



## MUNKAADÓK ÉS A DIPLOMÁK – EKVIVALENCIA ÉS KOMPETENCIÁK

**A**NNAK ELLENÉRE, HOGY AZ EURÓPAI UNIÓNAK nincs közös oktatáspolitikája, nem jelenti azt, hogy oktatási rendszereik, s azok elemei függetlenek lehetnek egymástól. Az oktatási rendszerek közvetett összehangolását gazdasági, s azon belül a munkaerőpiaci igények indokolják. A munkaerő mozgása – minden lokális politikai érdek ellenére – fontos gazdasági, hatékonysági kérdés, azonban feltétele ennek az oktatási rendszerek által kibocsátott bizonyítványok értékének biztosítása, de leginkább a bizonyítványok összehasonlíthatósága. Ezt a célt a legkülönbözőbb intézkedések, ajánlások segítik. A középfokú szakmai végzettségek tekintetében régóta tart a végzettségek ekvivalenciájának meghatározása, annak érdekében, hogy a munkáltatók el tudják helyezni a különböző nemzeti oktatási rendszereken belül megszerzett végzettséget, tudják, hogy az milyen tudást, milyen kompetenciákat fed. A rendszer továbbfejlesztése irányába tett lépésnek tekinthető az Egységes Képesítési Keretrendszer kidolgozására tett törekvés is.

A felsőoktatás területén is megtörténtek az első lépések. Itt lényegesen nehezebb az ekvivalencia megteremtése, mert a felsőfokú oktatási intézményeknek szakmai kérdésekben hagyományosan nagy önállósága van, így még a nemzeti szintű ekvivalencia sem könnyen biztosítható. Ugyanakkor nem kell különösebben hangsúlyoznunk, hogy egyre fontosabb ez a szint is, hiszen az oktatásból kilépők mind nagyobb hányada szerez felsőfokú végzettséget. Az ún. Bolognai folyamat, amelynek keretében az oktatási miniszterek a többciklusú képzés mellett tették le voksukat, jelentős részben ezen az igényen alapul. Az erre való hazai áttérés egyik markáns indoka is részben az, hogy alkalmazkodnunk kell a nemzetközi tendenciákhoz.

Komoly gyakorlati lépésnek tekinthető az ún. Europass rendszerhez való csatlakozásunk, amely a munkáltatókat tájékoztatni igyekszik a felsőfokú végzettség részleteiről, de ugyancsak annak értékelhetjük a külföldi szakmai gyakorlatokon való részvételt támogató uniós programokat is.

Shogyan kapcsolódik egymáshoz a két fogalom, az ekvivalencia és a kompetencia? A munkaadók szemszögéből nézve – s miután mindenki a munkaerőpiacon méreti meg magát, ez a szempont nem elhanyagolható – úgy, hogy az azonos tudású, azonos kompetenciájú személyek lehetőség szerint ekvivalens bizonyítványt, diplomát kapjanak, vagy fordítva: jelenjenek meg a bizonyítványokban azok a fontos kom-

petenciák, amelyeket a munkaerőpiac igényel, s amelyeket a felsőoktatási tanulmányok – legalábbis részben, vagyis a képzések egy részében biztosítani tudnak.

A kérdés ebben a megközelítésben tehát az, hogy mit, milyen kompetenciákat igényel a munkaerőpiac, megjelenik-e ez a felsőoktatásban (felvállalta-e vagy feladatul kapta-e a felsőoktatás), s ha van ilyen, megjelenik-e diplomában.

Az alábbi cikkben az utóbbi kérdéssel nem foglalkozunk mélyebben, ugyanis ez a bevezetés alatt álló oklevélmelléklet részletes elemzését igényelné. Csak arra van lehetőségünk, hogy jelezzük a munkaerőpiac igényelte kompetenciákat, utalva egyben arra, hogy ezek, milyen mértékben fedik le a felsőoktatás feladatkörét, tevékenységét. Cikkünk alapja egy közelmúltbeli kutatás, amelynek során azt tapasztaltuk, hogy azok a hazai vállalkozások, amelyek leginkább megtehetik, hogy a számukra legalkalmasabb munkavállalókat kiválasszák, az esetek jelentős részében nem a bizonyítványok alapján teszik ezt, mert ez alapján nem tudják megtenni, hanem a legkülönbözőbb – mért, vagy feltételezett – kompetenciák alapján. Valamelyest igyekszünk szem előtt tartani a többciklusú képzéssel kapcsolatos összefüggéseket is annak érdekében, hogy felhívjuk a figyelmet azokra a teendőkre, amelyek nélkülözhetetlenek látszanak, ha a végzettségek munkaerőpiaci értékének fontosságát tulajdonítunk.

## A diploma értéke általában

A diplomások elhelyezkedési nehézségeiről szóló sajtóhírek a kétezres évek elején láttak napvilágot. Azóta mind többet hallani erről. A probléma nyilvánvalóan létezik, de az adatok azt tükrözik, hogy ez még jelenleg sem okoz komolyabb zavart: diplomával a legkönnyebb az elhelyezkedés, itt a legkevesebb (arányaiban) a munkanélküliség. A diplomások munkanélküliségének növekedése ugyanakkor számottevő: arányuk a munkanélküliek között az 1998-as 3,9 százalékról 2004-re pontosan a duplájára, vagyis 7,8 százalékra nőtt meg. Kis szerepet játszik ebben az oktatásból diplomával kilépők arányának növekedése, de ennek mértéke még a pályakezdők esetében sem nőtt a duplájára a vizsgált időszakban.

Különböző vizsgálatok, mindenekelőtt az ún. FIDÉV-kutatások azt igazolják, hogy a munkaerőpiac továbbra is keresi a diplomás munkaerőt. Igaz, nem olyan mértékben, mint korábban, s nem kínál számukra olyan perspektívát sem, mint 5–10 évvel azelőtt. S az is igaz, hogy a FIDÉV kutatás óta eltelt már néhány év. De változatlanul kevés között a tartós munkanélküli, mert rövidebb-hosszabb munkanélküliség után a frissdiplomás pályakezdők túlnyomó többsége munkát talál magának. Ugyanakkor a diplomás munkanélküliek között megemelkedett a pályakezdők aránya, ami azt jelzi, hogy a képzés nem teljesen képes versenyhelyetbe hozni a legfiatalabb generációt a tapasztaltabbakkal szemben.

A munkaerőpiac nemcsak a számukra kínált állások mennyiségével értékeli a diplomát, hanem az alacsonyabb végzettségűekhez képest magasabb fizetéssel is honorálja. Nem egészen világos azonban, hogy mit, milyen mértékben értékeli a diplomában: a tudást, a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciákat, vagy



azokat a személyes kompetenciákat, amelyek az egyént a felsőoktatásba és a diplomához vezették. Az említett kutatásunk alapján azt mondhatjuk, hogy mind a három elem jelen van a rendszerben, s arányuk munkaköröktől függően eltérő. Ugyanakkor a munkáltatók a frissdiplomásokkal szemben inkább a tapasztaltabb (de azért még fiatal) szakembereket keresik. Ez nehezíti meg a felsőfokú oktatásból kilépők helyzetét.

1. táblázat: A felsőfokú pályakezdő munkanélküliek aránya a pályakezdő munkanélküliek egészén belül

		1999	2002	2004	A növekedés mértéke (%) 1999 és 2004 között
A felsőfokú végzettségűek aránya a pályakezdők között	Az adott év szeptemberében	7,2	11,4	14,9	207
	Éves átlagban	5,3	8,6	11,7	221
A felsőfokú végzettségű munkanélküliek aránya a munkanélküliek között	Az adott év szeptemberében	3,2	4,0	5,1	159
	Éves átlagban	2,7	3,3	4,2	156

Forrás: Laky (2005).

## A végzettség szakterülete

A Felsőoktatási Kutatóintézetben végzett kutatásban 2006-ban közel 1000 állás-hirdetést dolgoztunk fel, s próbáltuk ez alapján feltérképezni a munkaerőpiac igényeit.<sup>1</sup> Tudjuk, hogy mintánk nem tükrözi a hazai munkahelykínálatot, hiszen a munkaerő iránti kereslet jelentős része különböző okból nem jelenik meg a nyilvánosság előtt, illetve nem azokban az újságokban, közlönyökben, amelyeket feldolgoztunk, s azt is tudjuk, hogy a hirdetésekben megjelenők – műfaji okokból – nem tudnak felölelni minden elvárást. Ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy a legfontosabb jelzések kiolvashatók. Az adatfeldolgozást interjúk egészítették ki, amelyek lehetőséget biztosítottak arra, hogy az adatok mögé lássunk.<sup>2</sup>

A hirdetések feldolgozását tartalmazó adataink szerint a megszerzett szaktudás nem mindenhol elsődleges az elhelyezkedés során. Adataink alapján a szakterületek három csoportba sorolhatók. Az első csoportba tartoznak azok, amelyek alapvetően azonos szakterületen diplomát szerzett munkavállalót keresnek, s a munkavállalók végzettsége sem tesz lehetővé más szakterületen történő elhelyezkedést (kivéve azt az esetet, amikor nem rögzítik egyáltalán a végzettség területét, s így

1 A hirdetések közel felében beosztott munkatársakat, egyharmadában alsó vagy középszintű vezetőket, 16 százalékban felső vezetőket keresnek. Ezt a feltételt általában a hirdetések egyértelműen leírják, mindössze 2–3 százalékuk hagyja bizonytalanságban az érdeklődőt. Részletesen lásd *Híves (2006)*.

2 Részletesen lásd erről *Szerepi (2006)*. Tanulmányának megállapításait ebben a cikkben is felhasználtuk.

– legalábbis elvileg – számukra is nyitott az állás). Ilyen az egészségügy, a jog és az informatika. Egy másik csoportba tartoznak azok a szakterületek, amelyek szintén zárt körből keresnek dolgozókat, de amelyeknek versenyezniük kell a munkavállalókért más területekkel is, mert az elvárt végzettségű munkavállalók több szakterületen is találnak maguknak állást. Ilyen a pénzügyi-gazdálkodási, valamint a műszaki szakterület. A harmadik csoportba tartozik az a két szakterület, amely más szakterületen végzett dolgozókat is szívesen foglalkoztat. A kereskedelem sok műszaki diplomást igényel, illetve sok esetben nyitva hagyja a végzettséget, az oktatás pedig amellet, hogy lényegesen magasabb arányban követeli meg az oktatási területen megszerzett diplomát, sok más – konkrétan meghatározott szakmájú – szakembert igényel.

2. táblázat: Egy-egy szakterületen milyen arányban követelnek hasonló vagy más végzettséget (%) (N = 954)

Munkakör szakterülete	Végzettség szakterülete										
	Kereskedelem, idegenforg.	Pénzügy gazdálkodás	Oktatás	Jog	Informatika	Műszaki	Egészségügy, szociális	Többféle	Egyéb	Nem derül ki	Összesen
Kereskedelem, idegenfoglalom	13,1	11,4	0,6	0,6		22,2	3,4	3,4	7,4	38,1	100,0
Pénzügy, gazdálkodás	0,9	87,0	0,5	0,9		0,0	1,9	2,8	0,9	5,1	100,0
Oktatás		21,7	51,9	5,4	2,3	0,8	1,6	0,8	10,1	5,4	100,0
Jog			3,7	95,1				1,2			100,0
Informatika					81,8	3,0		3,0		12,1	100,0
Műszaki		0,8				94,3		1,6	1,6	1,6	100,0
Egészségügy, szociális				1,4			93,2	1,4	2,7	1,4	100,0
Egyéb	2,5	13,1	2,5	2,5		21,3	4,9	7,4	9,8	36,1	100,0
Összesen	2,9	26,5	7,9	9,5	3,1	19,2	9,1	2,8	4,6	14,3	100,0

Forrás: Híves (2006).

## A diploma szintje

Témánk szempontjából fontos a főiskolai és az egyetemi diploma egymáshoz viszonyított értéke, hiszen oklevélmelléklet hiányában ez lehet az egyik rendező elv a diplomák differenciálásában. Igaz, a többciklusú képzési rendszerben a főiskolai és az egyetemi képzés között eltűnik majd a különbség, de feltételezhető, hogy e folyamat hosszú ideig elnyúlik majd, hiszen a képzési tradíció, az oktatók összetétele, s nem utolsósorban a hallgatók eltérő képzettsége, képezhetősége sokáig éreztetni fogja még hatását ebben a tekintetben.

A főiskolát végzettek munkanévküliségi mutatói valamelyest kevésbé romlottak az utóbbi években, mint az egyetemet végzetteké, de még mindig lényegesen maga-



sabb körökben a munkanélküliség, s mint – a regisztrált munkanélküliek adatait vizsgálva – Berde (2005) megállapítja, a közöttük lévő távolság fokozatosan nőtt.

3. táblázat: A munkanélküliek száma és a felsőfokú munkanélküliek aránya a munkanélküli népességben belül (ezer fő ill. %)

	1998	2000	2002	2004	A növekedés mértéke (%) 1998 és 2004 között
Iskolai végzettség					
8 általánosnál kevesebb	13,8	6,6	7,2	6,1	
8 általános	108,0	79,1	76,9	72,8	
Szaktanácsképző szakiskola,	107,7	102,3	86,0	90,0	
Gimnázium	31,1	20,3	15,5	21,2	
Szakközépiskola	41,1	44,8	40,1	43,8	
Főiskola	8,5	7,1	8,4	12,9	
Arányuk a munkanélküliek között (%)	2,7	2,7	3,5	5,1	189
Egyetem	3,8	3,4	4,8	6,1	
Arányuk a munkanélküliek között (%)	1,2	1,3	2,0	2,4	200
Összesen (= 100%)	314,0	263,7	238,8	252,9	

Számítások a KSH Munkaerő-felmérése (Laky 2005) alapján.

A munkaerőpiac értékítéletét jelzik a FIDÉV-vizsgálatból származó (kilencvenes évek végi) adatok, amelyek szerint a munkaerőpiac fizetésben is egyértelműen többre értékeli az egyetemi diplomát, mint a főiskolait, igaz, néhány év munkában eltöltött idő után kiegyenlítődik a helyzet (Galasi & Nagy 2006).

Az álláshirdetésekből a végzettség szintjére történő utalás nem jelenik meg hangsúlyosan. A hirdetések több mint felében nincs utalás a felsőfokú oklevél szintjére. Az állások harmadában azonban kifejezetten elvárják az egyetemi végzettséget, sőt ezek harmadában a doktori fokozatot is. Az arányok természetesen nem valóságok, csak jelzésértékűek, mert mintánk nem reprezentálja a hazai álláshely-kínálatot.

4. táblázat: Milyen szintű végzettséggel keresnek munkaerőt?

	Fő	%
Legalább középfokú	59	6,2
Felsőfokú	506	53,0
Főiskolai	4	0,4
BA-végzettség	1	0,1
Egyetemi	198	20,8
MA-végzettség	3	0,3
Doktori fokozat	123	12,9
Munkakörből lehet következtetni, hogy felsőfokú végzettség	54	5,7
Nincs	6	0,6
Összesen	954	100,0

Forrás: Híves (2006).

A munkaerő-közvetítő vállalkozások képviselőivel készített interjúink megerősítik, hogy az álláshely-kínálat egy részében a végzettség szintje nem releváns kérdés. Pályakezdők esetében valamivel hangsúlyosabban fogalmazódnak meg ilyen igények, de sokkal fontosabb a végzettséget adó intézmény presztízse, vagyis ha van különbség a két szint között, az sokkal inkább az intézmények összetételéből, konkrétan pedig abból adódik, hogy kisebb az egyetemi, mint a főiskolai diplomák értéke közötti különbség. A főiskolai kör ugyanis nagyon széles, nagyon sokféle, s ezért nagyon különböző színvonalon oktató intézményekből áll, s a munkaadók által alacsonyabb presztízsnak tekintett intézmények azt a látszatot keltik, mintha az egész szektor helyzete bizonytalan lenne.<sup>3</sup> Éppen ezért hamis lenne azt a következtetést levonni, hogy a főiskolai képzés teljes mértékben alkalmatlan funkciója betöltésére, sőt sok megkérdezett szakember szerint a főiskola gyakorlat közelibb képzést nyújt, ami egyes munkakörökben nagyobb értéknek számít, mint a komolyabb elméleti felkészültség.

Egyébként az egyetemi végzettség előnyét sokan nem is a magasabb szintű, vagy más jellegű oktatásra vezetik vissza, mint inkább az egyetemek szelekciós funkciójára, hiszen a jobb felkészültségű, jobb tanulási kompetenciákkal rendelkező fiatalok gyakrabban választják az egyetemi képzést, mint a főiskolait. A munkaerő-közvetítő szakemberek egy része azonban lát előnyt a főiskolai képzésben is. Elsősorban azt hangsúlyozzák, hogy az itt megszerzett gyakorlatiasabb tudás segítségével a jelölt hamarabb tud érdemi, hatékony munkát végezni, így a munkaadók ezt sokszor preferálják (elsősorban műszaki területen).

A főiskolai végzettség iránti *kifejezett* igény háttérbe szorulása az intézményi összetételre visszavezethető fenti torzító tényező ellenére is azt jelzi, hogy az általa biztosított gyakorlatias tudás sok esetben nem jelent akkora előnyt, mint az elméleti felkészültség és/vagy az ehhez társuló egyéb kompetenciák. Még akkor sem, ha a munkakörök jelentős részében ugyanúgy elfogadják a főiskolai végzettséget, mint az egyetemit.

A BA- vagy MA-végzettség még szinte ismeretlen a munkaerőpiacon, hiszen a hazai felsőoktatás még nem bocsátott ki ilyen végzettségű szakembereket, így ez az elvárás csak néhány hirdetésbe került bele.

Mindez azt jelenti, hogy a munkaerőpiac első körben (a hirdetések szintjén) vagy az egyetemi diplomát helyezi előtérbe, vagy nem tesz különbséget a kettő között, de abban az esetben, ha már lehetőség van finomabb megközelítésre (munkaerő-közvetítés), ott már értékeli adott esetben a főiskola előnyeit is. Ezen a szinten azonban már nem annyira az oklevél maga tölti be a szűrő szerepet, sokkal inkább azok a kompetenciák, amelyek mérve, vagy önbevallás alapján a munkaadók (vagy első körben a munkaerő-közvetítők) tudomására jutnak. Vagyis egyik képzés sem képes – nagy általánosságban – teljes mértékben megfelelni a munkaadók igényei-

<sup>3</sup> Itt utalnunk kell arra, hogy elsősorban a főiskolai körből kerülnek ki azok az intézmények, amelyeket a munkaadók, állásközvetítők gyakorta név szerint is említenek, mint olyanokat, amelyek korábbi hallgatóit nem kívánják alkalmazni. Egy felmérés is azt igazolja, hogy a kevésbé ismert intézmények, újonnan indított szakjait – amely inkább a főiskolai képzést jellemzi, mint az egyetemit – a munkáltatók nem ismerik, ezért az ezeken végzettek nehezebben mozognak a munkaerőpiacon (Szűcs 2005).



nek, így a munkaerőpiac részben az elméleti felkészültséget, az egyetemi végzettséggel párosuló egyéb kompetenciákat részesíti valamelyest előnyben, a főiskolai végzettségűeknek meghagyva a lehetőséget, hogy közvetlen módon bizonyítsák felkészültségüket, rátermettségüket.

Mindez arra utal, hogy az oklevél szintje inkább csak szűrő szerepet játszik, a munkaerőpiac igényeit összességében mindkét intézménytípus képes kielégíteni. Hangsúlyoznunk kell, hogy természetesen ez egy összesített értékelés, s az egyes ágazatokon belül, illetve az egyes intézmények között jelentős különbségek lehetnek a különböző oklevelek értékében, sőt vannak olyan szakterületek, amelyeken a főiskolai és az egyetemi képzés egészen más munkakörökre készít fel, így ezek egymásnak nem alternatívái. Az általunk elmondottak leginkább a gazdasági és a műszaki, vagyis a két „legnyitottabb” szakterületre érvényesek.

## A minőség

A végzettség szintjének ilyen bizonytalansága, felveti a minőség, vagyis a tudás és a kompetenciák mérésének igényét. Mivel a szaktudás feltérképezésére a munkáltatóknak többnyire nincs igazán lehetőségük (legfeljebb a próbaidő során), az oklevelet kibocsátó intézmény alapján feltételezhető szaktudás kerül előtérbe. A munkaerő-közvetítéssel foglalkozó szakemberek egyértelműen fel tudják sorolni azokat a szakterületükön működő intézményeket, amelyek oklevele sokat, s azokat, amelyek keveset érnek. Ilyen listát természetesen nem adhatunk közre, de összességében elmondható, hogy elsősorban a régi, nagy múlttal, kiforrott oktatással rendelkező egyetemek, főiskolák kerülnek az élre, s néhány újabb alapítású főiskola presztízse a legalacsonyabb. A magas presztízssű, keresett, megbízható intézmények között öt egyetemet és három főiskolát említettek. Az öt egyetem közül három fővárosi és két vidéki intézmény, a három főiskola mindegyike Budapesten található. (A lista természetesen nem ölel fel minden fontos szakterületet, csak azokat, amelyeken a megkérdezett multinacionális és munkaerő-közvetítő cégek tevékenykednek.) A lista másik végén öt főiskola (két vidéki, s három fővárosi intézmény), illetve azok egyes szakjai találhatóak, közülük három főiskola egy–másfél évtizedes múltra visszatekintő magánintézmény. A nagy név azonban önmagában még nem jelent presztízst: két – egyébként jó nevű – főiskola egyes (szintén nem túl régi alapítású) szakjai is bekerültek a legrosszabbak közé.

Az egyes intézmények okleveleinek értékelése utal a munkaerőpiac értékítéletére. Két megnevezett elit egyemről például az az általános vélemény (a munkaerőpiac egyes szegmenseit jól ismerő munkaerő-közvetítő szakemberek körében), hogy az ott végzetteket megtanították dolgozni, jobb a megjelenésük, határozottabbak. Ugyanakkor más intézmények által kibocsátott diplomákat pedig teljesen piacképtelennek tartanak, amivel arra utalnak, hogy a képzési tartalomnak nincs köze a piac által elvártakhoz.

A vélemények azt tükrözik, hogy az intézmények értéke között sok esetben nem az ott biztosított tudás tesz különbséget, hanem a végzettség iránti munkaerőpia-

ci igény, illetve a végzettség mögött sejtethető kompetenciák. Vagyis nem annyira a képzés színvonalával van baj, sokkal inkább a képzési struktúrával.

## Kompetenciák

A kompetenciák előtérbe kerülése jelzi azt, hogy a munkaerőpiac olyan készségeket, jártasságokat, személyiségvonásokat, motivációkat vár el a munkavállalótól, amelyek megszerzése nem történik meg automatikusan a szocializáció során. Nem történik meg, mert nem feltétlenül követeli meg a családi kultúra, s mert a munkamegosztás olyan fokú, hogy az egyén nem is képes minden speciális élethelyzetre felkészülni az életében. Ebben a helyzetben kiemelt szerepet kell kapnia a képzésnek s azon belül az iskolai képzésnek annak érdekében, hogy a különböző élethelyzetekben szükséges kompetenciákat, így a munkaerőpiac igényelte kompetenciákat is biztosítsa az egyén számára. A gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe (háttérbe szorítva eközben másokat), de ezek a kompetenciák gazdasági áganként, szakterületenként, munkakörönként s akár cégenként is eltérők lehetnek.

Minden korábbi kutatás – így a saját kutatásunk is – azt jelzi, hogy a diploma fontos kelléke a munkaerőpiacra való belépésnek, de ahhoz, hogy valaki könnyebben s jobb álláshoz juthasson, különböző kompetenciákkal kell hogy rendelkezzen. Aki több vagy fontosabb kompetenciák (plusz jártasságok és kiegészítő tudáselemek) birtokában van, könnyebben juthat munkához, s nagyobb jövedelmet kaphat. A többiek lemaradnak ebben a versenyben, ami, mint korábban láttuk, egyre élesebb – legalábbis a jobb állások tekintetében.

A munkaerőpiaci hirdetések feldolgozó felmérésünkben nem törekedhettünk a munkaerőpiac igényelte kompetenciák teljes körű felmérésére, mivel a hirdetések általában tömörek, s nem közlik a munkaadók minden elvárását. Kutatásunkban külön foglalkoztunk a nyelvtudással és az informatikai tudással, illetve az ezzel kapcsolatos kompetenciákkal, valamint 19 egyéb kompetenciával,<sup>4</sup> azokkal, amelyek – tapasztalataink szerint – a leggyakrabban jelennek meg a hirdetésekben. Ezeket csoportosítottuk logikus rendszerbe. Az interjúk esetében nyitva hagytuk a kérdést, rábízva az interjúalanyokra az általuk fontosnak tartott kompetenciák megnevezését.

### *A nyelvtudás*

A nyelvtudás mindig is alapvető volt bizonyos munkakörökben, de az utóbbi egymásfél évtizedben köztudomásúlag felértékelődött. Ma már – nem véletlenül – a diploma feltétele a nyelvvizsga. Tudjuk, hogy a nyelvvizsga nem feltétlenül jelent

---

<sup>4</sup> Jó fellépés (agilitás, jó kapcsolatteremtő, ill. kommunikációs képesség stb.), szervező készség, vezetői készség, alkalmazkodó készség, stressztűrő képesség, lojalitás, megbízhatóság, felelősségérzet, pozitív hozzáállás, szolgálatkészség, dinamizmus, nagy munkabírási, precizitás, pontosság, problémamegoldó képesség, eredményorientáltság, rugalmasság, meggyőző erő, képesség az önálló munkavégzésre, a csoportmunkára, kreativitás és ügyfélközpontú szemlélet.





használható nyelvtudást, az egyes cégek – a keresett munkakörök sajátosságaihoz igazodva – különböző nyelvi kompetenciákat követelnek meg, s ez tükröződik a hirdetésekben is. Az álláshirdetések felében kötelező feltételként adták meg legalább egy nyelv valamilyen szintű tudását, de több mint 10 százalékban két, vagy több nyelv ismeretét írták elő. Harmadában nem írtak a nyelvismeretről semmit, feltételezhető, hogy e munkakörök betöltéséhez nem szükséges nyelvismeret.

Az egyes szakterületek eltérő mértékben követelik meg a nyelvtudást. A jogi munkakörökben például csak elvétve van rá szükség, de ahol igen, ott sok esetben másik idegen nyelvet is elvárnak. Ugyancsak viszonylag ritkán igényli az egészségügy is a nyelvtudást, de minden ötödik esetben itt is kettőt. Az oktatás területén, a kereskedelemben és az informatikában viszont kiemelkedően fontos a nyelvtudás. Az előbbi kettőben sok esetben szükség van egy második idegen nyelvre is, az informatikai területen viszont egyértelműen az angol a döntő, egy nyelvvvel itt már álláshoz lehet jutni. Az angol minden szakterületen előnyben van a némettel szemben. A német relatív magas súllyal szerepel viszont a műszaki szakterületen. Az oktatásban és a kereskedelemben is jelentős, de itt inkább az angollal párhuzamosan van rá igény.

Az álláshirdetők általában egy, ritkábban több nyelvet követelnek meg. A multinacionális cégek esetében különösen hangsúlyosan jelenik meg ez az igény, hiszen sok esetben az idegen nyelv a napi munkanyelv. Interjúalanyaink lesújtó képet festettek a pályakezdekők nyelvtudásáról. Egyesek katasztrofálisnak érzik a helyzetet, mások úgy látják, hogy a végzetek harmada használható nyelvtudással rendelkezik. A hangsúly itt a használhatón van, mert vagy a szóbeli, vagy az írásbeli kifejezőkészség az álláskeresők nagy részénél hiányos, holott nyelvvizsgálóval, vagyis dokumentálható nyelvtudással a diákok mindegyike rendelkezik. Ha a 30–40 százalékos nyelvtudást elfogadjuk, akkor is azt mondhatjuk, hogy a nyelvvizsga 60–70 százalékban nem képviseli azt a tudást, amiről szól.

Hozzá kell tennünk mindehhez, s ez már túlmutat a kompetenciákon, túlmutat a képzésen, hogy időnként a munkaadói elvárások is túlzóak, s a nyelvtudást valójában nem, vagy alig igénylik, inkább csak szűrő szerepet szánnak neki.

A nyelvtudás az egyik legbiztosabban, s legkönnyebben mérhető kompetencia. Erre és kiemelt fontosságára, valamint arra, hogy a nyelvtudást tanúsító oklevél értéktelen, egyaránt visszavezethető, hogy ezt mérik a leggyakrabban. A munkaerő-közvetítő vállalkozások mindegyike alkalmaz valamilyen nyelvi tesztet, amelynek sikeres megoldása esetén léphetnek csak tovább a munkavállalók a felvételi eljárás következő lépcsőjére.

### *Informatikai ismeretek*

Az informatikai ismeretekkel kapcsolatos elvárások a hirdetések harmadában jelennek meg. Ez az arány feltételezhetően nem reális a tényleges elvárások tekintetében, mert azokon a szakterületeken (műszaki, gazdasági) sem kapunk magas arányokat, amelyekben az informatikai ismeretek ma már nélkülözhetetlenek. Minthogy azonban ezen a területen a felsőfokú képzésből kikerülők már bizonyosan rendelkeznek

alapvető ismeretekkel, hiszen az egyetemet elvégezni e nélkül ma már nem nagyon lehet, ezért a manifesztált elvárások között nem nagyon jelenik meg ez az igény. Ez egyben utal arra is, hogy a különböző kompetenciákkal kapcsolatos elvárások elsősorban akkor jelennek meg, ha az adott kompetencia tekintetében a munkaerő-kínálat jelentős mértékben nem fedti a munkaadók elképzeléseit.

### *Egyéb kompetenciák*

A munkáltatók a hirdetésekben a végzettségen és a nyelvtudáson kívül további feltételeket jelölnek meg. Ezek az elvárások természetesen csak támpontot nyújtanak arról, mit is igényel a munkaerőpiac, mivel a hirdetések sajátosságainak megfelelően csak a legfontosabb igények fogalmazódhatnak meg, másrészt viszont nincs pontos információnk arról, hogy ezek az igények mennyire valósak.

A legfontosabb elvárás a *szakmai tapasztalat*. Az erre vonatkozó kérdésnél a legtöbb esetben a „naprakész ismeretek” szerepelnek, 54 százalékban önállóan és további 7 százalékban más típusú tapasztalattal együtt. A második leggyakrabban használt kifejezés a „széles szakterületen megszerzett gyakorlat” (12 százalék). A hirdetések kisebb részében (9 százalék) csak általánosságban említenek szakmai gyakorlatot.

Konkrét, dokumentált kiegészítő szakértelmet jelent az autózvezetés, de szám szerint ez sem igazán jelentős. Feltételezhető, hogy az informatikai tudáshoz hasonlóan itt sincs komolyabb feszültség a kereslet és a kínálat között, a jogosítvány ma már általános.

Az előzőeken túl sokféle egyéb kompetencia is megfogalmazódik a munkaadók részéről. Ezek nehezen dokumentálhatók, legtöbbször a pályázónak saját magának kell az első szűrést elvégeznie, más részük viszont inkább csak jelzés számukra, hogy mit fognak kívánni tőlük a jelentkezéskor, s mire számítsanak később, az állás betöltésekor. A megkövetelt kompetenciák egy része a tanulmányok vagy – főként – munkavállalás során megszerezhető *szakmai kompetencia*, más része a munkatevékenységgel kapcsolatos *általános kompetencia* (amely sok esetben a munkavállalók személyiségjegyeivel kapcsolatos elvárás is egyben), a harmadik csoportja pedig a munkatársakhoz, a céghez, a munkakörülményekhez való elvárt viszonyra vonatkozik, tehát inkább csak viselkedési szabály.

Legnagyobb jelentőséggel a szakmai kompetenciák bírnak, de ebben elsősorban a jó fellépés, a jó kommunikációs készség játszik szerepet. Jelentős hangsúlyt kap – bár ez már csak a hirdetések kisebb részében jelenik meg – a problémamegoldó képesség, a szervezői készség, illetve a vezetői készség.

Az általános kompetenciák egyenletesebben oszlanak meg, a hirdetések 5–14 százalékában jelennek meg, összességében azonban jelzik, hogy ez a terület is igencsak fontos a végzettségen s az egyéb szakmai ismereteken, kompetenciákon túlmenően. Kiemelkedőnek az önálló munkavégzéssel kapcsolatos elvárás tekinthető.

Összességében lényegesen kisebb súlyt képviselnek a munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatos elvárások. Nem állítható, hogy ezek nem fontosak a hirdető számára,



de nyilvánvalóan kevésbé helyeznek erre súlyt az első körben. A képességet a csoportmunkára és az eredményorientáltságra törekvést lehet kiemelni ebből a körből.

5. táblázat: Elvárt képességek, kompetenciák, személyiségjegyek

Elvárt képesség	Megkövetelt, elvárt (az összes hirdetés százalékában)
<b>Dokumentált tudás</b>	
Jogosítvány	11,8
<b>Munkatevékenységgel kapcsolatos szakmai kompetenciák</b>	
Jó fellépés, jó kommunikációs képesség	34,0
Problémamegoldó képesség	10,9
Szervező készség	8,8
Vezetői készség	6,9
Meggyőző erő	1,7
<b>Munkatevékenységgel kapcsolatos általános kompetenciák</b>	
Őnálló munkavégzésre való képesség	13,8
Nagy munkabírás	9,0
Dinamizmus	8,7
Precizitás, pontosság	8,3
Rugalmasság	7,2
Megbízhatóság, felelősségérzet	6,3
Kreativitás	5,0
<b>Munkáltatóhoz, munkatársakhoz fűződő viszony</b>	
Képesség a csoportmunkára	8,6
Eredményorientáltság	7,8
Pozitív hozzáállás, szolgálatkészség stb.	4,4
Ügyfélközpontú szemlélet	3,9
Stressztűrő képesség	2,1
Alkalmazkodó készség	1,8
Lojalitás	1,6

Forrás: Híves (2006).

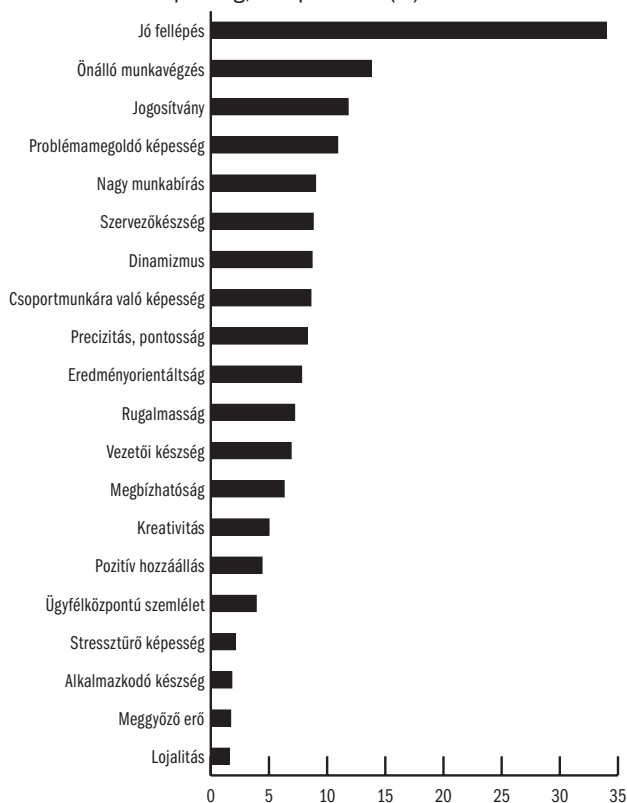
A szűk szakterülettel kapcsolatos végzettséghez, illetve speciális ismeretekhez kötődő elvárások mellett gyakran megfogalmazódik a más szakterületeken szerzett ismeret, tapasztalat. Nagyon különbözők ezek az elvárások, s a kis elemszám miatt a konkrét szakterületekből komolyabb következtetést nem lehet levonni, pusztán utalunk arra, hogy ennek a tényezőnek fontos szerepe van, illetve lehet az elhelyezkedésnél.

A legtöbbször említett egyéb elvárás a tudományos tevékenység, tapasztalat, tudományos fokozat, de ez is csak a hirdetések 14 százalékában fordul elő. Említést érdemelnek a jogi, a közigazgatási, illetve a műszaki ismeretek.

A fentiekén túlmenően előfordulnak olyan munkáltatói igények, amelyek a szaktudással, a megszerzett kompetenciákkal nem hozhatók összefüggésbe, sokkal inkább az adott munkakörben elvárt sajátosságokat, időbeosztást, utazási készséget stb. tükrözik.

A munkaadók elvárásokkal kapcsolatos tapasztalatait a munkaközvetítő szakemberek véleményén keresztül tudjuk érzékelteni. Ezek, a leginkább a nagy cégek elvárásait megfogalmazó munkaerő-közvetítő szakemberek részben más kompetenciákat helyeztek előtérbe. Így például az aktivitást, a helyzetfelismerő készséget, a pozitív emberi kapcsolatokra való törekvést, a stressztűrést, a dinamizmust, a tárgyalókészséget és a logikai-elemző képességet. Ezek tükrözik a multinacionális vállalatok kultúráját, munkamorálját (csapattagság, egyéni felelősség, kreatív problémamegoldás, igény, hogy az egyén minél többet tegyen hozzá a munkafolyamathoz), ami párosul a nagyon erős stressztűrő képességgel, a dinamizmus és a munka és a cég iránti elkötelezettség igényével.

1. ábra: Elvárt képesség, kompetencia (%)



Forrás: Híves (2006).

A megkövetelt, elvárt kompetenciák, képességek, személyiségjegyek mérésére ritkán van lehetőség. Még a munkaerő-közvetítőkhöz forduló tőkeerősebb cégek mindegyike sem engedhet meg magának komolyabb kompetencia-tesztet. Ezek a tesztek leggyakrabban a kommunikációs készséget, a problémamegoldó-készséget, a problémaorientált gondolkodásmódot, a tanulási kompetenciákat, a csapatmunkára való készséget, a kitartást, a gyors megoldó készséget és a megosztott figye-



lemre való képességet igyekeznek mérni, kijelölve egy más metszetben a legfontosabb területeket, utalva egyben arra, is hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek, így a frissen kilépők is ezeken a területeken nagyon különböznek. Más esetekben a munkaadók, munkaerő-közvetítők lemondanak a mérésről, s inkább csak a munkavállalók önértékelésére hagyatkoznak.

6. táblázat: Elvart kiegészítő szakmai tapasztalat

	N	%
Tudományos vagy kutatói tevékenység, tapasztalat, elismertség, tudományos fokozat	138	14,4
Jogi ismeretek (jogi vagy közigazgatási szakvizsga)	58	6,1
Közigazgatási ismeretek, államigazgatás, rendészet	47	4,9
Spec. műszaki, spec. szoftver-, IT-ismeretek, gyakorlat	44	4,6
Banki, pénzügyi, piaci, finanszírozási ismeretek, tapasztalat	31	3,2
Orvosi egészségügyi, gyógyszerészeti, mikrobiológiai ismeret	29	3,0
Speciális menedzseri képesítés (pl. egészségügyi)	28	2,9
Nemzetközi tapasztalat/kapcsolat, EU-s ismeret	24	2,5
Szállítás, kereskedelmi tapasztalat, logisztika	11	1,2
Oktatói tapasztalat, képesítés	10	1,0
Mezőgazdasági ismeretek	4	0,4
Speciális jogosítvány, tapasztalat	3	0,3

Forrás: Híves (2006).

Az elvárások egyaránt vonatkoznak a pályakezdőkre és az idősebbekre, de a munkaerő-közvetítők tapasztalatai alapján a fiatalabbak rosszabb teljesítményt mutatnak, mint az idősebbek.

A tapasztalatok szerint a szaktudást kiegészítő kompetenciákkal komoly baj van. Hogy mely elemeivel, azt nem könnyű egyértelműen kideríteni, mert a munkaadók nem mindig definiálják pontosan elvárásaikat, sok esetben egy közvetítő fogalmon keresztül (szakmai gyakorlat, szakmai tapasztalat) fogalmazzák meg igényeiket. Ebbe nagyon sok mindent beleértene, belegendolnak: a cégkultúrák megismerésétől kezdve a munkahelyi viselkedési szabályok elsajátításán keresztül a teherbírásig. Ezzel a munkaerőpiac nem a kompetenciát jelöli meg, hanem inkább magát a gyakorlatot, jelezve, hogy a kompetenciák – legalábbis egy részének – biztosítása nemcsak célzottan, hanem áttételesen is biztosítható.

A szakmai gyakorlat fontosságára utal, hogy interjúalanyaink jó része szerint ennek hiányában a pályakezdők a fiatalok javára írható előnyöket (rugalmasság, család, elkötelezettség hiánya, mobilitás, jó szaktudás, jó tanulási kompetenciák) sem tudják kihasználni, s inkább csak akkor jutnak álláshoz, ha a munkaadó nem tud tapasztaltabb szakembert felvenni.

## Összegzés

A kutatás tapasztalatai alapján úgy gondoljuk, hogy közeljövő egyik nagy feladata lesz, hogy az oklevelek sokkal jobban tükrözzék a munkaerőpiac elvárásait, segí-

tendő mind a munkaadókat, mind a munkavállalókat. Első megközelítésben azonban az szükséges, hogy konszenzus alakuljon ki a társadalomban abban a kérdésben, hogy mely kompetenciák biztosítása a felsőoktatás feladata, s mely kompetenciákat kell az egyénnek (családjának), illetve a munkaadóknak biztosítaniuk. Természetesen egyáltalán nem biztos, hogy minden, a munkaerőpiac által igényelt kompetenciára fel kell készíteni a munkavállalót, ehelyett inkább a munkaadókat kell készíteni más munkakörülmények biztosítására (pl. stressztűrés, „nagy munkabírás” tekintetében). Hogy milyen rendszer lenne ideális, nem kívánunk állást foglalni, mert úgy gondoljuk, hogy ez alku kérdése, ezért ebben csak az érintettek dönthetnek. Csak utalunk rá, hogy van néhány olyan terület, amiben már közmegegyezés van. Fel sem merül például, hogy a felsőoktatás vagy a munkaadók finanszírozzák az autózvezetői jogosítvány megszerzését, holott az állások jelentős részében ezt elvárják.

A szakmai gyakorlat megszerzésére lehetőséget nyújt az a hazánkban is egyre terjedő gyakorlat, hogy a fiatalok életének egy részében a tanulás és a munkavállalás párhuzamosan vagy egymás váltva történik, vagyis érezhetően megnyúlt az első stabil munkahelyig terjedő időszak. Ezt segíti, segítené a gyakornoki rendszer, ami viszont nem terjedt el. A fenti folyamat ellenére még mindig az a tipikus, hogy a végzetek minden szakmai gyakorlat nélkül próbálják megvetni lábukat a munkaerőpiacon.

Az elvárt kompetenciák egy része egyértelműen nem a felsőoktatáshoz, hanem a közoktatáshoz kapcsolható. Általában nem ezek hiánya jelent problémát a munkaadóknak, de előfordul még diplomások esetében is, hogy olyan alapvető készségeket nélkülöznek, mint a fejből számolás, a helyesírás vagy mérnökök esetében a kézzel rajzolás.

Tapasztalataink szerint a nyelvtudásban történt előrelépés az utóbbi időben, de sok szempontból még mindig katasztrofális a helyzet. A papírral igazolt és a tényleges nyelvtudás közötti óriási különbséget valamilyen módon érdemes lenne csökkenteni, bár a nyelvtanítás egyre kevésbé kötődik a felsőoktatáshoz, így az ott kibocsátott oklevélhez. A nyelvtudás megszerzésében kezd kialakulni valamilyen hallgatólagos konszenzus. A nyelvtudás, illetve a nyelvtudással kapcsolatos kompetenciák egyre nyilvánvalóbban megtérülnek a munkaerőpiacon, s ezzel mind többen tisztában is vannak.<sup>5</sup>

Az informatikai ismeretek tekintetében a munkaadók többnyire alapvető jártasságokat várnak el, ami szintén nem a felsőoktatás feladata. Kérdés ugyanakkor, hogy az informatika rohamos térhódítása és specializálódása mellett milyen feladatok lesznek a felsőoktatásnak. S ha lesz ilyen feladata, érdemes lenne az ezzel kapcsolatos tudást illetve kompetenciákat is dokumentálni.

Kérdéseink a felsőoktatás szerepét és felelősségét érintve nagyon negatív képet tártak elénk. Mind a képzés szerkezetét, mind képzési tartalmait illetően fontosnak

<sup>5</sup> Ezt bizonyítja *Berde (2005)* kutatása, miszerint magas szintű angol nyelvtudás birtokában a fiatalok anyagi elvárásai nagyobbak, mint ennek hiányában.



tartanak olyan reformok megvalósítását, amelyek a felsőoktatást, a szakemberképzést közelíteni tudnák a munkaerőpiac mindenkori igényeihez. Természetesen ezeket a véleményeket nem lehet kritikátlanul elfogadni, de teljesen figyelmen kívül hagyni sem. Ha azonban sikerülne valamilyen megegyezést elérni a munkáltatók és a felsőoktatás szakemberei között abban a kérdésben, hogy egyáltalán mi a felsőoktatás feladata (természetesen nem általánosságban, hanem konkrétan, kompetencia szintjén megfogalmazva), akkor lehetőség lenne annak dokumentálására, hogy a felsőoktatásból kilépők milyen kompetenciával rendelkeznek (de legalábbis abban, hogy mire kaptak felkészítést), s ez az oklevelek összehasonlíthatóságában is nagy előrelépés lenne. Nem jelenti ez ugyan az oklevelek ekvivalenciáját, de tájékoztató pontul szolgálhat a mögöttük lévő tartalom tekintetében. Ez pedig mind a munkavállalók, mind a munkaadók érdeke, s némi iránymutatást is jelenthet a felsőfokú oktatásban dolgozók számára is.

A jelenlegi helyzetben a munkaadók sok esetben a sötétben tapogatóznak. Mert nem csak arról beszélhetünk, hogy a felsőfokú képzés nem elégíti ki az igényeiket (ilyen soha nem lesz, s nem is kell lennie), hanem arról is, hogy nem ismerik a diploma értékét. Ezért szelektálnak kissé durva módon, intézmény és intézmény (oklevele) között, főiskola és egyetem között, tesznek alapvető különbséget munkahelyi gyakorlat és annak hiánya között. Ugyanakkor ők maguk is tudják, hogy – már csak a kredit-rendszer miatt is – milyen alapvető különbségek vannak diploma és diploma között, amelyeket mérni nem, vagy csak nagyon nehezen tudnának.

GYÖRGYI ZOLTÁN

## IRODALOM

- BERDE ÉVA (2005) *A diplomázás előtt álló fiatalok pályaelképzelései, és a munkaügyi statisztikai adatok tényei alapján várható rövid távú tendenciák*. Kézirat. Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- GALASI PÉTER & NAGY GYULA (2006) A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. *Educatio*, No. 2.
- HÍVES TAMÁS (2006) Munkaadói elvárások megjelenése az álláshirdetésekből. In: GYÖRGYI ZOLTÁN (ed) *Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet.
- LAKY TERÉZ (2005) *A magyarországi munkaerőpiac 2005*. Budapest, Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- SZEREPIANNA (2006) Munkaadók és fejedelmek a munkaerőpiacon és az oktatási rendszerről. In: GYÖRGYI ZOLTÁN (ed) *Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet.
- SZÜCS I. (2005) *Kényszerből a felsőoktatásba. Kevésbé egyenlő diplomák és diplomások. Kutatási beszámoló. Echo Survey*. Szociológiai Kutatóintézet.