

Markos Valéria

A munkaerőpiacra való belépés módjai felsőfokú tanulmányok folytatása mellett

Bevezetés

Manapság egyre inkább munkáról és nem munkahelyről beszélünk, hiszen a munka térbelisége megszűnőben van. Nem határozható meg konkrétan a munka helye, és időkerete sem, mert a hangsúly a feladatokon és a feladatok elvégzésén van. Hála a fejlett technológia vívmányainak, sokaknak már ki sem kell mozdulniuk otthonaikból, hisz számítógép, internet és telefon segítségével végzik munkájukat (Kiss – Répáczky 2012).

Munka szempontjából megkülönböztetünk fizetett és nem fizetett munkát. Ha a munka fizetett, akkor a javak és szolgáltatások előállítása nem csupán alturista, belső késztetésből történik, hanem a tudatos pénzszerzésért. Legtöbb ember ezt a fajta „munkát” választja, hisz a pénz létszükségletté vált a mindennapi élethez. Ugyanakkor előfordul, hogy a szolgáltatások előállítása ellenszolgáltatás nélkül történik, az egyén a közjót szolgálja, a tevékenységet szabad akaratából végzi, ami belső és/vagy külső indíttatású. Ekkor önkéntes munkáról beszélünk. Az önkéntességnek két típusát különböztethetjük meg. *A régi típusú önkéntességre* jellemző a szegényeken való segítség, a vallás, a hit fontossága, az erkölcsi kötelesség és a közösséghez tartozás, míg az *új típusú önkéntességre* a tapasztalatszerzés, a kihívás, a szakmai fejlődés, emellett fontos a szabadidő hasznos eltöltése, illetve új barátok szerzése is (Fényes - Kiss 2011b).

Egy felsőoktatásból a munkaerő-piacra lépő személy válaszút elé kerül, hogy melyik munkatípust is válassza, hosszú távon melyik lesz a kifizetődőbb, és ha már döntött is, rengeteg a munkaadó által előírt kritériumnak kell megfelelnie, hogy versenyképes tudjon maradni a már elismert, tapasztalattal rendelkező társai mellett. A munkáltatók szerint szükség van fiatal, frissdiplomás alkalmazottakra, hiszen ők azok, akik a legkorszerűbb tudással rendelkeznek. Ugyanakkor már a jelentkezés folyamán több hibát vétenek, mint egy régen diplomázott személy, és kevesen rendelkeznek olyan képességekkel, melyekkel fel tudnák magukra vonni a munkáltató figyelmét. Hiszen nem rendelkeznek elegendő gyakorlati tudással, elkötelezettséggel, a munka iránt tisztelettel és munkakultúrával. A legtöbb helyen, fontos legalább egy nyelv jó ismerete, a jó kommunikációs készség, az informatikai ismeretek, a nagyfokú munkaterhelhetőség, az önállóság, az elhivatottság, a motiváció és a készség a csapatmunkára. Mindezeknek azonban nagy kihívás megfelelni egy olyan frissdiplomás fiatalnak, aki még nem rendelkezik semmiféle munkatapasztalattal. Így sokan úgy próbálják orvosolni ezt a problémát, hogy már felsőoktatási tanulmányaik során munkába állnak, ezzel is megalapozva későbbi elhelyezkedési esélyeiket (Forgó et al. 2009).

Emberi tőkeberuházás és a felsőoktatási expanzió hatásai

Az iskolázottságnak átörökítő szerepe van a különböző generációk foglalkozási státusza és az egyén társadalmi státusza között. A státus megszerzésére azonban nagy hatással van a származás, a szülők iskolai végzettsége, a szülők foglalkozása, valamint a gyerek iskolai teljesítménye, végzettsége. A származás közvetlenül is hat a gyerek foglalkozására, de az iskolázottságon keresztül közvetve is hat. (Róbert 2001)

Magyarországon a kilencvenes években bekövetkezett felsőoktatási expanzió hatására a következő kételyek merültek fel:

- a diplomások tudásának színvonala romlik,
- túlképzés lép fel,
- a magasabb iskolai végzettségűek kiszorítják az alacsonyabb iskolai végzettségűeket a munkaerőpiacról,

- nő a felsőfokú végzettségűek között a munkanélküliek száma,
- a diplomák leértékelődnek (Galasi 2002a).

Az emberi tőke elmélete szerint az iskolába járással az egyén hosszú távon beruház emberi tőkéjébe, melynek megtérülése attól függ, mennyivel nagyobb a hozama, mint a költsége. Az egyén időt, energiát és pénzt (a tanulás közvetlen és közvetett költségét: tankönyv, tandíj, elmaradt kereset) fordít rá, mialatt tudását és készségeit bővíti. Mindezt azért, hogy munkaerőpiacra lépését követően anyagi formában ez megtérüljön számára. Így tehát, az a fiatal személy, aki magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, egyben magasabb keresetet is vár el, ugyanakkor motiváltabb munkavállalásra is a hosszú távú investálás miatt. A munkáltatói oldal szempontjából, nagyobb emberi tőkéhez magasabb egyéni termelékenység kapcsolódik, emberi tőkéjének keresete is magasabb, ezért a munkáltatók inkább alkalmaznak magasabb végzettségű munkavállalókat. Kimutatható, hogy a magasabb iskolázottság alacsonyabb munkanélküliséggel és magasabb keresettel jár. (Galasi 2002 b, Ehrenberg Smith 2003)

Egyes kutatók, Timár János és Polónyi István (2004) szerint a főiskolai/egyetemi képzés fejlesztésével nő a diplomások munkanélkülisége, ugyanakkor csökken a jól képzett technikusok és szakmunkások száma. A felsőfokú végzettségű személyek keresete a folyamatosan növekvő kínálat miatt csökken. A megnőtt kínálat miatt a munkáltatók alacsonyabb bérek mellett is találnak munkavállalót, vagy a felsőfokú végzettségűek hajlandóak lesznek alacsonyabb kereseti színvonalú foglalkozásban elhelyezkedni, ahol korábban felsőfokú végzettségűek kevésbé fordultak elő. Így a munkaerőpiacra kikerülő friss diplomásoknak a megfelelő állás megtalálása hosszabb ideig tart, és kevesebb megfelelő béránálhoz juthatnak, így megnő közöttük a munkanélküliek aránya. De ha hajlandóak alacsonyabb béreket elfogadni és olyan munkát elvállalni, amihez korábban elegendő volt alacsonyabb iskolai végzettség, akkor valószínűleg nem nő tovább a munkanélküliség a felsőfokú végzettségűek között, aminek ára, hogy kiszorítják az alacsonyabb végzettségűeket, akik körében viszont megnő a munkanélküliek száma.

Szemben Timár és Polónyi jóslataival, Galasi (2002a, 2002b), és Kertesi – Köllő (2006a, 2006b) szerint azonban nemcsak a felsőfokú végzettségűek kínálata nőtt többszörösére, hanem vele együtt a kereslet is nőtt, a technológia fejlődésének következtében talán jobban is, mint a kínálat. A legtöbb új munkahely felsőfokú diplomát igényel. Emellett a diplomások aránya Magyarországon a felsőoktatási expanzió hatására nem éri el a fejlett országokra jellemző szintet, mivel az idősödő generáció körében még mindig alacsony a diplomások aránya. Az is kimutatható, hogy a felsőfokú végzettségűek munkanélkülisége még mindig jóval alacsonyabb, mint az alacsonyabb végzettségűeké. Ugyanakkor a kiszorítási hatás sem érvényesül igazán, hisz a diplomások számának emelkedésével ugyan csökkennek az érettségizettek munkalehetőségei, de ugyanakkor sok új munkahely létesül számukra is. A munkanélküliség elsősorban a legalacsonyabb iskolázottságúakat érinti. Kimutatható az is, hogy napjainkban a diploma bérelőnye a középfokú végzettséggel szemben továbbra is jelentős.

Ha valaki úgy határoz, hogy beruház az emberi tőkéjébe, az hatással lesz jelenlegi és jövőbeli fogyasztására. Ha úgy dönt, beruház, akkor jelenlegi fogyasztását csökkentenie kell, hogy támogassa beruházását, azonban ezáltal jövőbeli fogyasztását növeli, mivel ezáltal magasabb keresethez fog jutni a jövőben. (Varga 1998)

Fiatalok bekapcsolódása a munkaerőpiacra tanulmányaik alatt

A friss diplomás fiatalok számára mára alapkövetelménnyé vált, hogy amint kilépnek a felsőoktatási intézményből, rendelkezzenek munkatapasztalattal ahhoz, hogy egyrészt végzettségüknek megfelelő, másrészt szubjektív elvárásukhoz illő munkát találjanak. Az első munka csupán egy ugródeszka a munkába álláshoz, mely segíti a tapasztalatszerzést, a

munkába való beilleszkedést, és az illető későbbiekben már magasabb fizetésű és pozíciójú munkára is pályázhat. Hiszen a karrierépítés egy folyamat, a pályakezdő nem törhet azonnal a csúcsra. Ugyanakkor a munkaadók észrevételei szerint gyakori, hogy a fiatal diplomások túlértékelik diplomájukat, önmagukat és irreális elvárásaik vannak a munkával kapcsolatban. (Polyacskó 2009)

A munkaerőpiacra való becsatlakozás lehetséges módjai egy felsőoktatási intézményben tanuló hallgató számára a szakmai gyakorlat, a fizetett munka és/vagy az önkéntes munka. A következőkben ezt a három típust fogom külön-külön megvizsgálni:

Szakmai gyakorlat

A főiskolai, egyetemi évek alatt a szakmai gyakorlat nyújt lehetőséget munkatapasztalat szerzésre. A fiataloknál általában ez a szakmai gyakorlat az első lehetőség, mikor bepillantást nyernek a munka világába, megismerkednek a munkavállalók kötelezettségeivel, a rájuk vonatkozó szabályokkal, a munkáltatók elvárásaival, követelményeivel. A hallgató mindezek hatására válik jövőbeli munkavállalóvá. (Mátyási et al. 2007 I.)

A szakmai gyakorlat követelménye néhány hetes munka végzése valamilyen szervezetnél, intézménynél. Ezt sok munkáltató rövid időnek tartja ahhoz, hogy a hallgató felfedezze a szervezetet, tevékenységeit, technológiáját, munkafolyamatát, és hogy továbbfejlessze szakmai tudását. A lelkes hallgatók ezen változtathatnak úgy is, hogy nemcsak a tantervi követelményben meghatározott időre vállalják a munkavégzést, hanem tovább is, akár önkéntesként is dolgoznak munkaadójuknál. Ez egyfajta beruházás a későbbiekre, ha végzés után kikerülnek a munkaerőpiacra és a munkáltató elégedett volt a hallgatóval, a gyakorlatot töltött helyen biztos munkahelyet kínálhat neki. Az elhúzódozó szakmai gyakorlat során az egyénnek alkalma nyílik érdemi munka végzésére, valamint a szervezetnek is több lehetősége van felmérni a hallgatót, hogy vajon megéri-e időt és energiát fordítani a betanítására. Azonban ha a hallgató úgy dönt, hogy mégsem hosszabbítja meg a gyakorlatot, akkor is lehetősége nyílt szakmai tapasztalatok szerzésére, illetve kapcsolatépítésre. (Mátyási et al. 2007 II.)

Alapvetően tehát gyakorlásra, tanulásra irányul a szakmai gyakorlat, így nem elsődleges célja a munkavégzés. Általában azokat a hallgatókat alkalmazzák előszeretettel az intézmények, akik megfelelő szakmai alaptudással rendelkeznek, és ezt képesek a munka során kiegészíteni szakértelemmel, tapasztalattal. A szakmai gyakorlat akkor lehet a legeredményesebb, ha a hallgató teljesen vagy legalább részben bekapcsolódik a szervezet munkájába. Az, hogy mennyire tud bekapcsolódni, függ a gyakorlat tartalmától, hosszától és a diák hozzáállásától. Gyakran azonban ingyenes vagy olcsó munkaerőként tekintenek a gyakorlatot végző hallgatókra, nem akarnak időt és energiát pazarolni rájuk, hisz sokan még a szakmai alapokkal sincsenek tisztában. A hallgatók kötelezettségei közé tartozik, hogy előre meghatározott ismeretanyagot kell megtanulniuk, és a munka során a gyakorlatban szakmai feladatokat elvégezniük, közben pedig visszajelzést kapnak a munkaadójuktól a teljesítményükről, hiányosságaikról, hibáikról. A gyakorlat célja tehát a hallgató munkaerőpiaci esélyeinek növelése, a tapasztalati tudás megszerzése és a kapcsolati hálójának bővítése. A munkáltató szervezet célja pedig, hogy a gyakorlat során ők maguk tanítsák be a hallgatót, saját elvárásaiknak megfelelően, hogy a későbbiekben, mikor a hallgató befejezi tanulmányait, foglalkoztatni tudják. Ez a szervezet számára, olcsóbb, gyorsabb és kisebb a kockázata, mintha friss diplomást kellene kiválasztani és betanítani. (Mátyási et al. 2007 I.)

Önkéntesség

2001-ben az ENSZ az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából kibocsátott egy dekrétumot mely az önkéntesség jellemzőiről, kritériumairól a következőket határozza meg:

- Önkéntesnek tekinthető az a személy, aki a nem kötelezően elvégzendő munkát szabad akaratából, valamiféle belső indíttatásból végzi. Nem tartozik ide a régi „társadalmi munka” vagy más kötelező közösségi munka. (Fényes – Kiss 2011a)

- Az önkéntes a munkát elsősorban nem anyagi ellenszolgáltatásért végzi, és nem a pénzszerzés lehetősége, a megélhetés biztosítása ösztönzi. Azonban megengedhető a munka során felgyülemelő kiadások megfizetése vagy jelképes fizetsége. Nem sorolható ide a „viszonossági alapon” működő kaláka, a családi, rokoni, szomszédsági segítségért folyó munka, és az ún. „polgári munka. (Fényes – Kiss 2011a)

- Komoly haszonnal járhat az önkéntes személyre nézve is az önkéntesség, de elsősorban más személy, csoport javát, vagy a társadalom hasznát, a közjót szolgálja. Így kizárhatóak az egyéni indíttatású, önmagára irányuló, öncélúságot és önérdekűséget középpontba helyező, nem kényszer jellegű cselekedetek, mint a hobby, az amatőr tevékenységek, a sport vagy a játék. (Fényes – Kiss 2011a)

- Az önkéntesség lehet belső (szubjektív, értékorientált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi) motivációjú. (Fényes – Kiss 2011a)

Az önkéntességnek két típusát különböztethetjük meg; a hagyományos és az új típusú önkéntességet. A hagyományos-, régi-, klasszikus típusú csoport- vagy szervezeti tagsággal járt, alturista indíttatású, erős vallásos háttér jellemzi, míg az új típusú önkéntesség, tudatos választással jár, individuálisabb, értékrend szempontjából megosztott, ellentmondásos, a fiatalokra inkább jellemző. Ezen kívül megkülönböztetünk még több típuspárt is:

- formális (szervezethez kötődő) illetve informális (nem szervezethez kötődő)
- szervezeti jellege szerint: állami, non-profit, for-profit,
- foglalkozási (erre használható az önkéntes munka fogalma) – nem foglalkozási (tevékenység jellegű)
- egyéni vagy csoportos
- rendszeres vagy alkalmi
- belföldi vagy külföldi
- globális vagy lokális (Fényes – Kiss 2011a)

Magyarországon az önkéntes tevékenységet a 2005. évi LXXXVIII. törvény szabályozza. A törvény hatálya kiterjed a Magyar Köztársaság területén és azon kívül végzett tevékenységre, azonban nem terjed ki, az önkéntes véradásra, az önkéntes, illetve létesítményi tűzoltóként végzett tevékenységre, és a polgári természetűként végzett tevékenységre. A törvény kimondja, hogy önkéntes, aki a fogadó szervezetnél közérdekű tevékenységét, anyagi ellenszolgáltatás nélkül végzi. A törvény nem érinti a magánszemélyeknél végzett önkéntes tevékenységet, illetve a törvényben fel nem sorolt szervezeteket. (Czike - Szabóné 2010)

Új típusú önkéntesség

A szakirodalom szerint, az új típusú önkéntességre jellemző hogy speciálisabb, kevésbé eszmei, kisebb a résztvevőktől elvárt követelmény. A tradíción alapuló önkéntesség visszaszorul, a szabadidő hasznos eltöltéséből eredő önkéntesség viszont egyre jobban terjed. Az új típusú önkéntesség cselekvésorientált, az elkötelezettség csak rövid ideig tart és nincs olyan nagy csoportképző ereje sem. Fontos a kölcsönösség és a tevékenység önértéke, és nem csak segítő jellegű. (Fényes et al. 2012)

Napjainkban a fiatalokra legfőképp az új típusú önkéntességre jellemző, mely alkalmat ad társadalmi, szakmai és állampolgári szocializációra valamint szereptanulásra. Átmenetet képez az iskola és a munkahely között, hisz tanulás mellett dolgozhat is a hallgató. Az önkéntesség egyfajta informális tanulást is jelent, tudást, tapasztalatot, ismereteket, a szakismerettől az általános társadalom ismeretéig, a speciális képességektől az általánosan hasznosíthatókig. Az önkéntes munka lehetőséget ad az egyén kapcsolati tőkéjének bővítésére, gazdagítására, valamint a szakmai karrier megalapozására, kiépítésére, a munka

világába való becsatlakozásra. Segíti a szakmai szocializációt: szakmai tudás és a munkához szükséges kompetenciák megszerzését és a csoportmunkában való bekapcsolódást. Az önkéntes tevékenység funkciója továbbá az újítás, a modern technika alkalmazása az interakcióban és a kommunikációban. (Fényes - Kiss 2011).

Ha valaki szocializációja során nem rendelkezik elegendő kulturális tőkével az önkéntesség során szerzett tudás, tapasztalat, információ, segíti az önkéntest egyfajta inkorporált kulturális tőkéhez jutni, melynek elsajátítását hosszú folyamat előzi meg. Ezt az időt, energiát az egyén fekteti be, azonban az idő beruházása áldozatokkal jár, ugyanakkor az inkorporált tőke a személyiség részévé, tulajdonságává válik, amit senki nem vehet el tőle. (Fényes – et al. 2012)

Ha valaki nem rendelkezik elegendő kapcsolati tőkével az a társadalmi és munkaerőpiaci perspektívából, ezt a hátrányt is önkéntes munkával ellensúlyozhatja. Emellett az önkéntes munka, mint a fizetett munka segíti az egyént a tapasztalatszerzésben, mint abban is, hogy megmutatja, mely normák fontosak egy munkahelyen, munkatársakkal, főnökkel való kapcsolat kialakítása, kezelése, időkeretek betartása. (Fényes et al. 2012)

Aki egyfajta kulturális kompetenciát birtokol, az különlegességi értékkel is bír, melyből később hasznot húzhat. Ahhoz, hogy valaki ilyen tőkével rendelkezzen, gazdasági és kulturális eszközök szükségesek. Ezek azonban nem mindenki számára adottak, így ez nyújtja a tőke különlegességét, ritkaságát. Az önkéntesség tekintetében a hátrányos helyzetű, rossz családi háttérű fiatal, aki a gazdasági tőke hiánya miatt, fizetett munkát kénytelen vállalni, ráadásul olyan munkakörben, ami nem járul hozzá olyan szinten a kulturális és társadalmi tőkéje bővítéséhez, mint amit önkéntes munkával érhetne el. (Fényes et al. 2012)

Belépni egy szervezetbe önkéntesként, társadalmi és kulturális tőkét is jelent és később hasznos kapcsolatokat hozhat. Hogy ez mekkora előnyt jelent, attól függ, az egyénhez kapcsolódó személyek, milyen tőkével rendelkeznek, és milyen mértékben hasznosíthatóak. Ezekből származhat a továbbiakban gazdasági tőkévé átalakítható haszon is. (Fényes et al. 2012)

Diákmunka

A tanulás melletti diákmunka vállalása jelentős hatással van a fiatalok későbbi munkaerőpiaci bekapcsolódására. Ha valaki végzett diákmunkát, tanulmányai folytatása mellett, már azelőtt munkatapasztalatot szerzett mielőtt ténylegesen belépett volna a munkaerőpiacra, ellenben, a vele egykorú diákokkal, akik nem dolgoztak tanulás mellett, és pillanatnyilag egyetlen feladatuk a tanulás. Ezáltal az várható el, hogy akik végeztek diákmunkát valószínűleg könnyebben találnak majd munkát a későbbiekben, hiszen sok tapasztalatot is szereztek a munka világáról. A diákmunka tehát az első lépcsőfok a jövőbeni teljes állásba kerüléshez. A diákmunka vállalás növeli a fiatalok, munkatapasztalatát, felelősségérzetét, és támogatja a nem kenyérkereső tevékenységeket, melyek szerves része a felnőtté válás folyamatához. (Nagy – Szűcs 2009)

A diákokat a munkavállalásra legfőképp a tanulmányi és megélhetési költségek biztosítása ösztönzi. Két típust határozhatunk meg:

- a hallgató öncélúan, jövője megalapozása érdekében, kényszerül munkavállalásra, mert a szülei képtelenek finanszírozni a továbbtanulását,
- ha a hallgató pénzügyileg támogatja a szüleit és emiatt keres munkát.

Előfordul a célorientált pénzkeresés is. A fiatalok kitűzött cél elérésére, valamilyen tárgy, szolgáltatás, nyaralás finanszírozása miatt vállalnak diákmunkát. Jellemző, hogy ezáltal csak belépők a munkaerőpiacra és a kitűzött anyagi haszon megszerzése után kilépnek a munkaerőpiacról. Ugyanakkor az alkalmi pénzzavar, vagy a pénz szűke is motiválhatja a diákokat diákmunkára. (Nagy – Szűcs 2009)

A diákok munkavállalásánál fontos szempont az is, hogy a vállalt munka egyáltalán kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez, avagy nem. Hiszen, ha a diák tanulmányaihoz kötődő munkát talál, az segíti fejleszteni készségeit, tudását, tapasztalatát, kompetenciáit, elmélyül a szakma rejtelmeibe így kiegészítheti a felsőoktatásban szerzett tudását és nemcsak a tanulás mellett munkaerőpiacra lépéskor jelent nagy előnyt számára, hanem a tanulmányok utáni munkavállalásban is. Azonban ha a diák olyan munkát vállal, ami nem kapcsolódik a felsőoktatási tanulmányaihoz, esetleg olyan fizikai munkát, melyet elsősorban az alacsonyabb iskolai végzettségűek számára ajánlanak, nem tudja az egyetemen/ főiskolán szerzett tudását kamatoztatni, sőt lehet, még önéletrajzába sem jeleníti meg, hiszen a munka társadalmi megbecsültsége alacsony. Így a pénzszerzésen kívül, más nem motiválja a munkavégzésre.

A hallgatók számára fontos motivációt jelent az is, hogy a szórakozásuk költségét megteremtsék diákmunka segítségével. A fiatalok életkorának növekedésével, a szülők megkövetelik, hogy ne rájuk támaszkodjanak, hanem saját maguknak finanszírozzák ezt a fajta kiadást, de lehet, hogy mindezt nem nevelő szándékkal teszik, hanem egyszerűen nem is lennének képesek ennek a költségnek a finanszírozására. Azonban előfordul, hogy a szülők ugyan támogatnák gyermekük tanulmányait és az ezzel járó költségeket finanszíroznák, de a fiatal belső késztetésből úgy érzi önállóan vagy részben önállóan is tudja fedezni a kiadásait. (Nagy – Szűcs 2009)

A nemek tekintetében, a lány hallgatók számára fontosabb, hogy a munka, amit végez, társadalmilag hasznos legyen, fontos a csapatmunka, hogy sikerélménye legyen, hogy a munkája során emberekkel személyes kapcsolatot teremtsen, közösségben legyen, és jól kijöjjön a munkatársakkal, biztos és felelősségteljes munkát végezzen, és jó hangulatban teljen el a munkaidő. Míg a fiúk számára inkább fontosabb az, hogy a munkaidő rugalmas legyen, ne legyen megerőltető a munka és mindez magas keresettel járjon együtt. Kimutatható, hogy a fiúk többet dolgoznak rendszeresen tanulás mellett, mint a lányok, és a munka típusa jobban kapcsolódik a tanulmányaikhoz, ami által megalapozzák a későbbi pályafutásukat. A lányok pesszimistábbak a jövőbeni elhelyezkedési esélyükkel kapcsolatban, nincsenek irreális elvárásaik, ellenben a fiúkkal. Míg a lányok a civil és nonprofit szférában helyezkednének el leginkább, a fiúk magánszférákban és multinacionális cégeknél. (Fényes 2010)

Diákszövetkezetek szerepe

A fiataloknak az iskolaszövetkezet szervezése nélkül, nincs igazán lehetőségük munkavállalásra. Ez legfőképp azokra a hallgatókra jellemző, akik szülővárosuktól távol tanulnak, hisz az „új” városban kisebb az ismeretségi körük, kevesebb lehetőséget ismernek, így az iskolaszövetkezeteken keresztül biztonságos, legális munkát kaphatnak. Felügyelt körülmények között dolgoznak, probléma esetén fordulhatnak a diákszövetkezethez. Lényeges szempont a diákok számára, ha az iskolaszövetkezet által állnak munkába, azzal nem kötelezik el magukat huzamosabb időre, nem kell rendszeresen járniuk, bármikor abbahagyhatják, és nem jár következményekkel. Így a munkavállalás összeegyeztethető órarendjükkel és más programjaikkal, választhatnak munka és szabadidő között. Igaz, a gyakori visszautasítás csökkenti a jövőben a munkához jutás lehetőségét, és lehet, később az iskolaszövetkezet nem tekint rá úgy, mint biztos munkavállalóra. Ugyanakkor ez fordítva is igaz, hiszen vészhelyzetben, idénymunkák idején, mikor sok diákra van szükség, kisegítik az iskolaszövetkezetet és elvállalják az adott munkát cserébe, hogy később, több és jobb munkát kapjanak. (Nagy – Szűcs 2009)

Ha jobb az anyagi körülményei egy diáknak, akkor válogatósabb, pénzzavar esetén pedig olyan munkát is elvállal, amit jobb anyagi körülmények között nem vállalt volna el. Lehetséges, hogy a diák kezdetben tudatosan csak egyféle munkát vállal el, majd fokozatosan belép a munka világába, kedvet kap és több újabb munkakört is kipróbál. Ennek ugyanakkor

az ellentéte is megfigyelhető, hogy az elején a diák bármilyen munkát elfogad, később azonban, a rossz tapasztalatok hatására, jobban megválogatja, hogy mit vállaljon el. (Nagy – Szűcs 2009)

A bérezés kapcsán mind az iskolaszövetkezetek mind a diákok a minimálbérhez viszonyítják keresetüket, ehhez viszonyítják órabérüket. Jelentősek a regionális különbségek a vidéki és fővárosi munkalehetőségek között. A diákok fizetése, egy állandó alkalmazott fizetéséhez képest magasabb, ráadásul könnyebb munkát is kell végezniük, ugyanakkor az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munka, adózás szempontjából is ideálisabb számukra. Az állandó alkalmazottak és a diákmunkások között konfliktus figyelhető meg a munkavégzés terén. Az állandó alkalmazottaknak szükségük van a diákmunkásokra, mivel tehermentesíti őket, segítik, könnyítik a munkavégzésüket. Gyakran ezt ki is használják, és olyan munkákat is elvégeztetnek velük, ami nem is az ő feladatuk lenne. (Nagy – Szűcs 2009)

A fiatalok jövője

A fiataloknak megéri áldozatot hozni a magasabb iskolai végzettség eléréséhez, hiszen magasabb iskolai végzettséghez magasabb fizetés, magasabb foglalkozási státusz társul. Egyes végzettségen felül, minden tanulásra fordított év magasabb keresethez, jobb munkaerő-piaci pozícióhoz vezet. Bár ezzel ellentétben, kimutatható az úgynevezett „plafonhatás” is, hogy minél magasabb státusú valaki, annál kevesebb az esély az előmenetelre. Kimutatható emellett a férfiak bérelőnye és a nők státuselőnye. A legmagasabb foglalkozási státusszal az állami szolgáltatásban dolgozók rendelkeznek, a diplomások nagy része az igazgatásban, oktatásban és egészségügyben tud elhelyezkedni. Ugyanakkor kimutatható, hogy az ő keresetük kevesebb, mint a versenyszférában, de ez a bérlemaradás idővel csökken. Kutatók szerint, az alacsonyabb munkaerő-piaci státusú munkavállalók elégedettebbek a keresetükkel és előrelépési lehetőségeikkel. (Altörjai – Róbert 2006)

Egy újonnan munkaerőpiacra lépő fiatalnak ahhoz, hogy sikeres munkakariert valósítson meg, jó képességekkel, magas iskolai képzettséggel és munkaerő-piaci önértékeléssel kell rendelkeznie, valamint munkaorientáltnak kell lennie. Ezekkel együttesen sikeres pályafutást érhet el az egyén a munkájában, karrierjében. (Altörjai – Róbert 2006)

Azonban ez mind kevés, ha nem elegendő a munkahelyek száma. A szülői generáció, azt hangoztatja, hogy az 50 év feletti korosztályra már nincs szükség a munkaerőpiacon, korszerűtlen a szaktudásuk, teljesítményük és teherbíráruk sem olyan már, mint egy fiatalé, így egy idősödőnek nehéz munkahelyet találni. Ugyanakkor a szülő szembenéz ennek az ellentétjével is. A szülők hosszú éveken keresztül finanszírozták gyermekük tanulását, bízva abban, hogy ez majd megtérül, de a fiatalok sem tudnak elhelyezkedni, a kevés munkalehetőség miatt. Mindeközben ennek következménye az, hogy a fiatalokról olyan kép alakul ki a társadalomban, hogy nem is akarnak munkát találni, lusták, és irreális elképzeléseik vannak a fizetést illetően. Sokan így még a család támogatását is elveszítik. Ugyanakkor a jobb anyagi háttérű hallgatók, a munkanélküliség idejét úgy vészelik át, hogy külföldön próbálnak meg munkát találni, önkénteskednek vagy épp nyelvtanfolyamra járnak. Ezek mindegyikéhez szükség van biztos, anyagi és családtámogatói háttérre, amit sajnos nem mindenki mondhat magáénak. (Csoba – Diebel 2011)

Összefoglalás

Tanulmányommal azt a célt tűztem ki, hogy bemutatom a munkaerő-piacra való belépés lehetséges módjait felsőfokú tanulmányok folytatása mellett. Erre háromféle lehetőség van: a szakmai gyakorlat, az önkéntes munkavégzés és a fizetett diákmunka végzés. Bármelyiket is választja az egyén, ha összefügg tanulmányai jellegével ugródeszkát jelent a munkaerő-piacra való belépéshez, sikeres karrierje kiépítéséhez. A megszerzett tapasztalatot, készségeket, képességeket a munkába állás után kamatoztatni tudja. Gyakorlati tudást szerezhet, kiépítheti

személyes kapcsolati hálóját, és megtanul alkalmazkodni, mind a munkáltatók elvárásaihoz mind a munkatársakkal való közös munkához. Ugyanakkor nehéz egy frissdiplomás fiatalnak megfelelnie a munkaadók követeléseinek, hiszen nem kevés kritériumnak kell megfelelniük. Így tehát a tanulmányok alatt végzett bármiféle munkavégzés, akár önkéntes akár fizetett munka segíti abban az egyént, hogy mire befejezi tanulmányait, rendelkezzen azokkal a kompetenciákkal, amelyek elvárásként jelennek meg a munkáltatók által.

Mindezek beigazolódását egy későbbi tanulmányomban, kvalitatív, interjú módszerrel fogom vizsgálni, melynek alanyai a Debreceni Egyetem önkéntes munkát és fizetett munkát végző hallgatói. Bemutatom a hallgatók munka-motivációinak, társadalmi háttérük különbségének hatásait, különös tekintettel az anyagi, kulturális tőkéikre. Megvizsgálom, hogy a szakmai gyakorlat, az önkéntes munka vagy a fizetett munka jelenti-e az elsődleges bekapcsolódást a munkaerőpiacra a tanulmányaik alatt és azt is, hogy a jobb anyagi háttérűek önkénteskednek-e és a fizetett diákmunkát elsősorban a hátrányos helyzetűek választják. Kitérek arra is, hogy egyes hallgatók miért választják az önkéntes munkát a fizetett munkával szemben, melyik munkatípus hogyan térül meg, melyiknek nagyobb a megbecsültsége, és mik az elsődleges motivációk-e kétféle munkatípus választásnál? Valószínű, hogy az önkéntes és a fizetett munka egymás helyettesítője, de kiegészítője is lehet a hallgatók körében.

Felhasznált irodalom

- Altörjai Szilvia – Róbert Péter (2006): Munkaorientáció, emberi tőkeemegtérülés. In: Kolosi Tamás, Tóth István, Vukovich György (szerk.) *Társadalmi Riport*. 2006 Társi, Budapest 314-333.
- Csoba Judit, Diebel Andrea (2011): A fiatalok és a pályakezdők helyzete a munkaerőpiacon. In: Csoba Judit (szerk.): *Munkaerő-piaci változások, leszakadó társadalmi csoportok. Szociotéka*, Debrecen, 95-114.
- Czike Klára – Szabóné Ivánku Zsuzsanna (2010): *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest
- Ehrenberg, R. Smith (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem Kiadó, Budapest
- Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debrecen Egyetemi Kiadó, Debrecen
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011a): Az önkéntesség Európai Éve – Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. *Debreceni Szemle* I. rész XIX. évfolyam, 4. szám 360-368.
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011) b: Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és Közösség* IV. folyam II. évfolyam 1. szám 35-48.
- Fényes Hajnalka – Lipcsei László – Szeder Dóra Valéria (2012): *Önkéntesség a Debreceni Egyetem hallgatói táborában*. In: Dusa Ágnes, Kovács Klára, Márkus Zsuzsanna, Nyüsti Szilvia, Sörös Anett (szerk.): *Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok* II. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 99-120.
- Forgó Melinda – Czákó Andrea – Lévai Róbert (2009): Frissdiplomásokkal szemben támasztott munkaadó elvárások. *Felsőoktatási Műhely* 2009/3. 75-86.
- Galasi Péter (2002a): Fialat diplomások életpálya vizsgálata. In: Kolosi Tamás, Tóth István, Vukovich György (szerk.) *Társadalmi Riport* 2002 245-255.
- Galasi Péter (2002b): Fialat diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio* 2002/2. 227-236.
- Kertesi Gábor - Köllő János (2006a): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle* 2006/március 201-225.

- Kertesi Gábor - Köllő János (2006b): Diplomások keresete 1992-2005 In: Fazekas Károly, Kézdi Gábor (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör* 2006 MTA Közgazdaságtudományi Intézet Bp. 80-87.
- Kiss István – Répáczky Rita (2012): *Új készségek és munkahelyek: a kompetencia megközelítésére épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztathatóság javításában.* Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez. Tempus Közalapítvány, Budapest
- Mátyási Sándor – Dr. Haskó Katalin – Buzási Zoltán – Selymeci Viktor (2007): Iskola melletti munkatapasztalat – szerzés: kényszer vagy lehetőség I. In. *Munkaügyi Szemle* 2007/1. 23-28.
- Mátyási Sándor – Dr. Haskó Katalin – Buzási Zoltán – Selymeci Viktor (2007): Iskola melletti munkatapasztalat – szerzés: kényszer vagy lehetőség II. In. *Munkaügyi Szemle* 2007/2 26-30.
- Nagy Gábor Dániel – Szűcs Norbert (2009): Diákmunka – Biztos út a munkaerőpiacra?! In. Jancsák Csaba (szerk.) *Fiatalok a Kárpát - medencében. Mozaikok az ifjúság világáról.* Belvedere Kiadó, Szeged 150-175.
- Polónyi István – Timár János (2004): Munkaerőpiac és oktatáspolitikai Magyarország a rendszerváltás után. Van-e élet a munkagazdaságtani főáramon kívül? In. *Közgazdasági Szemle*, LI. évf., november 1065-1072.
- Polyacskó Orsolya (2009): Felsőoktatásból a munkaerőpiacra. Diplomás pályakövetés 2. Budapest, *Educatio* 2009/július 27-37.
- Róbert Péter (2001): *Társadalmi mobilitás.* Századvég Kiadó, Budapest
- Varga Júlia (1998): *Oktatás – Gazdaságtan.* Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest