

SZABÓ ANDRÁS*Pillanatfelvétel a fiatalok számára reálisan elérhető, egyszerűbb munkahelyekről**

A Kapocs Ifjúsági Önszolgáltató Szolgálatban a fiatalok számára kínált egyszerűbb álláshelyek elemzésére vállalkoztunk. Az általunk végzett adatgyűjtés és az adatok elemzése arra irányult, hogy a gyakorlatban hasznosítható tapasztalatokra tegyünk szert a fiatalok által kereshető munkalehetőségekről, illetve a nálunk munkát kereső fiatalokról. Mindez jól kapcsolódott a Kapocs évközi feladataihoz, ugyanis folyamatosan segítünk azoknak a hozzánk forduló fiataloknak, akik anyagi gondjaikat munkavégzésből szerzett jövedelem segítségével kívánják megoldani. Így az általunk végzett adatgyűjtés feladataink továbbfejlesztését is szolgálta. A Kapocs feladathoz kapcsolódó adatgyűjtését, dokumentálását és feldolgozását túlnyomórészt a szervezet önkéntes munkatársai végezték, ami – megítélésünk szerint – közvetlenül is javította tájékozottságukat a munkaerőpiacon és fejlesztette ezzel összefüggő segítő munkájukat.

Az 1997. január 21. és március 31. közötti időszak alatt gyűjtött adatokat vizsgáltuk. Elemzésünk első felében elsősorban az álláshelyek részletezettségét, színvonalát tanulmányoztuk, tehát azt, hogy a hirdetések alapján milyenek látszanak a fiatalok számára reálisan elérhető egyszerűbb munkahelyek. Az általunk gyűjtött munkalehetőségek dokumentálása és feldolgozása során külön is rögzítettük, hogy mikor jelent meg, milyen munkakörben keresnek munkavállalót, kit kerestek, milyen életkorút, milyen végzettségűt, milyen feltételt szabtak, milyen fizetést ajánlottak fel, mi a munkaadó neve, a forrás (honnan van az információ), milyen a kapcsolatfelvétel módja.

Az elemzés alapjának elsősorban azt tekintettük, hogy az álláshelyek színvonala, részletezettsége nem csupán a sikeres alkalmazásban segíti a munkáltatót, hanem a munkát keresők – köztük a fiatalok – számára kínál biztosabb eligazodást. Előzetesen úgy véltük, hogy az állások hirdetésének gyakorlata a jelenlegi körülmények között kevés kapaszkodót, kifejezetten csekély érdemi tájékoztatást nyújt a munkájukat bizonytalanabban vagy tájékoztatlanabban kereső fiatalok számára. Mindez pedig feltételezésünk szerint növelheti a munkavállalás kockázatát, és minden más – a munkavállalás

* A tájékoztató a Nemzeti Gyermekek és Ifjúsági Közalapítvánnyal megkötött szerződés (PEP) végrehajtásával kapcsolatos feladatainkról készült.

legális körülményei helyett – „egyéb” jövedelemszerző megoldásokra készítheti a fiatalokat.

Alapadatok

Összesen 2689 munkalehetőséget dolgoztunk fel, ebből

alkalmi munka	95	(3,53 százalék)
állandó munka	2594	(96,47 százalék)
elsősorban fiút keresett	251	(9,33 százalék)
elsősorban lányt keresett	802	(29,82 százalék)
mindegy, hogy fiú vagy lány	1636	(60,84 százalék)
fiatal legyen	496	(18,44 százalék)
nincs életkori megkötés	2193	(81,55 százalék)

A vizsgálat során az általunk feldolgozott, a fiatalok számára hozzáférhető munkalehetőségek már az első benyomás szerint sem kifejezetten az önmegvalósítást gyakorlóterepét ígérték. Többségüket alacsony presztízs, viszonylagosan mostoha körülmények és – finoman szólva – bizonytalan alkalmazási feltételek jellemezték. Általában elmondható volt róluk, hogy mind az alkalmazó, mind pedig a munkát vállaló számára ezekben a munkaszituációkban a foglalkoztatás inkább átmeneti megoldás, amelyre a feleknek valamilyen szempontból szükségük volt. Minden egyéb körülmény pedig másodlagos. Mintha csupán ezeknek a mondatoknak a jegyében találkoztak volna: valamit muszáj csinálnom a pénzért, valakinek egy konkrét munkafeladatot el kell végeznie. Ez az ideiglenesség, ez az átmenetiség a felek számára az ügyletet, vagyis a foglalkoztatás aktusát a végletekig leegyszerűsítette. Minden ideiglenes, nem is annyira fontos, tehát nincs is benne nagy kockázat. Talán csak látszólag.

Az általunk gyűjtött munkalehetőségek közül

- 51 adott meg felső korhatárt,
- 19 adott meg alsó korhatárt,
- 45 adott meg alsó és felső korhatárt is,
- 4 jelölt meg konkrét életkort.

Életkor

Munkavállalás esetén a korhatár meghatározása egyfajta előfeltételezésre utal: a munkaadó abban látja a munkafeladat elvégzésének biztosítékát, hogy kiköti, legalább mennyi idős legyen a jelentkező. Ez az alkalmazási feltétel esetünkben mintha arra vonatkozna, hogy jogképességében, „komolyságában”, még inkább fizikai kondíciójában milyen legyen a munkavállaló. Természetesen a fizikai állóképesség esetében az életkor kikötése inkább csupán egyszerű feltételezés (bizonyára ismerünk éppen elég „rozoga” felépítésű idősebb embert és fordítva, erőtől duzzadó fiatalabbat).

A munkaajánlatokban megjelenő életkor ugyanilyen kevés kapaszkodót

ígér a „komolyság” szempontjából. A legalitás, formalitás oldaláról a 18 éves korra vonatkozó kikötés talán a leginkább érthető (korrekt munkavállalási szituáció esetén): aki betöltötte a tizennyolcadik életévét, az teljes egészében jogképes és önállóan vállalhat felelősséget, egy munkahelyen többet lehet vele kezdeni.

Az életkori megjelölésben rejlik még egy lehetséges feltételezés: akit a munkáltató foglalkoztatni szeretne, annak egy kevéske munkavállalási tapasztalattal feltétlenül kell rendelkeznie. Ha valaki teljesen „zöldfülű”, az az adatok szerint semmiképpen nem előny, mintha a munkáltatók nem is szívesen vesződnének a tapasztalatok nélküli kezdőkkel. Az életkori kikötés azonban mégiscsak valamennyire konkrét feltétel, amelyhez a munkát vállalni akaró fiataloknak lehet alkalmazkodniuk, és ha nincsenek abban az életkorban, tudniuk kell, hogy ne is próbálkozzanak. Talán emiatt is érdekes, hogy a vizsgált 2689 munkalehetőség közül nagyon kevés, mindössze 119 munkát ajánló (4,42 százalék) jelölt meg életkort. Ez a meglepően alacsony szám talán a munkát hirdetőik bizonytalanságát is jelzi: az életkori kikötés, mint alkalmazási szempont, önmagában nem ígér elegendő biztosítékot a munkavállalás színvonalára nézve. De az is lehet, hogy a munkáltatók a kínálati piac miatt szinte teljesen elkényeztetettek, az életkor megjelölése pedig inkább szűrésre, a jelentkezők ritkítására szolgál.

Feltételek

Az alkalmazás feltételeinek tisztázásához mindenekelőtt át kell tekintenünk, hogy milyen gyakorlatot, milyen munkatapasztalatot szabtak meg a munkát hirdetők. Amikor a munkát hirdetők az alkalmazást előzetes gyakorlathoz kötötték (126 esetben 4,7 százalék), bizonyára praktikus szempontot próbáltak érvényesíteni: konkrét munkafeladat megoldására kerestek gyakorlott (vagyis ilyen módon alkalmas) munkavállalót. Az így szerveződő munkaviszony, vagyis az előzetes gyakorlat nyilvánvalóan egyszerűbbé teszi a munkaszituációt, az ilyen ajánlatok számunkra mégis inkább rövid távúnak, mint perspektivikusnak tűnnek. Mindenesetre a munkavállalót hasonló módon kereső munkáltatók mintha egyértelműen kerülnék az első munkahellyel együtt járó „vesződségeket”.

A fiatalok számára kínált munkalehetőségek között konkrét előfeltételként rögzíthettük a különféle nyelvi ismereteket: 81 esetben (3,01 százalék) kikötötték, hogy a munkakör betöltéséhez a munkát vállalónak valamilyen meghatározott nyelven kommunikálnia kell tudnia. Ez biztatónak látszik, ami egyrészt jól kapcsolódik a nyelvtudás általános presztízsnövekedéséhez, másrészt kifejezetten a munkáltatók azon felismerésére vonatkozik, hogy egy idegen nyelvet beszélni tudó alkalmazott rövidebb távon is konkrét haszonnal járhat.

A vizsgálat során a fiatalok alkalmazásának feltételei között a továbbiakban egyéb domináns szempontot nem sikerült rögzítenünk. Különösen meglepő például, hogy a számítástechnikai ismeretek – vagy legalább csak annyi, hogy a munkát vállaló fiatalok tudják kezelni a számítógépeket – nem je-

lentek meg jelentős számban fontos szempontként (csupán 32 esetben). Nagyon jóhiszeműnek kell lennünk ahhoz, hogy ennek alapján azt feltételezzük: az ilyen ismeret a munkáltatók számára természetes, és ezért eszükbe sem jut ilyen feltételt kikötni.

Ha eltekinthetnénk az alkalmazási feltételekről kapott adatokban a számszerűségtől, az esetenként említett alkalmazási szempontok együttesen izgalmasnak tűnnének, hiszen a gyakorlat, a nyelvi és számítástechnikai ismeretek kikötése mellett további fontos ismeretek meghatározásáról szólnak (jogosítvány, targoncavezetői vizsga, főzni tudás stb.). Az alkalmazást komolyan befolyásoló, további szempontok ugyancsak felfedezhetők a munkavállalót keresők ajánlataiban (katonaviselt, házias, intelligens, nem dohányzó, megbízható, ügyes stb.). Vannak olyan alkalmazási kikötések is, amelyek tovább konkretizálják a munkáltatók igényeit, mintha tudnák, milyen munkavállalót keresnének (erkölcsi bizonyítvány, vállalkozói igazolvány, egyetem stb.). Mindezek azonban, sajnos, csupán egyszer-kétszer, vagyis nem számottevő esetben fordultak elő a hirdetésekben. A munkalehetőségekre túlnyomórészt mégis inkább az volt a jellemző, hogy az alkalmazásnak semmilyen feltétele nem volt, a hirdetéseket legfeljebb üres fordulatok jellemezték, ami azért kissé elgondolkodtató jelenség. Nem csupán arról van szó ugyanis, hogy a munkát kereső fiatalok nem kaptak a választásukhoz elégséges tájékoztatói szempontot, hanem hogy a munkáltatók számára ez talán nem is fontos. Hogy a munkáltatók, ha nagyon igyekeznének, a mai praxisnál jóval pontosabban is meg tudnák mondani, milyen munkavállalót keresnek, de nem strápják magukat, mintha mindez nem is érdekelné őket.

Az általunk gyűjtött és vizsgált munkalehetőségek elsősorban egyszerűbb munkaszituációkra vannak méretezve, amelyekről még csak azt sem mondhatjuk el, hogy bármelyik fél számára komoly megoldást ígérnek a munkával összefüggő problémákra. Hiszen az is kiderült számunkra, hogy a fiatalok által kereshető, egyszerűbb munkahelyekről szóló hirdetésekben nem játszanak fontos szerepet a gyakorlatok vagy valamilyen szakmai ismeret. A munkavállalás aktusa pedig szinte teljesen kiszámíthatatlan, és a sikeres elhelyezkedés zömmel a szerencsén múlik. A munkájukat kereső, a hirdetések alapján tájékozatlanul maradó fiatalok számára talán éppen ezért meghatározó lehet, hogy a munkaajánlatok információi alapján milyen munkabérré, milyen jövedelemre számíthatnak.

Pénz

Az általunk vizsgált munkalehetőségekről szóló hirdetésekben a fizetést illetően is meglepően szűkszavúan fogalmaztak. Konkrét összeget csupán 59 esetben találtunk (az összes munkaajánlat 2,2 százaléka). Ebből 22 esetben órabérben, 14 esetben napi bérben és 23 esetben havi bérben ajánlottak fizetést.

Havi bérek (Ft/fő)	Napi bérek	Órabérek
12 000 – 3	700 – 9	700 – 9
15 000 – 1	1500 – 1	1500 – 1
20 000 – 1	2000–6000 – 5	2000–6000 – 5
21 000 – 1	3000 – 4	3000 – 4
22 000 – 1	3000–7000 – 1	3000–7000 – 1
25 000 – 3	1000 – 1	1000 – 1
29 000 – 3		
30 000 – 5		
35 000 – 1		
35 000–40 000 – 1		
45 000–50 000 – 1		
60 000–80 000 – 1		
80 000–	– 1	

Egyáltalán nem biztos, hogy a megajánlott összegek tükrözik a valóságos jövedelmi viszonyokat. Találunk közöttük kifejezetten alacsony, nem túl csábító összegeket. Egy-egy esetben pedig az ajánlatokban szinte valószerűtlen, meseszerű összegek olvashatóak, amelyek egyszerűen nehezen hihetőek el, amelyek inkább csapdának, mint tisztességes ajánlatnak látszanak, amelyek-től a munkát kereső fiataloknak talán még óvatosabbnak kellene lenniük. Mit lehet gondolni például a 2–6 ezer forintos órabékekről? De a napi 3–7 ezer forintos ajánlat se látszik éppen kellően meggyőzőnek. A munkaaajánlatokban olvasható számok között egyszerűen nem lehet összefüggést találni, az egész inkább ötletszerűnek látszik, egyáltalán nem lehet tudni, mi mit ér. Minthogy a fiatalok számára ajánlott munkák körülményeiről, az alkalmazás feltételeiről a hirdetőik kifejezetten keveset árulnak el, azt sem lehet megtudni, hogy az ajánlott összegek mögött valójában mekkora garancia van, és a kevés munkatapasztalattal rendelkező fiatalok mit hihetnek el.

Aligha gondolhatjuk például, hogy különös erővel munkavállalásra csábítanak az olyan megfogalmazások, mint alacsony, közepes vagy magas lesz a fizetés, vagy hogy megegyezés szerint, esetleg a minimálbért ajánlva hirdetnek a munkát kínálóik. Vagy ahol még csak konkrét összegekről sincs szó. Mindössze 27 esetben találtunk ilyen, általános kitételekkel megjelenő állásajánlatokat. A vizsgált időszak alatt feldolgozott 2689 munkaaajánlat között ez éppen csak egy százalék.

Bármennyire is izgalmas összehasonlításra csábít, nem lenne feltétlenül érdemes összevetni a vizsgált munkaaajánlatokban rejlő kereseti lehetőségeket az általánosabb jövedelmi viszonyokkal. Már csak azért sem, mert pénzről, valamiféle jövedelmi megoldásról, konstrukcióról az összesen vizsgált munkaaajánlatoknak mintegy 3 százaléka tesz említést.

A felajánlott munkalehetőségek feltételeit vizsgálva egyértelműnek látszik, hogy a munkát kínálóik nagyon kevés energiát fektetnek bele abba, hogy alkalmazottakra tegyenek szert. Az általuk megfogalmazottakban nagyon kevés az érdemi információ, az alkalmazás szempontjai a leggyakrabban általános jellegűek, és legfeljebb a munkát keresők ritkítására, mint választásra szolgálnak. A munkájukat kereső fiatalok számára pedig marad a próbálkozás. Ők legfeljebb arra támaszkodhatnak, amit különféle információk segít-

ségével össze tudnak szedni az egyes munkahelyekről, amit hallottak a szülőktől vagy az ismerősöktől, és legfeljebb kombinálhatnak, vajon mit is tarthat a hirdető cég neve.

Hirdetők

Az általunk vizsgált munkaajánlatokat nagyon sokféle szervezet, cég (374 szervezet) hirdette, a túlnyomó többség azonban csak egyszer, legfeljebb kétszer próbálkozott. Természetesen arra nem nyílt lehetőségünk, hogy megbizonyosodjunk, valójában mekkora sikerrel. A hirdetők nagy számából azonban könnyen feltételezhetjük: egy-két hirdetés elegendő a munkavállalót keresők számára ahhoz, hogy alkalmazottat találjanak. A munkát felajánlók közül azokat külön is kiemeltük, akik legalább három alkalommal hirdettek:

Agip – 7	Mega Pizza Speedy – 4
Belcanto Étterem – 4	Mexi Pub Falatozó – 4
CBA – 6	Nimród Hotel – 4
Don Dodó Pizzéria – 4	P. Dussmann Kft. – 5
Duna Plaza – 12	Pizza Hut – 5
Europark – 11	Pólus Center – 25
Hotel Lapeti – 4	Róma Ételbár – 5
Kolibri ABC – 11	Willage Charro – 10
McDonald's – 37	Zoodiák – 9

A gyakrabban hirdetőik bizonyára nagyon sokféle okból ismételhették meg a hirdetésüket, hogy aktuálisan kit, milyen alkalmazottat keresnek. Lehetnek közöttük olyan munkát ajánló szervezetek is, amelyek kampányszerűen, az alkalmazotti állomány feltöltése céljából kerestek gyakrabban munkavállalót, talán mert frissen induló vállalkozásról van szó. De olyan munkáltató is lehet közöttük, ahová csak jobb híján érdemes dolgozni menni, éppen talán mert nagyon keveset fizetnek, talán mert az egy nagyon megterhelő munkahely, talán mert nincs is folyamatosan annyi alkalmazottra szükségük, és csak egy-egy rövidebb időszakra kell új munkavállaló. A hirdetési helyzet mindenestre kombinációkra készítenek (vajon mi lehet a gyakoriság mögött?), és a munkájukat kereső fiatalok némi alappal lehetnek bizalmatlanok a hirdetésekben gyakrabban megjelenő cégekkel kapcsolatban. Mindezek alapján ugyanakkor úgy tűnik, hogy éppen ezek a cégek azok, amelyek motiváltabbak, amelyek talán gyorsabban változtathatnak az alkalmazottak keresésének eddigi gyakorlatán.

Kapcsolati lehetőségek

Azt is vizsgálni próbáltuk, hogy a munkavállalókat kereső szervezetek a hirdetés során milyen kapcsolati lehetőséget ajánlanak a munkájukat kereső fiataloknak. Ennek jelentőségét sokszorosára növeli a hirdetések korábbiakban érzékeltetett színvonala, konkrét informatív tartalma. Ha már az írásos aján-

latból szinte semmit se lehet kiolvasni, akkor hogyan lehet azt megtudni, hogy mit is jelent a hirdetett munka?

A munkát keresők számára az általunk vizsgált időszakban a leggyakoribb kapcsolatteremtési lehetőség a telefon volt: 1954 esetben fordult elő (72,66 százalék). Ez azért elég jónak látszik, hiszen a munkát kereső fiataloknak egy telefonbeszélgetés során módjuk nyílhat arra, hogy kérdezzenek, hogy a kérdéseket követően eldöntsék, érdekl-e még őket az ajánlott munka. És legalább ugyanilyen esélyük van a munkát kínálóknak is, hogy felmérjék, találnak-e a telefonálóknak elég fantáziát ahhoz, hogy személyes találkozást is felkínálhassanak. A telefon ugyanakkor nem mindenható eszköz, és a kétségkívül meglevő interaktív lehetőségeivel nem minden fiatal tud élni. Különösen azoknak okozhat ez az eszköz nehezen leküzdhető gondot, akik még nem vagy csak alig dolgoztak. Vagy akik egyébként sem szoktak telefonálni. Éppen ezért ahol a telefon mellett a konkrét címet is feltüntették, ott a munkát kereső fiatalok feltehetőleg még jobb eséllyel választhattak. Ha ugyanis személyesen akarták tisztázni, milyen munkalehetőség rejlik a hirdetés mögött, akkor nem kellett a telefont előzetesen igénybe venniük. Hiszen a személyes benyomást más nem pótolhatja, a legjobban egy személyes „terepszemle”, egy személyes tisztázó beszélgetés után lehet dönteni: a felek el tudják-e egymást fogadni, szerződéskész állapotba tudtak-e kerülni. Meglehet, a csupán címüket megadó szervezetek is hasonlóan gondolkodtak (566 esetben, ami 21,04 százalék), látni akarták a jelentkezőket, nem sajnálták rá az idejüket.

A hirdetés forrása

A vizsgált időszakban az állásajánlatok szinte kizárólagos forrása az Expressz volt, annak ellenére, hogy kaptunk kisebb számban magánszemélyektől vagy személyes kapcsolatokon keresztül is állásajánlatokat. Az ajánlatok színvonal, részletezettsége bizonyos szempontból az álláslehetőségek forrását, nevezetesen a hirdetési újságot is kellően jellemezte. Az talán mégis meglepő, hogy a sok-sok hirdetés között a munkavállalókat kereső cégek békésen megfértek egymással, inkább mintha beleolvadni igyekeztek volna a többiek közé, és nem különbözni próbáltak. Ilyen helyzetben pedig ugyan hogy hívhatják fel a figyelmet magukra? Persze, a rendszeresen hirdető cégek kérdése is érthető lenne: miért kellene nekik másként hirdetniük, ha már ez annyiszor bevált? Különösebb erőfeszítés sem kell hozzá, és a hirdetések üzenete körülbelül annyi: lehet jönni dolgozni. Persze az is elképzelhető, hogy a vizsgálatba bekerülő szervezetek, cégek között voltak olyanok is, amelyek nem nagyon szoktak új munkavállalót keresni, s amelyek emiatt egyszerűen a többi hirdetést utánozták, s nem gondolták végig alaposan, hogy milyen alkalmazottra van szükségük. Vagyis nem feltétlenül egyszerű felületességre utalnak az általunk jellemzett munkaajánlatok, lehet mögöttük például a kezdő cégeket olykor jellemző gyakorlatlanság, de megbújhat a szerény színvonal mögött alacsony munkakultúra vagy szimpla takarékoság is (minél kevesebb szó, annál olcsóbb).

Munkalehetőségek

takarító	158	rakodó	7	ács-állványozó	2
felsőszolgálat	128	villanyszerelő	6	fényező	2
szakács	124	szerelő	6	éjjeliőr	2
pultos	108	babysitter	6	shoppos	2
szobalány	92	ablaktisztító	6	kertépítő	2
mosogató	88	tapétázó	5	víz-, gáz- központi	
konyhai	77	kozmetikus	5	fűtészszerelő	2
kézilány	59	londiner	5	lovász	2
segéd	52	lakatos	5	kerékpár-szerelő	2
munkatárs	49	kiszolgáló	5	sütő	2
cukrász	48	főző	5	bórdíszműves	2
futár	47	gondozónő	5	műkőrmös	2
virágkötő	46	vasaló	4	programozó	2
pénztáros	44	ács	4	áruátvevő	2
festő	38	lángossütő	4	diszpécser	2
asztalos	36	dagasztó	4	elektromúszerész	2
pék	34	rajzoló	4	esztergályos	2
varró	33	hírlapárus	4	fagyaltkészítő	2
éttermi dolgozó	32	bedolgozó	4	szolárium	2
kőműves	31	autószerelő	4	szövegszerkesztő	1
büfés	28	burkoló	4	gombaszedő	1
betanított	25	óvónő	4	betegszállító	1
adminisztrátor	24	ápoló	4	árukiadó	1
szórólap	23	hirdetésszervező	4	udvari munkás	1
pizzaszakács	22	portás	4	pizzamunkás	1
hajmosó	19	vendéglátós	3	reklámmunka	1
raktáros	19	pohármosó	3	rendész	1
csomagoló	18	parkolóőr	3	szervező	1
telefonos	17	mosoda	3	szigetelő	1
kertész	17	ügyfélszolgálat	3	szitanyomó	1
autómosó	17	földmunka	3	ruhaipar	1
kisegítő	17	grafitis	3	ruhatáras	1
irodai	16	árufeltöltés	3	rácsszerelő	1
kérdőbiztos	14	biztonsági őr	3	felügyelő	1
kutas	13	posta	3	beszámoló	1
kútkezelő	13	kézbesítő	3	keramikus	1
titkár	12	üzletkötő	3	készáruleszedő	1
statiszta	12	szendvicsembert	3	szobrász	1
recepció	12	tésztakészítő	2	kerttakarító	1
pincér	11	pedikűrös	2	koordinátor	1
hentes	10	videotékába	2	korrepetítor	1
sofőr	10	szerkezeti lakatos	2	műsorvezető	1
szobafestő	10	fűtő	2	műszerész	1
csemegepultos	9	házimunka	2	oktató	1
könyvkötő	9	bejárónő	2	kávégépszerező	1
plakátragasztó	9	szabász	2	kereskedelmi	1
fizikai	8	referens	2	filmnyomó	1
gépíró	8	játékmester	2	reggeliztető	1
fodrász	8	levelező	2	gépkezelő	1
McDonald's	7	karosszérialakatos	2	vasszerelő	1

labori munka	1	sportszertáros	1	ebédszállító	1
kézimunka	1	építésvezető	1	targoncás	1
lapterjesztő	1	italmérő	1	dekorátor	1
porcelánfestő	1	vegyész	1	telefonkönyv-terjesztő	1
gumiszereelő	1	ügynök	1	tenispályamunkás	1
gyertyakészítő	1	árászó	1	mindenes	1
hímező	1	fröccsöntő	1	tolmács	1
hidegburkolók	1	árubeszámoló	1		

A hirdetésekben összesen 172 féle munkalehetőséget ajánlottak. Ezek között van, amelyik semmiféle szakmai ismeretet nem igényel, és természetesen olyanok is vannak, amelyekre csak végzettséggel lehet jelentkezni. Az egyes foglalkozási körök gyakoriságából talán arra lehet következtetni, hogy mostanában miféle munkaterületen lehet könnyebben munkát vállalni. Ugyanakkor a hirdetések révén érzékelhető hiányzó munkakörök nyilvánvalóan nem lehetnek azonosak a tényleges munkaerőhiánnyal. A hirdetés a munkáltatók számára nem az egyetlen megoldás ahhoz, hogy alkalmazottakra tegyenek szert. A gyakrabban keresett munkakörök valószínűleg inkább a rosszabb kondíciójú, rosszabb presztízsű munkavállalási lehetőségek. Ezek esetében a gyakori hirdetés inkább annak jele, hogy a munkahelyek hamar felélik, hamar „elfogyasztják” a munkát vállalókat, és egyszerűen újabbakra van szükségük.

Az általunk végzett vizsgálat igazából csupán az általánosabb évközi viszonyok munkavállalási szituációját elemzi. Mindez azt is jelenti, hogy más időszakban alaposan megváltozhatnak a munkavállalási körülmények. A nyári szezon következtében például megnövekedhet az egyszerűbb, alkalmi, szezonális munkalehetőségek száma. Ebben az esetben pedig egy merőben másfajta erőssorrend is kialakulhat, sőt, ekkor a gyakoribb hirdetések nem feltétlenül az igénytelenebb munkakörök újrapótlását szolgálják, hanem megfelelnek a szezon konjunkturális szükségleteinek. De mindez már egy másik elemzés tárgya lehet.

Kik kerestek munkát?

A vizsgálat ideje alatt munkát a Kapocsbán kereső fiatalok adatait külön is elemezni kívántuk. Az alapadatok tisztázása után azt is megkérdeztük tőlük, hogy milyen munkát keresnek, hol kerestek eddig kereső elfoglaltságot, hol hallottak a Kapocsról, egyáltalán voltak-e már a Kapocsbán munkát keresni.

A vizsgálatba bevont látogatók (a Kapocs tényleges látogatóinak kisebb része) a Kapocshoz munkalehetőségekért egy fokozatosan kiteljesedő szolgáltatás következtében érkeztek. Általános jellemzője, hogy évközben anyagi gondokkal viaskodó fiatalok egész évben ingyen, különösebb regisztrálás nélkül, rövid távon vállalható munkát kereshetnek. Mindez szervesen kapcsolódik a korosztályi problémák megelőzésével összefüggő feladatokhoz, mintegy a korosztályi problémák konstruktív, egészségesebb egzisztenciális alternatívájaként. Vagyis a Kapocsot munkáért felkeresők gyakran más kérdésekkel együtt érkeznek, amelyekben nem feltétlenül a munkavállalás a legfontosabb.

A vizsgált időszak alatt kifejezetten munkáért 166 fő fordult hozzánk.

Ebből 96 fiú, 70 lány. Közülük 98 tanul, 14 dolgozik, 54 se nem dolgozik, se nem tanul.

A Kapocstól leggyakrabban a 16–20 éves fiatalok kértek segítséget abban, hogy rövid távon munkát találjanak. Ők már az intézményrendszer határán levő fiatalok, akik számára egyszer csak kikerülhetetlenül befejeződik az iskola (kinőnek belőle vagy kimaradnak), a családjuk (még a legideálisabb esetben is) befolyása pedig erőteljesen csökken. A sorsukat meghatározó döntésekben szinte teljesen egyedül maradnak, ami sokuk számára nagyon nehezen feldolgozható helyzet. A nem feltétlenül távlatos munkavállalási „kísérletekben” éppen ezért számukra egyáltalán nem mindegy, hogy milyen a munkaerőpiac fogadókészsége.

Lakóhely szerint

A lakóhely szerinti csoportosításnál kiderül, hogy nagy részük budapesti (130 fő). A többiekéről sem feltételezzük, hogy kizárólag a Kapocs ezen szolgáltatása miatt jöttek a fővárosba, valószínűbb, hogy Budapesten volt dolguk, és ha már itt voltak, eljöttek a Kapocsba is. A vizsgált időszakban összesen 30 településről fordultak meg a Kapocsban munkáért. Mórról, Pomázról és Boldogról 2–2 fő, a többi településről 1–1 fő keresett fel bennünket.

Székesfehérvár	Galgamácsa	Mór
Tapolca	Gyál	Pilisszentiván
Tatabánya	Gödöllő	Pusztaszabolcs
Veszprém	Kaposvár	Pécel
Vásárosnamény	Kiskunhalas	Ráckeve
Bicske	Kisvárdá	Szentendre
Békéscsaba	Kóka	Üllő
Debrecen	Monor	Érdliget
Fót	Márianosztra	

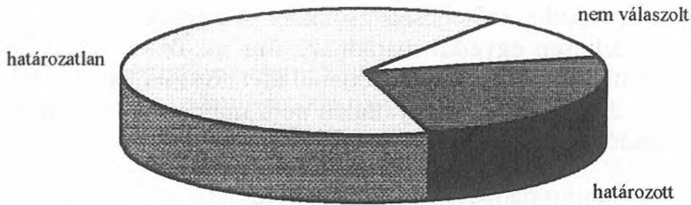
Milyen munkát kerestek?

Az előző részben értelmezett munkaaajánlatok ismeretében különösen érdekes, hogy akik munkát, pontosabban a vállalható munka révén rövid távon anyagi gondjaikra megoldást kerestek, vajon milyen munkát is kerestek valójában. Előfeltevéseink szerint ugyanis akik tudják, mit akarnak, akiknek van elképzelésük a vállalható munkáról, azok könnyebben tudnak eligazodni a munkaaajánlatok között. De mennyi a tudatosság, és mennyi a konkrét elképzelés bennük? Egyáltalán mivel fognak neki a fiatalok a munkahely-keresés nem kifejezetten egyszerű procedúrájának?

Ha arra vagyunk kíváncsiak, milyen munkahellyel kapcsolatos elképzelésük van a munkát vállalni készülő fiataloknak, nehezen értelmezhető, nehezen feldolgozható kérdésre vállalkozunk. Nem elsősorban csak azért, mert a mai munkavállalási viszonyok között egzaktan igencsak nehéz megmon-

dani, hogy mi a realitás, hanem mert a fiatalok által megfogalmazottak az esetünkben nem vehetőek össze a nyilatkozók személyes adottságaival.

A fiatalok elképzelései a munkáról



A leggyakrabban használt általánosabb vagy határozatlan elképzelések (106):

mindegy – 51	hétvégi – 3
alkalmi – 22	könnyű fizikai – 3
pénz – 21	szellemi – 3
fizikai – 5	izgalmas – 2
kötetlen – 5	nem ügynöki – 2
iskola mellett végezhető – 4	otthoni – 2

Határozott, konkrétabb elképzelések a munkáról (41):

szórólap – 9	reklámanyag-terjesztő – 1
plakát – 9	statiszta – 1
eladó – 4	villanyszerelő – 1
adminisztratív – 3	virágkötő – 1
plakát, szórólap – 2	kisegítő – 1
sofőr – 2	kóstoltató – 1
faipari – 1	operatőr – 1
hangtechnika – 1	otthoni – 1
raktáros – 1	újságkihordás – 1

A fiatalok munkavállalásával kapcsolatos elképzelésekről kapott válaszokban az általánosabb érvényű vagy éppen határozatlanabb elképzelések (106) voltak a leginkább jellemzőek. Ha leszámítjuk a „mindegy, mit csinállok” féle válaszokat, az általánosabbnak nevezhető elképzelésekben találhatunk kifejezetten praktikus szempontokat is, mintha a válaszolók elég jól tudták volna, mit is akarnak (például kötetlen, otthoni, könnyű fizikai stb.). Mégis az előző részek ismeretében – hogy a munkaerőpiac kínálati oldala, vagyis a munkaajánlatok olyanok, amilyenek, vagyis méltatlanul felszínesek és információ-szegények – ezek az általánosabb elképzelések jóval nehezebben realizálhatók a munkát kínáló szempontjaival. Egyszerűen nem lehet tudni, hogy a munkát kereső fiatalok miként tudnak önmaguknak segíteni az olyan elképzelésekkel, mint *kötetlen*, *izgalmas*, *iskola mellett végezhető munka*. Persze, aki az elképzeléseiben az említetteknél konkrétabb tudott lenni

(41), annak sem könnyű. Hiszen – ahogyan az általunk az előző részekben elemzett munkajánlatokból kiderült – a munkát kereső fiatalok számára nehezen bemérhetőek a saját esélyeik. Viszont azok a munkát kereső fiatalok, akik szórólapok terjesztésére, plakátok ragasztására, adminisztratív munkára gondoltak, az elképzeléseik megvalósítására is könnyebben gondolhatnak. Nem csupán azért, mert a munkajánlatok feldolgozása alapján, sőt, szubjektív benyomásaink szerint is a munkaerőpiacon inkább ilyen munkákra számíthatnak a mai fiatalok, amennyiben rövidebb időszakra szeretnének munkát vállalni, hanem mert az általuk megfogalmazottak kifejezetten konkrétak.

A vizsgált időszakban a Kapocshoz munkáért forduló fiatalok többségének voltak valamiféle elképzelései a saját munkájáról, vagyis 96 fő a „mind-egy, mit csinálók” megfogalmazásnál igényesebb volt, és kicsivel többet gondolt az egész munkavállalási kérdéstről. Mindez talán abból a szempontból is fontos lehet, hogy a munkát kereső fiatalok az elképzeléseik megvalósítása érdekében sikeresebben motiválhatóak.

Az eddigi munkakeresések

A fiatalok munkavállalási helyzete szempontjából különösen fontos kérdés, hogy hol keresnek, hol kereshetnek munkát (és azokon a helyeken hogyan, mivel tudják fogadni a fiatalokat). Mínt hogy a felnőttkor küszöbén a fiatalok lényegesen kevesebb munkavállalói tapasztalattal rendelkeznek, a megfelelő, a társadalmi igényekhez igazodó munkatapasztalat megszerzése szempontjából nem csupán a konkrét munkát kínáló, a fiatalokat foglalkoztató szervezetek fogadókészsége látszik döntőnek, hanem azon szervezeteké is, amelyek segítenek a fiataloknak munkát találni. Ezek között elsőként említendőek a diákszövetkezetek, amelyek sikeres konstrukcióban ötvözik a fiatal munkavállalók igényeit és sajátosságait a vállalkozással együtt járó, szigorúbb gazdasági követelményekkel. A vizsgálat idején a Kapocsban munkát keresők közül 15 fő fordult korábban diákszövetkezethez. Nehéz lenne azonban ezt a számot úgy felfogni, hogy tizenötön nem kaptak a diákszövetkezetekben munkát, hogy nekik már nem jutott munkafeladat. Hiszen az is lehet, hogy felkészületlenül jártak egy-egy diákszövetkezetben, és előzetesen talán nem is tudták, hogy ott például csak nappali tagozatos diákok vehetik igénybe a szolgáltatásokat. A többi, a Kapocs előtt felkeresett szervezet elég változatos listát alkot, ami meglehetősen esetlegesnek is tűnik. Annak ellenére, hogy a kérdéskör tanulmányozása a fiatalok munkavállalási helyzetében különösen fontos lehet, a vizsgálatba bevont fiatalok alacsony száma miatt elsieltett lenne mindebből bárminemű következtetést levonni.

<i>Diákszövetkezetek (15)</i>	<i>Cégek, vállalatok (6)</i>	<i>Városok és egyebek (63)</i>
Meló Diák – 1	Carolinvest – 1	Békéscsaba – 1
Minddiák – 2	Duna Corzó – 1	betéti társaság – 1
Pulzus – 3	Herkules – 1	Expressz – 29
Student – 3	North – 1	egyéb újság – 12
Universitas – 6	Népstadion – 1	munkaközvetítő – 2
	Westel – 1	Heves megye – 1
		Kft. – 1
		Kapocs – 12
		butik – 1
		egészségügy – 1
		nyelviskola – 1
		Árpád-híd – 1

Mielőtt a Kapocshoz fordult, előtte sehol sem keresett munkát: 49 fő, mindenfelé próbálkozott munkát találni: 18 fő.

Könnyen arra gondolhatunk, hogy akik egy nekirugaszkodás, majd kudarc után összeszedték magukat és újabb próbálkozásként a Kapocshoz fordultak, azok valamivel motiváltabbak, szívósabbak lehetnek, mint az első munkahellyel kísérletezők. Persze, a munkavállalói életét egyszer mindenkinek el kell kezdenie, és ha visszaülhetünk elemzésünk elejére – vagyis hogy a szervezetek nagy része mennyire nem szívesen vesződik kezdőkkel –, akkor fel kell tennünk a kérdést: vajon hányan lehetnek olyanok, akik első munkahelyi próbálkozás után feladták?

Hol hallottak a Kapocsról?

A megkérdezett fiatalok azt is elmondták, hogy korábban hol hallottak a Kapocsról. Megítélésünk szerint természetesen az információ forrása, illetőleg a Kapocsról való informálódás körülményei megelőlegezik a Kapocshoz fordulók várákózását is. Ebből a szempontból meglehetősen színes a kép: a jelentkezők „listáján” a rokonoktól kezdve az E-klubba járókon keresztül a szociális munkásokig és a tudakozóig sokan szerepeltek, akiktől hallani lehetett a Kapocsról. Minthogy a vizsgálat a munkával kapcsolatos, évközi szerepvállalásunk idejére esett, ez a várákózás jóval összetettebb volt, és a legtöbb esetben az egyéb segítség igényével együtt jelentkezett, és adott feladatot tizenéves, önkéntes segítő munkatársainknak. De mindennek feldolgozása már túlnyúlik elemzésünk tárgyán.

Egyébként a vizsgálatba bevont fiatalok közül 40 fő már járt munkáért tavaly is a Kapocsban. Negyvenhatan pedig az idén fordultak meg először ilyen céllal nálunk. Tizenheten kitartó látogatónak látszanak, mert már tavaly, sőt idén is kerestek munkát a Kapocsban.

Összegzés

Úgy tűnik, igazolódni látszik az az előfeltevésünk, hogy a fiatalok rövidebb távú munkavállalása manapság teljes egészében problematikus. Az egyszerűbb, különösebb szakmai ismereteket nem igénylő munkakörök esetében tulajdonképpen jelenleg nem is nagyon beszélhetünk a munkaadók és a munkavállalók közötti egyensúlyról. A munkát kínáló szervezetek számára a fiatalok kiszolgáltatottak, akik között szinte teljesen szabadon lehet válogatni. Mivel pedig a mai fiatalok egyre erőteljesebben találkoznak kényszerítő anyagi, egzisztenciális problémákkal, még kiszolgáltatottabbakká válnak a jövedelemszerzés általuk elérhető, legális megoldásaival szemben. A fiatalok számára – benyomásaink szerint – a munkaerőpiac nehezen érthető, nem éppen barátságos világot mutat, amely semmiképpen nem fogadóképz, inkább kifejezetten türelmetlen, bizalmatlan velük szemben.

Az általunk gyűjtött és feldolgozott munkalehetőségek a munkatapasztalatokkal nem rendelkező fiatalok számára benyomásaink szerint tulajdonképpen nehezen bemérhetőek, s az első pillanattól kezdve a kudarc lehetőségét erősítik fel számukra. Mindez a meglévő praxissal szemben fokozottabban teszi szükségessé, hogy a felnőtté váló fiatalok esetében több közvetítő szervezet legyen, amelyek közvetlenül képesek gyakorlati segítséget nyújtani az ügyintézésről az érdekvédelemig. Ugyanígy a munkavállalásra készülő fiatalok körében javítani kell a munkavállalóvá válással kapcsolatos jogi és ügyintézési ismereteket.

A vizsgálat során a munkalehetőségek ajánlatainak általunk megismert kultúrája, illetőleg mindezzel szemben a munkát kereső fiatalok jövedelemszerző törekvései egyre erősödő munkavállalási konfliktusokat előlegeznek meg. Az a tény pedig, hogy a fiatalok legális munkavállalásának komoly nehézségei vannak, egyre reálisabb veszéllyé teszi a ma még inkább a háttérben meghúzódó alvilág semmiképpen nem elfogadható jövedelemszerzési ajánlatait. Ebből a megközelítésből a fiatalok aktuális munkavállalási szituációja az elemzésünknel szélesebb szocializációs összefüggésekre, illetőleg problémákra mutat rá.

Vizsgálatunkat csupán egy pillanatfelvételnél szántuk a fiatalok munkavállalásának szövevényes és semmiképpen nem egyszerű történetében. Mint-hogy csupán egy rövid időszak állásajánlatait és viszonylag kevés fiatal munkavállalási próbálkozását elemezhettük, észrevételeinket, megjegyzéseinket semmiképpen nem tartjuk elégségesnek arra, hogy megállapításainkat a megfogalmazottaknál szélesebb összefüggések közé helyezzük. Elemzésünk alapján például még arra sem tudunk kellő megalapozottsággal kitérni, hogy mi minden hiányzik a fiatalok számára, ha rövidebb időszakra munkát szeretnének vállalni, illetőleg legális körülmények között pénzt akarnak keresni. Mindezekkel együtt mindazt, amit az összegyűjtött adatok feldolgozásakor következtetésként megfogalmazhattunk, jelzésértékűnek tartjuk.