzés ideje alatt végzett munkát ne számítsa bele!**

..... munkahelyen

0 – még nem dolgozott →
 9 – NT X –

67. Hányadik munkahelyén dolgozott 2007. június 1-jén?

HA NEM DOLGOZOTT 2007. JÚNIUS 1-JÉN: Hány munkahelye volt 2007. június 1-je előtt?

..... munkahelyén

- 0 – 2007. június 1. előtt nem dolgozott
 9 – NT X –

68. Kérem, válaszoljon meg néhány kérdést az eddigi munkahelyeivel kapcsolatban!

Cég neve és a munkavégzés helye ÍRD LE!	Járt ehhez a céghez gyakorlati képzésre?		Munkába állás ideje (év, hónap)	Mi (volt) az Ön munkaköre?	Mennyi (volt) a havi nettó bére? Ha órabéres havi 180 órával számoljon!	Hány órás (volt) a munkaidő?	Meddig dolgozott ezen a munkahelyen?
	igen	nem	DÁTUM	ÍRD LE!			
a. név: település:	1	2	év hó 99 - NT		Ft/hó	óra/nap	év hó 99 - NT
b. név: település:	1	2	év hó 99 - NT		Ft/hó	óra/nap	év hó 99 - NT
c. név: település:	1	2	év hó 99 - NT		Ft/hó	óra/nap	év hó 99 - NT
d. név: település:	1	2	év hó 99 - NT		Ft/hó	óra/nap	év hó 99 - NT

69. Hogyan találta jelenlegi munkáját?

TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 1 – családtagok, ismerősök segítségével
- 2 – tanulmányi szerződés alapján
- 3 – újsághirdetés útján
- 4 – internetes állasközvetítő útján
- 5 – munkaügyi központ/kirendeltség segítségével
- 6 – egyéb módon, éspedig:
- 9 – NT X –

70. Mielőtt elhelyezkedett a jelenlegi munkahelyén, mennyi ideig keresett állást?

- hónapig
- 88 – kevesebb mint 1 hónapig
- 99 – NT X –

71. Szeretnénk megtudni, hogy mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével. Iskolai osztályzatokkal válaszoljon. Az 5-ös jelentse azt, hogy nagyon elégedett, az 1-es pedig azt, hogy egyáltalán nem elégedett vele. (Természetesen a közbülső osztályzatokat is használhatja.)

Tehát mennyire elégedett ...

	←————→					NT	
	nagyon elégedett				egyáltalán nem		
a. a jelenlegi munkakörével?	5	4	3	2	1	9	X
b. a munkaidővel?	5	4	3	2	1	9	X
c. a munkavégzés körülményeivel, a berendezések, gépek stb. állapotával?	5	4	3	2	1	9	X
d. a munkatársaival?	5	4	3	2	1	9	X
e. a fizetésével?	5	4	3	2	1	9	X
f. a továbblépési lehetőségekkel?	5	4	3	2	1	9	X

72. Munkavégzésében mennyire veszi hasznát annak, amit a szakiskolában tanult?

- 1 – Egyáltalán nem,
- 2 – csak a kisebb részének,
- 3 – kb. a felének,
- 4 – a nagyobb részének hasznát, vagy
- 5 – szinte mindennek hasznát veszi, amit a szakiskolában tanult?
- 9 – NT X –

73. Általában mennyi ideig tart amíg a lakóhelyéről a munkahelyére ér?

- A bejárás órát és percet vesz igénybe
- 9 – NT 99 – NT
- X – X –

74. Kb. hány kilométerre lakik a munkahelyétől?

- kilométerre
- 9 – NT X –

75. Hogyan jár be a munkahelyére?

- 01 – saját autóval TÖBB VÁLASZ LEHET! 06 – kerékpárral
 02 – családtagja, munkatársa viszi be autóval 07 – motorral
 03 – helyi tömegközlekedési eszközzel 08 – gyalog
 04 – távolsági busszal 09 – egyéb eszközzel
 05 – vonattal 99 – NT X –

MINDENKITŐL, AKI DOLGOZIK!**76. Tervezi-e, hogy a következő fél évben munkahelyet vált?**

- 1 – igen 2 – nem \longrightarrow 39 - RE \longleftarrow 9 – NT X –

77. Miért szeretne munkahelyet váltani?

RÉSZLETESEN ÍRD LE!

9 – NT X –

78. Milyen állást keres?... TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 1 – Olyat, ahol ugyanebben a szakmában, vagy
 2 – olyat, ahol másik szakmában kell dolgoznia?

- 9 – NT X –

79. HA MÁS SZAKMÁBAN DOLGOZNA (előző kérdés 2-es kód)

Milyen szakmára gondol?

 ÍRD LE!
 TÖBB VÁLASZ LEHET

- _____
- 9 – NT ~~37.a.~~ Mégis: inkább fizikai vagy inkább nem fizikai munkát szeretne végezni?
 X – 1 – inkább fizikai
 2 – inkább nem fizikai
 3 – mindegy
 9 – NT X –

80. Elhelyezkedne a mostani bérénel valamivel alacsonyabb összegért is?

- 1 – igen,
 2 – nem, legalább ugyanennyit szeretne kapni,
 3 – a jelenleginél többet szeretne kapni, \longrightarrow 38.a. Hány ezer forinttal szeretne többet kézhez kapni?
 9 – NT X –
ezer Ft-tal
 99 – NT X –

MINDENKITŐL!

81. Milyen feltételekkel lenne hajlandó egy távoli, magyarországi városba költözni akkor, ha ott jobb álláslehetőséghez jutna, mint lakóhelye környékén?

ÍRD LE, UTÁNA KÓDOLD!
TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 0 – nem költözne semmilyen feltétellel
 1 – ha a munkaadó biztosítana szállást
 3 – ha rokonoknál, ismerősöknél tudna lakni
 4 – ha magasabb lenne a fizetése → 39.a. Hány ezer forinttal szeretne többet kézhez kapni?
 5 – egyéb válasz
 9 – NT X –ezer Ft-tal
 99 – NT X –

82. A saját pályája, karrierje szempontjából nagyon szükségesnek tartja, inkább szükségesnek, inkább szükségtelennek, vagy teljesen szükségtelennek tartja azt, ...

	nagyon szükséges	inkább szükséges	inkább szükségtelen	teljesen szükségtelen	NT	
a. hogy szakmai továbbképzéseken vegyen részt?	4	3	2	1	9	X
b. hogy jobban beszéljen idegen nyelveken?	4	3	2	1	9	X
c. hogy jobban értsen a számítógéphez?	4	3	2	1	9	X
d. HA NINCS ÉRETTSÉGIJE: hogy leérettségizzen?	4	3	2	1	9	X
e. hogy felsőoktatási intézményben tanuljon?	4	3	2	1	9	X

83. Dolgozott-e már külföldön?

1 – igen 2 – nem → 46 - RA ← 9 – NT X –

84. Melyik országban vállalt munkát?

ÍRD LE!

9 – NT X –

85. Miért ebben az országban vállalt munkát?

MIUTÁN VÁLASZOLT: Tudna még más okot is említeni?

TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 1 – itt volt meg a szabad munkavállalás lehetősége
 2 – itt voltak ismerőseim, barátaim, rokonaim
 3 – itt tudott megfelelő munkát találni
 4 – itt tudott sok pénzt keresni
 5 – ennek az országnak a nyelvén tud beszélni
 6 – kíváncsi volt erre az országra
 7 – egyéb válasz, éspedig:
 9 – NT X –

86. Milyen munkát végzett külföldön?

- 1 – tanult szakmájában dolgozott
 2 – más szakmában dolgozott, éspedig:
 3 – képezést nem igénylő munkát végzett, éspedig:
 4 – egyéb, éspedig:
 9 – NT X –

87. Miért jött vissza külföldről?

- 1 – véget ért az a munka, ami miatt kiment
 2 – eredetileg is csak rövid időre ment
 3 – nem talált megfelelő munkát
 4 – nem keresett elegendő pénzt
 5 – honvágya volt
 6 – egyéb ok, éspedig:
 9 – NT X –

VÁLASZ UTÁN: → 47 - RE

88. HA NEM DOLGOZOTT MÉG KÜLFÖLDÖN (41. kérdés 2-es kód)

Miért nem dolgozott még külföldön?

- 1 – eszébe se jutott, hogy külföldön dolgozzon
 2 – nem volt pénze a kiutazásra
 3 – nem talált megfelelő munkát
 4 – nem kapott vízumot
 5 – nem beszél idegen nyelven
 6 – nem akarta itt hagyni a családját, barátait
 7 – egyéb ok, éspedig:
 9 – NT X –

MINDENKITŐL!

89. Gondolkozott-e azon, hogy külföldön vállaljon munkát most, hogy már kilenc Európai Unió tagállam nyitotta meg a kapuit a magyarok előtt? (Egyesült Királyság, Írország, Svédország, Hollandia, Belgium, Spanyolország, Finnország, Portugália, Olaszország)

- 1 – nem, nem szeretne külföldön dolgozni
 2 – igen, szeretne külföldön dolgozni → 49 - RE
 9 – NT X –

90. Miért nem szeretne külföldön munkát vállalni?

- 1 – nem beszél idegen nyelven
 2 – nem tudna a szakmájában elhelyezkedni
 3 – a szakmája itthon jobb megélhetést biztosít
 4 – a szakmája itthon biztosabb megélhetést biztosít
 5 – Magyarországon képzeli el az életét, mert minden ideköti
 6 – egyéb, éspedig:
 9 – NT X –

49-51. HA SZERETNE KÜLFÖLDÖN MUNKÁT (47. kérdés 2-es kód)

91. Melyik országban vállalna szívesen munkát?

- 01 – Egyesült Királyság
 02 – Írország
 03 – Svédország
 04 – Hollandia
 05 – Belgium
 06 – Spanyolország
- TÖBB VÁLASZ LEHET!**
- 07 – Finnország
 08 – Portugália
 09 – Olaszország
 10 – egyéb ország, éspedig:
 99 – NT X –

92. Milyen munkát vállalna?

- 1 – A tanult szakmájában szeretne dolgozni, vagy
 2 – más szakmában szeretne dolgozni? → 50.a. Milyen szakmában?
 3 – mindegy
 4 – egyéb, éspedig:
 9 – NT X –

TÖBB VÁLASZ LEHET!

ÍRD LE!

9 – NT

X –

93. Miért vállalna külföldön munkát?

	igen	nem	NT	
a. nyelvtanulás céljából	1	2	9	X
b. a jobb kereseti lehetőség miatt	1	2	9	X
c. a jobb szakmai fejlődés érdekében	1	2	9	X
d. tapasztalatszerzés céljából	1	2	9	X
e. új kultúrákkal szeretne megismerkedni	1	2	9	X
f. nem szeretne Magyarországon maradni	1	2	9	X

Köszönjük, hogy válaszaival segítette munkánkat!

KÉRDEZÉS VÉGE: óra perc