

FÉNYES HAJNALKA  
MOHÁCSI MÁRTA

# MUNKAERŐPIAC ÉS EMBERI TŐKE



FÉNYES HAJNALKA–MOHÁCSI MÁRTA

**Munkaerőpiac és emberi tőke**

Elmélet és gyakorlat

DUPress

DUPress

FÉNYES HAJNALKA–MOHÁCSI MÁRTA

# **Munkaerőpiac és emberi tőke**

Elmélet és gyakorlat

DUPress



Debreceni Egyetemi Kiadó  
Debrecen University Press  
2019

Szakmai lektor  
DR. KUN ANDRÁS ISTVÁN

Nyelvi lektor  
ARANY LAJOS

© Fényes Hajnalka, Mohácsi Márta, 2019  
© Debreceni Egyetemi Kiadó,  
beleértve az egyetemi hálózaton belüli elektronikus terjesztés jogát is, 2019

ISBN 978-963-318-763-0 (papír alapú kiadás)  
ISBN 978-963-318-820-0 (elektronikus kiadás)

Kiadta: a Debreceni Egyetemi Kiadó, az 1795-ben alapított  
Magyar Könyvkiadók és Könyvterjesztők Egyesülésének a tagja  
Felelős kiadó: Karácsony Gyöngyi főigazgató  
Borító, tipográfia, tördelés: Juhászné Marosi Edit  
A nyomdai munkálatok  
a Debreceni Egyetemi Kiadó nyomdaüzemében készültek, 2019-ben

---

# Tartalom

---

Előszó / 7

## **I. A munkagazdaságtan alapjai (FÉNYES HAJNALKA) / 9**

1. A munkaerőpiac mikroökonómiája / 9
    - 1.1. A munkaerőpiac neoklasszikus modellje / 11
  2. A munkaerőpiac makroökonómiája / 17
    - 2.1. Munkaerőpiaci alapfogalmak / 19
    - 2.2. A munkanélküliség gazdaságtana / 22
      - 2.2.1. A munkanélküliség típusai / 23
      - 2.2.2. Munkanélküliség és infláció / 27
  3. A neoklasszikus munkaerőpiaci modell továbbfejlesztései / 29
    - 3.1. Az egyéni munkakínálati görbe / 31
    - 3.2. A hatékony bérek elmélete / 33
    - 3.3. A kettős (duális) munkaerőpiac elmélete / 33
    - 3.4. A keresési modell / 34
    - 3.5. A szakszervezetek hatása / 35
    - 3.6. Diszkriminációs elméletek / 38
  4. Jövedelemeloszlás és kereseti egyenlőtlenségek / 40
  5. A szegénység mérése, típusai és okai / 43
- Felhasznált irodalom / 46

## **II. Az emberi tőke elmélete (MOHÁCSI MÁRTA) / 49**

1. Az emberitőke-elmélet alapmodellje / 50
  2. Az emberi tőke modelljének kritikái / 53
  3. A különféle tőkék a közgazdaságtanban és a szociológiában / 55
  4. Összegzés / 57
- Felhasznált irodalom / 60

### **III. Az oktatás és munkaerőpiac illeszkedése Magyarországon**

**(FÉNYES HAJNALKA) / 63**

1. Alacsony iskolázottságúak a munkaerőpiacon / 65
  2. Szakmunkások a munkaerőpiacon / 67
  3. Érettségivel a munkaerőpiacon / 70
  4. Diplomások munkaerőpiaci helyzete / 71
  5. Romák a munkaerőpiacon és az oktatásban / 74
  6. Nemi különbségek az oktatásban és a munkaerőpiacon / 77
- Felhasznált irodalom / 82

### **IV. A felsőoktatási továbbtanulás, a tanulás melletti fizetett és önkéntes munka mint humántőke-befektetés**

**(FÉNYES HAJNALKA) / 89**

1. Elméleti háttér, kutatási kérdések és hipotézisek / 90
  2. Adatok és módszerek / 96
  3. A felsőoktatási továbbtanulás motivációi / 97
  4. A tanulás melletti fizetett és önkéntes munka általános jellemzői / 102
  5. A fizetett munka motivációi és az erre ható tényezők / 103
  6. A tanulás melletti önkéntes munka motivációi és az erre ható tényezők / 107
  7. Összegzés / 113
- Felhasznált irodalom / 118
- Melléklet / 122

Summary / 123

---

## Előszó

---

Könyvünkben a munkagazdaságtan alapjait és az emberitőke-elméletet mutatjuk be, valamint kitérünk az emberitőke-modell néhány alkalmazására is. Kötetünk elméleti részében (az első két fejezet) a munkaerőpiac mikro- és makroökonómiájáról lesz szó, különös tekintettel a neoklasszikus munkaerőpiaci modell továbbfejlesztéseire, és ezen belül az emberitőke-elméletre. Szó lesz emellett a kereseti egyenlőtlenségek munkagazdaságtani alapjairól és a szegénység méréséről, okairól is. A harmadik fejezetben az emberitőke-modellre építve bemutatjuk, hogy Magyarországon a különböző iskolai végzettségűek hogyan boldogulnak a munkaerőpiacon a szakirodalom alapján, illetve kitérünk a romák és a nők oktatásbeli és munkaerőpiaci helyzetére is. Végül negyedik fejezetünkben egy hallgatói adatbázis alapján a felsőoktatási hallgatók továbbtanulási és tanulás melletti munkavállalási motivációit vizsgáljuk az emberitőke-elmélet fényében, és vizsgáljuk, hogy a felsőfokú továbbtanulás és a tanulás melletti munka mennyiben tekinthető tudatos humántőke befektetésnek.

Kötetünket elsősorban szociológia és szociálpolitika mesterszakos hallgatóknak, valamint a HR területén tanuló egyetemistáknak ajánljuk. Hasznos olvasmány lehet hasonló területen tanuló doktoranduszoknak, továbbá kezdő egyetemi oktatóknak és kutatóknak is. Ezúton szeretnénk köszönetet mondani dr. Kun András István közgazdásznak, a kötet szakmai lektorának, aki hasznos tanácsaival segítette munkánkat, valamint köszönet illeti kötetünk nyelvi lektorát,

Arany Lajost is. Külön köszönjük Juhászné Marosi Editnek a technikai szerkesztői munkát, a kötet borítójának megtervezését, és a Debreceni Egyetemi Kiadó munkáját a kötet megjelentetésében.

Debrecen, 2019. június 28.

*Fényes Hajnalka és Mohácsi Márta*

DUPress

---

# I. A munkagazdaságtan alapjai

---

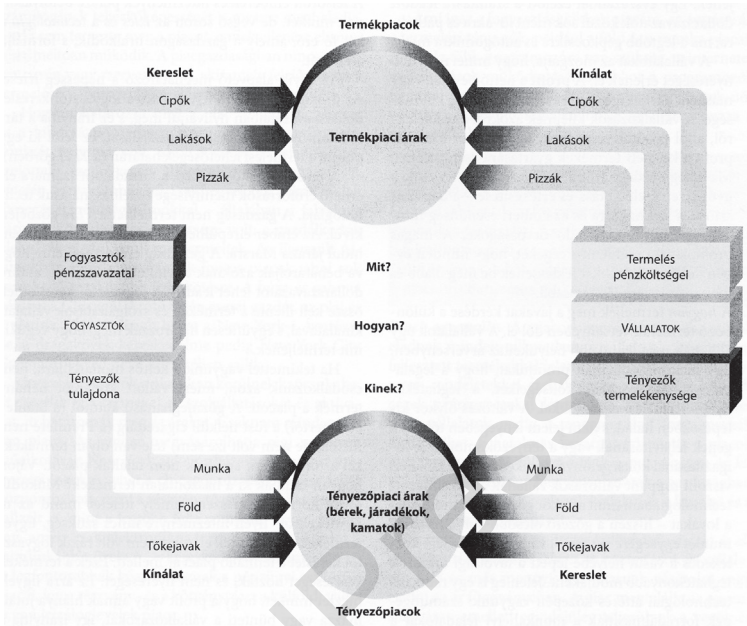
## 1. A MUNKAERŐPIAC MIKROÖKONÓMIÁJA

A munkagazdaságtan a közgazdaságtannak az a területe, mely a munkaerőpiac működését és kimeneteit és a munkaerőpiac szereplőinek magatartását vizsgálja. A munka az egyik legfontosabb termelési tényező, és a munkagazdaságtan ennek allokációját (munkaerőmozgásokat) vizsgálja. A munka egyszerre emberi erőforrás a vállalatok és jövedelemforrás a háztartások számára. (Galasi, 1994)

A munka, szemben a termékekkel és szolgáltatásokkal (melyek a termelés outputjai) a termelési folyamat input tényezője. Az áruk és piacok körforgása mutatja meg a két részpiac, a termelési tényezők piaca és az árupiac kölcsönhatását (1. ábra).

A termelés leggyakrabban említett két input tényezője a munka és a tőke, melyeket a háztartások kínálnak fel a vállalatok számára, a vállalatok pedig keresletet gerjesztenek irántuk. A termelési tényezők fejében a vállalatok munkabért és kamatot nyújtanak a háztartások számára. A fogyasztási cikkek piacán a háztartások keresletet gerjesztenek, a vállalatok pedig felkínálják a fogyasztási cikkeket. A háztartások a vállalatoktól kapott pénzen fogyasztási cikkeket vásárolnak, így a vállalatok felé pénz áramlik, amelyből újabb termelési tényezőket tudnak vásárolni.

A fogyasztási cikkek piacán tehát a keresletet a háztartások és a kínálatot a vállalatok gerjesztik, a termelési tényezők piacán viszont (ilyen a munka piaca is) a keresletet a vállalatok és a kínálatot a háztartások gerjesztik.



1. ábra. Áruk és piacok körforgása

Forrás: Samuelson–Nordhaus (2017) 26. p.

A munkaerőpiac a dolgozókat allokálja a munkahelyek között és összehangolja a foglalkoztatási döntéseket. A vásárlók a vállalatok (munkáltatók), az eladók pedig a háztartások (munkavállalók), a munkaerő ára pedig a bér. Naponta több millió munkáltató és munkavállaló találkozik és döntéseiket a munkaerőpiac hangolja össze. Azonban a munkaerőpiac nem tökéletesen versenyző piac, beleszólhatnak pl. az állam és a szakszervezetek is. (Ehrenberg–Smith, 2003)

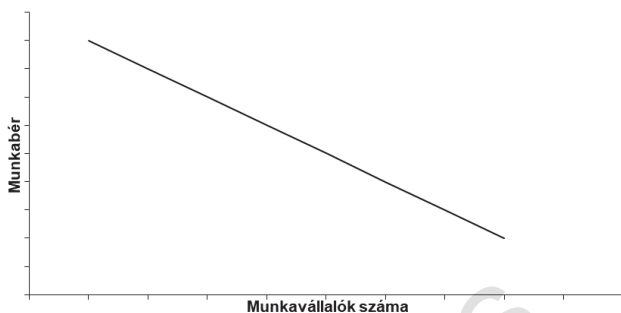
## 1.1 A munkaerőpiac neoklasszikus modellje

A munkaerőpiac neoklasszikus modelljét Alfred Marshall dolgozta ki, aki szerint, akárcsak az árupiacon, a munkaerőpiacon is a munkaerő árát (a béreket) a munka kereslete és kínálata határozza meg. A modell számos egyszerűsítő feltevést tartalmaz, melyek a következők (Bak–Szabó, 2016):

- tökéletes (szabad) verseny van, sok vállalat és sok munkavállaló van a piacon és egyenként nem képesek befolyásolni a béreket;
- minden munkaerőpiaci szereplő homogén, egyforma;
- a piac szereplői racionálisak, a saját hasznuk maximalizálására töreksenek;
- teljes informáltság van a piacon, azaz a piaci szereplők döntéseiket tökéletes tudás mellett hozzák meg.

Munkaerő-keresleten a munkáltatók munkaerő-felvétellel kapcsolatos döntéseit értjük. Egy termelési tényező (jelen esetben a munka) kereslete rövidtávon saját határtermékétől függ. A csökkenő határhozadék elve szerint, ha a vállalat egyre több munkaerőt alkalmaz, a kibocsátása csökkenő ütemben növekszik. A vállalat addig alkalmaz újabb egységnyi munkaerőt, amíg ez legalább ugyanakkora mértékben növeli a profitját, mint amennyibe került. Másképpen fogalmazva, amíg az adott munkaerő által előállított haszon nagyobb, mint a munkaerő költsége (a bér). A keresleti görbe a munka vállalati határtermék görbéjével azonos. A vállalati munkaerő-keresleti görbe negatív meredekségű, azaz ha nő a bér, a munkaerő-kereslet csökken a többi input (pl. tőketényező) adott szintje mellett. (Kaufman, 1989)

A munkaerő-keresleti görbe a vállalatok által támasztott munkaerő-keresletet mutatja a bérek függvényében<sup>1</sup> (2. ábra).



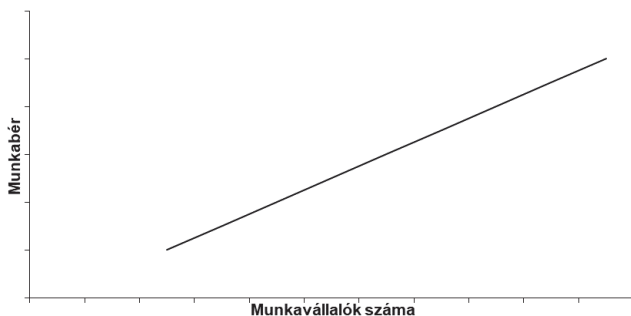
2. ábra. A munkaerő-keresleti görbe

Forrás: Saját szerkesztés

Munkaerő-kínálaton a dolgozók munkavállalással kapcsolatos döntéseit értjük, mely elsődlegesen a munkaerő árától, azaz a bértől függ. A munkaerő-kínálati görbe pedig a munkavállalók kínálatát mutatja meg a bérek függvényében. Tökéletes verseny esetén egy adott vállalat számára a munkaerő-kínálati görbe vízszintes, mivel nem képes befolyásolni a béreket, azaz a bér külső adottság. Azonban a piaci (ágazati) munkaerő-kínálati görbe pozitív meredekségű (3. ábra). Ha a többi ágazatban a bérek és fizetések állandók és pl. a titkárnők bére nő, akkor a titkárnők kínálata is nőni fog.

A 2. és 3. ábra szerint a munkaerő-keresleti görbe negatív meredekségű, azaz ha nő a bér a munkaerő kereslete csökken, a munkaerőpiaci kínálati görbe pedig pozitív meredekségű, azaz ha nőnek a bérek a munkaerő kínálata is nő.

<sup>1</sup> A hagyományok szerint a bért a függőleges tengelyen ábrázoljuk és a munkavállalók számát (másképpen a munkamennyiséget, vagy egyes esetekben a munkaórák számát) pedig a vízszintesen.



3. ábra. A munkaerő-kínálati görbe

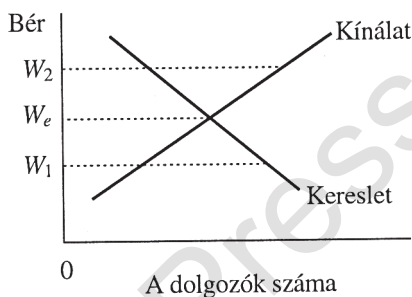
Forrás: Saját szerkesztés

A munkaerőpiaci egyensúly (4. ábra) a munkaerő-kereslet (a munkaadói oldal) és a munkaerő-kínálat (munkavállalói oldal) kölcsönhatása során alakul ki, melynek eredménye az egyensúlyi bér (a munkaerő ára:  $W_e$ ) és az egyensúlyi munkamennyiség. Egyensúlyban, a kialakult egyensúlyi bérszint ( $W_e$ ) mellett minden munkavállaló talál állást<sup>2</sup>, és minden munkáltató talál megfelelő munkaerőt.

Túlkínálat alakul ki a munkaerőpiacon (munkanélküliség áll fenn), ha a bér ( $W_2$ : lásd a 4. ábrán) magasabb, mint az egyensúlyi bér. Ekkor többlet van a dolgozókból: a magas bérek miatt többen akarnak dolgozni, a munkáltatók pedig kevesebb embert akarnak foglalkoztatni. Azonban idővel a munkáltatók alacsonyabb bérek mellett is találnak munkavállalókat (feltéve, hogy nincs akadálya a bérek csökkentésének, pl. a szakszervezetek vagy a minimálbértörvények miatt), valamint az alacsony bérek mellett többet is tudnak felvenni, és a munkavállalók kevesebben is akarnak dolgozni. A folyamat eredményeként beáll az egyensúlyi, más néven piactisztító bér ( $W_e$ ).

<sup>2</sup> Csak azok közül talál mindenki állást, akik azon a bérszinten hajlandók is elhelyezkedni.

Túlkereslet (munkaerőhiány) alakul ki a munkaerőpiacon, ha a bér ( $W_1$ ; lásd a 4. ábrán) alacsonyabb, mint az egyensúlyi bér. Az alacsony bérek mellett kevesebben akarnak dolgozni, mint ahány álláslehetőség van. Ekkor a munkáltatók versenyeznek a kevés dolgozóért, és emelik a béreket, emellett a magasabb bér miatt többen is akarnak dolgozni, de a vállalat számára nő a termelési költség, és így kevesebb munkást is akar alkalmazni. A folyamat végeredménye, hogy beáll a piactisztító egyensúlyi bér ( $W_e$ ).



4. ábra. A munkaerőpiaci kereslet és kínálat együttes ábrázolása  
 Forrás: Ehrenberg–Smith (2003) 63. p.

A munkaerő-kereslet származtatott kereslet, a munkaerő-kereslet a termékkereslettől függ, azaz hogy mekkora a kereslet a vállalat terméke iránt. A vállalat elsődleges célja a profit maximalizálása, és ennek függvényében alakul a munkaerő iránti kereslete is. Rövid távon a tőketényező a vállalat számára adott. Hosszabb távon azonban az alkalmazott technológia is változtatható, így a kereslet függ a tőke és munka kombinációjától is és a technológiai haladástól. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

Miért csökkenő a munkaerő-keresleti görbe meredeksége? (Ehrenberg–Smith, 2003)

- **Mérethatás:** A magasabb bér nagyobb költséggel jár a vállalat számára, ezért emelni fogja a terméke árát, emiatt a fogyasztók kevesebb terméket vesznek, a kibocsátás csökken, és végül a foglalkoztatás is alacsonyabb szinten áll be (tehát ha a bér nő, a foglalkoztatás csökken).
- **Helyettesítési hatás** (feltéve, hogy a tőke ára állandó): a magasabb bér ösztönzi a munkáltatót a tőkeigényesebb technológia alkalmazására, a munkát tőkével helyettesíti, így a foglalkoztatás szintén csökken.

Munkaerő-kereslet három szinten mérhető, a vállalati, az ágazati és az összpiaci szinten, és mindhárom görbe negatív meredekségű, mivel ágazatonként és összpiaci szinten egyszerűen összegezzük a vállalati keresleti görbéket. (Ehrenberg–Smith, 2003).

A keresleti görbe meredeksége, azaz a kereslet rugalmassága is fontos munkaerőpiaci mutató, mely azt jelzi, hogy a bérek növekedésére hogyan reagál a foglalkoztatás. Ha a kereslet rugalmas, akkor a foglalkoztatás csökkenése nagyobb lesz a bérek emelkedésével. Azonban hosszú távon a termelési folyamatban a munka tőkével (pl. gépekkel) helyettesíthető, és fordítva, így a munkaerő-keresleti görbe meredeksége időben változhat. A vállalatok munkaerő kereslete jobban tud alkalmazkodni a piaci folyamatokhoz, és a vállalatok a profit maximalizálása során szabadabban választhatnak a tőke–munka kombinációk közül. (Kaufman, 1989; Ehrenberg–Smith, 2003)

A munkaerő-keresletet hosszú távon tehát befolyásolja a technikai haladás, a gazdasági struktúra változása, a gazdasági ciklusok, a tőke és munka helyettesíthetősége és a tőke és a munka ára. A munkaerőpiaci keresletre emellett hat egy ország szociálpolitikája, a béren kívüli juttatások rendszere, és hatással vannak rá a külföldi piacok is. (Tóthné Sikora, 2002; Ehrenberg–Smith, 2003)

A béren kívüli hatások következtében a munkaerő-keresleti görbe eltolódik, azaz bármilyen bér mellett nő vagy csökken a munkaerőpiaci kereslet. Ilyen hatások lehetnek (Ehrenberg–Smith, 2003):

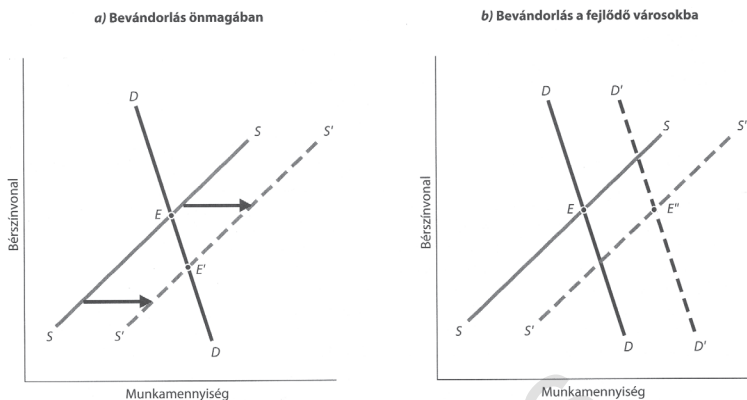
1. A vállalat terméke iránt nő a kereslet, emiatt nő a kibocsátás és a mérethatás miatt nő a munka iránti kereslet is, a munkaerő-keresleti görbe jobbra tolódik;
2. változik a tőkekínálat: a tőke ára esik, csökken a termelési költség, nő a termelés, nő a foglalkoztatás a mérethatás miatt, a keresleti görbe jobbra tolódik;
3. változik a tőkekínálat: a tőke ára esik, a helyettesítési hatás miatt több tőkét és kevesebb munkaerőt használ fel a vállalat, csökken a foglalkoztatás, a keresleti görbe balra tolódik (a tőkekínálat változásának hatása a kétféle hatás eredője).

Ugyanígy a fenti példában (3. ábrán) bemutatott ágazati munkaerőpiaci kínálati görbe is eltolódhat, pl. ha a biztosítási ügynökök arányaiban magasabb bért kapnak, mint a titkárnők, akkor a titkárnők kínálata az összes bérszint mellett csökken, azaz a titkárnők kínálati görbéje balra tolódik. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A béren kívüli hatások következtében tehát a keresleti és kínálati görbék eltolódhatnak, azaz bármilyen bér mellett nő vagy csökken a munkaerő kereslete vagy kínálata, és ezzel változhat az egyensúlyi bér és munkamennyiség is.

A görbék eltolódásának hatásait a bevándorlás hatásának példáján mutatjuk be. Az 5. ábra szerint a bevándorlás hatására bármilyen bér mellett nő a munka kínálata (a munkakínálati függvény jobbra tolódik), és emiatt csökken a bérszínvonal, és nő az egyensúlyi munkamennyiség. Azonban a fejlődő városokban a bevándorlással párhuzamosan folyamatosan nőhet a munkaerő kereslete is, és emiatt a munkaerő-keresleti görbe is eltolódhat (bármilyen bér mellett nagyobb a kereslet). Amennyiben ez a két hatás épp ugyanannyival tolja balra mindkét görbét, akkor új egyensúlyi pontban – az ábra szerint – a bevándorlás hatására nem csökkennek a bérek, csak az egyensúlyi munkamennyiség növekszik.

## ■ I. A munkagazdaságtan alapjai ■



5. ábra. A bevándorlás hatása az egyensúlyi bérre és munkamennyiségre  
Forrás: Samuelson–Nordhaus (2017) 53. p.

## 2. A MUNKAERŐPIAC MAKROÖKONÓMIÁJA

A makroökonómia kialakulása J. M. Keynes nevéhez köthető, aki az 1929–33-as világválság után több ponton szembehelyezkedett a korábbi klasszikus közgazdaságtani elmélettel („keynesi forradalom”). A munkaerőpiac közgazdaságtanán még ma is sokan csak a munkaerőpiac mikroökonómiáját értik, de mi vizsgáljuk annak makroökonómiai vonatkozásait is. A tömeges munkanélküliség megjelenésével Keynes az állam aktív szerepvállalásának lehetőségére és szükségességére hívta fel az akkori közgazdászok figyelmét. Ennek nyomán napjainkra a foglalkoztatáspolitikára önálló irányzattá nőtte ki magát, de ebben a könyvben inkább csak a közgazdaságtani alapokra, és nem a foglalkoztatáspolitikára és a munkanélküliség kezelésére fókuszálunk.

Akárcsak a mikroökonómiában, a makroökonómiában is a keresleti és kínálati görbéket alkalmazzák a munkaerőpiac vonatkozásában, a munkaerő homogenitásának feltevése mellett. A munkaerő iránti összkereslet a reálbérek függvényében süllyedő, a munka ház-

tartások által nyújtott összkínálata pedig emelkedő vagy függőleges görbével jellemezhető (Gábor R., 2004). A makroszintű elemzések szereplői az egyének és háztartások, mint potenciális munkavállalók összessége és a gazdálkodó szervezetek, vállalkozások, intézmények mint potenciális munkáltatók összessége (Tóthné Sikora, 2002).

A munkaerőpiaci egyensúly a munka összkeresleti és összkínálati görbéjének metszéspontjában alakul ki, és ez meghatározza az egyensúlyi bérszintet és az egyensúlyi foglalkoztatást. Az egyensúlyinál magasabb bérszint mellett munkanélküliség, az alacsonyabb bérek esetén pedig munkaerőhiány alakul ki a gazdaságban. Akárcsak a neoklasszikus modellnél, ha az összkeresleti és/vagy összkínálati görbék eltolódnak (a béren kívüli hatások következtében), újabb egyensúlyi pontok alakulhatnak ki.

Az össz-munkaerőpiaci kereslet hosszú távon elsősorban a gazdaság hatékonyságától, azaz termelékenységétől függ. A munkaerőkereslet országok közti különbségeit a technológiai haladás, a felkészültebb és képzetesebb (nagyobb emberi tőkével rendelkező) munkaerő aránya és a munka minősége (írás- és olvasási készségek, munkahelyi gyakorlottság) valamint az intézményi környezet is befolyásolhatja. (Gábor R., 2004, Samuelson–Nordhaus, 2017)

Az, hogy makroszinten mekkora a munkaerőpiaci részvétel (munkakínálat), azaz milyen a foglalkoztatottak aránya nemzetgazdasági szinten, függ az átlagos bérszínvontól, a nem munkából származó jövedelmektől, a szociálpolitikai rendszertől, a különféle életciklusú emberek arányától, hogy az egyén vagy a teljes háztartás döntését tekintjük, férfiakról vagy nőkről van-e szó, milyen az illető családi állapota, etnikuma stb. (Kaufman, 1989)

A munkakínálat függ a családon belüli munkamegosztástól, a nők gazdasági aktivitásától, valamint a családtámogatási rendszerektől is egy adott országban. A nők korábban sokan választották az inaktivitást, de napjainkban a nemi szerepek változásával ennek aránya jelentősen csökkent. (Gábor R., 2004)

A munkaerő-kínálat össznemzeti szinten függ a népesség számától, szakmastruktúrájától, a népesedési folyamatoktól (halálozás, születések száma, külső és belső vándorlás), a társadalom időstruktúrájától, a szabadidő-eltöltési szokásoktól, a jövedelemszerző és házimunkaarányoktól, valamint a szürke és feketegazdaság méretétől. (Tímár, 1998)

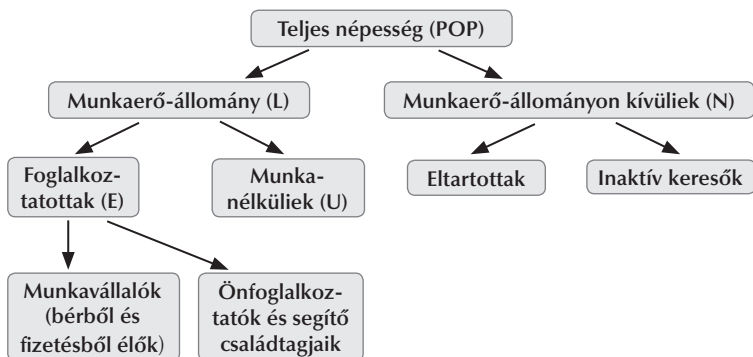
A munkaerő-kínálatot mennyiségi oldalon a demográfiai folyamatok, a gazdasági aktivitási ráták, a dolgozók munkavállalási hajlandósága, minőségi oldalon pedig az emberek fizikai és szellemi képességei (az egyének emberi tőkéje és egészségi állapota) határozzák meg. (Tímár, 1999; idézi Tóthné Sikora, 2002)

## 2.1 Munkaerőpiaci alapfogalmak

A népességen belül megkülönböztetjük a munkaerő-állományt (aktív népesség) és a munkaerő-állományon kívülieket (inaktív). A munkaerő-állományon kívüliek két csoportja az inaktív keresők és az eltartottak, a munkaerő-állomány két csoportja pedig a foglalkoztatottak és a munkanélküliek. A foglalkoztatottak egyrészt a bérből és fizetésből élőkre, másrészt az önfoglalkoztatottakra és segítő családtagjaikra tagolódnak (6. ábra). A kategóriák között állandó mozgások vannak (pl. pályakezdők belépése, nyugdíjasok kilépése stb.). (Ehrenberg–Smith, 2003)

Foglalkoztatottakon azokat értjük, akiknek fizetett munkájuk van, illetve akik éppen nem dolgoznak, mert táppénzen, vagy szabadságon vannak (átmenetileg vannak távol), illetve ide tartoznak az önfoglalkoztatók is. Munkanélkülieken a közgazdaságtanban azokat értjük, akik aktívan keresnek állást az adott bérszinten, de nem találnak. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

A munkanélküliségi rátát a munkanélküliek (akik aktívan keresnek munkát) és az aktív lakosság (munkaerő-állomány) arányával számítják ki, tehát a viszonyítási pont nem a teljes népesség. Emel-



6. ábra. Munkaerőpiaci kategóriák

Forrás: Saját szerkesztés

lett azok a tartósan munka nélkül levők, akik már lemondtak az állás-keresésről, az inaktív lakosságba tartoznak. A foglalkoztatottsági ráta pedig az aktív népességen belül mutatja a foglalkoztatottak arányát. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) szerint, aki a megkérdezés hetében akár egy órát is dolgozott az nem munkanélküli (egyórás kritérium). A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) regisztrációhoz köti az álláskeresést (nyilvántartott állás-keresők), ez elvileg egy szűkebb definíció, de a KSH egyórás kritériuma miatt a NFSZ álláskeresési mutatói magasabbak. (Dajnoki, 2015)

Az OECD-ILO (Organization for Economic Cooperation and Development – International Labour Organization) három kritériumhoz köti a munkanélküliséget: az egyén nem foglalkoztatott (egyórás kritérium), a megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát (a regisztrálás szűkebb kategória) és végül két héten belül munkába tudna állni. Az aktív munkakeresés kritériumait a törvény definiálja. (Tóthné Sikora, 2002)

Aktív és passzív munkanélkülieket is definiálja az ILO. Passzív (reményvesztett) munkanélküli, aki a munkaerőpiacról kényszerítő körülmények miatt marad távol. A passzív munkanélküli esetén a munkanélküliségnek csak két kritériuma teljesül. A vonatkoztatási héten nem dolgozott, és munkába tudna állni két héten belül, ha ajánlatot kapna. Azonban ugyan szeretne dolgozni, de nem keres aktívan munkát, mert azt gondolja, úgysem találna. Ennek háttérében személyes okok (pl. nincs megfelelő végzettsége, a kora miatt: túl fiatal, túl idős) és környezeti okok (nincs képzettségének megfelelő állás a környéken, nagy a regionális munkanélküliség) állhatnak. (Tóthné Sikora, 2002)

OECD-ILO kritériumok szerint a nem regisztrált (járadékban nem részesülő) álláskeresők is munkanélkülinek tekintendők, ha aktívan keresnek állást és készek a munkavállalásra. Tartósan munka nélkül levőnek pedig azt, aki egy évnél régebben munkanélküli.

Az 1. táblázat 2010 és 2017 között mutatja a magyar adatokat a gazdasági aktivitásra (ezen belül a foglalkoztatottságra és a munkanélküliségre) valamint az inaktivitásra. Látható, hogy a gazdasági aktivitás és foglalkoztatottság növekvő, míg a munkanélküliség és inaktivitás csökkenő trendeket mutat ez időszak alatt.

1. táblázat  
Munkaerőpiaci adatok a 15–74 éves  
magyar népességre vonatkozóan

	Foglalkoztatott (%)	Munkanélküli (%)	Gazdaságilag aktív összesen (%)	Inaktív (%)
2010	48,7	6,1	54,8	45,2
2015	55,8	4,1	60	40
2017	59,3	2,6	61,8	38,2

*Forrás: Magyar Statisztikai Zsebkönyv (2017) 15. p.*

A foglalkoztatás 2016-ban Magyarországon az EU átlaghoz közelebbi (az unióban 66,6%, Magyarországon 66,5%), a munkanélküliségi

rátá viszont az EU átlag alatti (az EU átlag 8,7%, Magyarországon 5,1%<sup>3</sup>) volt. (Magyar Statisztikai Zsebkönyv, 2017)

A magyarországi adatok szerint a foglalkoztatás a 2008-as válság után 2012-re elérte a 2001-es szintet, és azóta nő. A munkanélküliség 2010-től stagnált, 2013 után azonban csökkenő, részben az új közfoglalkoztatási rendszer miatt. A munkanélküliség által veszélyeztetett csoportok a fiatalok és pályakezdők, a nyugdíjkorhatár közelében levők, idősek, a nők, az etnikai kisebbségek, a megváltozott munkaképességűek, a menekültek és bevándorlók. Iskolai végzettség szerint az alacsonyán iskolázottak fokozottan veszélyeztetettek, valamint megfigyelhetők területi eltérések (kelet-nyugat különbségek, a városok és falvak közti különbségek). A nők foglalkoztatása jóval kisebb, mint a férfiaké, és a munkanélküliség is magasabb a nőknél. (Dajnoki, 2015)

## 2.2 A munkanélküliség gazdaságtana

Közgazdaságtani definíció szerint általában munkanélkülieken azokat értjük, akik az adott bérek mellett akarnak dolgozni, de nem találnak munkát. (Ehrenberg–Smith, 2003)

Ha megfigyeljük a munkanélküliség alakulásának trendjeit, egy minimális szint mindig volt, illetve jellemző, hogy a munkanélküliségi ráta az üzleti ciklusokkal együtt ingadozik. Alakulása függ a demográfiai folyamatoktól is. Megfigyelhető, hogy a munkanélküliség hosszú távon enyhén felfelé mozog, melynek oka, hogy a munkanélküliek demográfiai összetétele változott, de közrejátszik a jövedelem és transzferjövedelmek növekedése, a munkanélküli segély bevezetése is. (Kaufman, 1989)

A munkanélküliek összetétele eltérhet az össznépeségtől pl. nem, faj, etnikum, iskolázottság, szektorok, kor, családi állapot sze-

---

<sup>3</sup> Az 1. táblázatban levő adatokkal való eltérés oka az életkori csoport eltérése.

rint. A munkanélküliség időtartama lehet rövid vagy hosszú távú, ideiglenes vagy tartós.

A II. világháború után megvalósult a teljes foglalkoztatás, mindenki talált munkát, aki akart, később elsősorban a felgyorsult technológiai haladás miatt viszont állandósult a munkanélküliség. Az 1970-es és 1980-as évek olajárrobbanásaival a munkanélküliség a mindennapok részévé vált. Magyarországon a szocializmusban krónikus munkaerőhiány volt, esetleg rejtett munkanélküliség a teljes foglalkoztatás hangoztatása mellett, de a rendszerváltás utáni transzformációs sokk következtében a 1990-es években tömegessé vált a munkanélküliség. (Tóthné Sikora, 2002; Csoba, 2010)

A munkanélküliség és az azt kiváltó okok következtében különféle negatív hatások lépnek fel a gazdaságban. Az egyik a termeléselmaradás, azaz pl. gazdasági válságok idején nagyobb lesz a munkanélküliség, és kisebb lesz a GDP az adott országban. Emellett a munkanélküliség kezelése, a különféle segélyek és a munkanélküliség csökkentését célzó munkahelyteremtő intézkedések is megterhelik a költségvetést. Fontosak emellett a társadalmi hatások is, a lelki teher a munkanélkülieknek és családtagjaiknak, a romló egészségügyi állapot, a munkanélküliek tudásának elavulása stb. (Samuelson–Nordhaus, 2017).

Okun amerikai közgazdász a GDP változása és a munkanélkülségi ráta összefüggését vizsgálta több éves adatsorokon több fejlett országban. Az Okun-törvény szerint a munkanélkülségi ráta kb. 1%-kal nő, ha a GDP kb. 2%-kal csökken. Az 1955–2007-es adatok szerint empirikus törvény elsősorban rövidtávon érvényes. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

### 2.2.1 A munkanélküliség típusai

A súrlódásos vagy frikciós munkanélküliség azért alakul ki, mert az emberek áramlanak munkahelyek és régiók között, és időbe kerül, míg az emberek megtalálják a megfelelő állást, illetve a munkaadók

a megfelelő dolgozókat. Ez jellemző a pályakezdőkre, a gyesről, gyedről visszatérő kismamákra, a költözés miatt változtatókra, jobb állás reményében felmondókra, versenyképes tudású leépített dolgozókra stb. A súrlódásos munkanélküliség oka az információhiány és az információ- idő és költségvonzata, emiatt információs vagy keresési munkanélküliségnek is hívják.

Strukturális munkanélküliség esetén a munkaerő iránti kereslet és kínálat belső szerkezete eltér, más munkák iránt van igény, mint amire kínálat van. Ekkor tehát egyszerre állhat fenn munkaerő-felesleg és munkaerőhiány egy országban (pl. felesleg bányászokból és hiány ápolónőkből). A kereslet és kínálat összetétele eltérő lehet foglalkozások, szakmák, ágazatok, de régiók szerint is, azaz egyes földrajzi területeken eltér a munkaerő-keresleti és -kínálati struktúra (máshol van állás, mint ahol az illető lakik).

A foglalkozási, szakmai meg nem felelés oka lehet, hogy az át-képzés idő és költségigényes, illetve egyes esetekben jórészt lehetetlen feladat (lásd a fenti példát). A földrajzi, területi és lokális meg nem felelés oka lehet, hogy a munkaerő mozgása korlátozott, és az ingázás és migráció költséges és időigényes.

A súrlódásos munkanélküliség esetén az üres álláshelyek, és felesleges munkaerő egyidejűleg jelen van, melynek oka a tökéletlen információ, strukturális munkanélküliség esetén pedig az állások és munkavállalók nem illenek össze. (Galasi-Nagy, 1994)

Végül kereslethiányos munkanélküliség akkor fordul elő, amikor a munkaerő iránti összkereslet alacsony (pl. gazdasági válságok, technológiaváltások vagy kormányzati beavatkozások miatt).

A konjunktúrális munkanélküliséget (a kereslethiányos munkanélküliség egyik típusát) a GDP egy éven túli ingadozása idézi elő. Keynes elmélete szerint a GDP tartósan a potenciális GDP alatt maradhat. Ennek oka az elégtelen összkereslet. Ennek hátterében az áll, hogy az árak és a bérek rövidtávon rugalmatlanok és a piactisztító szint fölött ragadnak. Keynes szerint a gazdaságban nem valósul meg tartósan a teljes foglalkoztatás. A válság, és az ezzel járó mun-

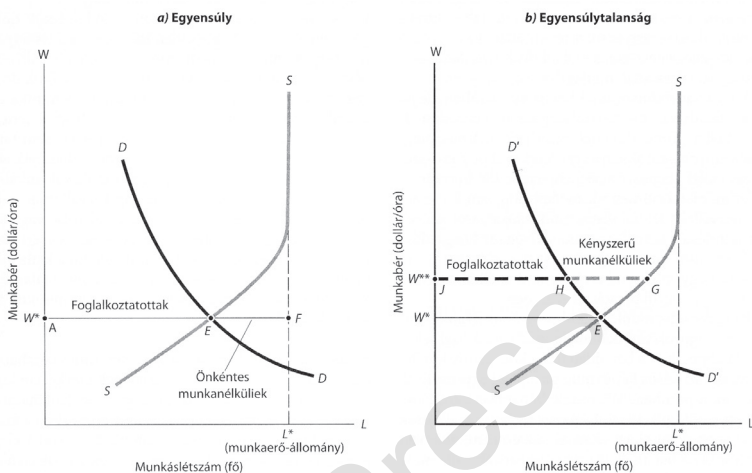
kanélküliség kezelésében és az összkereslet élénkítésében az állami beavatkozás és a gazdaságpolitika segíthet (főleg a költségvetési politika, de a monetáris politika is). (Oroszi, 2001)

Az önkéntes munkanélküliek (akik a munkaerőpiaci kategóriák szerint nem részei a munkaerő-állománynak, és az az inaktívok kategóriájába tartoznak, és sokak szerint nem is kellene munkanélkülieknek hívni őket) azok, akik dolgoznának, de csak magasabb bérek mellett, és ilyen bérszint mellett inkább a szabadidőt választják. Lehet önkéntes munkanélküli egy alacsony termelékenyséű dolgozó is, aki a rosszul fizetett munka helyett inkább a segélyeket választja. Kényszerű munkanélküliek pedig azok, akik az adott bérek mellett dolgoznának, de nem találnak állást (ők a klasszikus, közgazdasági értelemben vett munkanélküliek, akik részei a munkaerő-állománynak). Fontos megjegyezni, hogy az önkéntes munkanélküliek nem jelentenek igazi problémát a gazdaságban, a kényszerű munkanélküliség az, amit pl. a foglalkoztatáspolitikának, kezelni kell (Samuelson–Nordhaus, 2017).

A 7. a) ábrán látható, hogy az önkéntes munkanélküliek (EF szakasz) adott bér mellett nem akarnak dolgozni, csak magasabb bérek mellett, és inkább a szabadidőt választják. A kényszerű munkanélküliek (HG szakasz a 7. b) ábrán) viszont dolgoznának az adott bérek mellett, de nem találnak állást.

A 7. b) ábrán látható, hogy ha a bérek magasabbak, mint a piactisztító szint, kényszerű munkanélküliség is fennáll (a HG szakasz). Ha a bérek tartósan magasabbak, mint az egyensúlyi (pl. Európában, ahol erősek a szakszervezetek és felhajtják a béreket), a munka iránti kereslet alacsony (magas bérek mellett nem akarnak annyi embert alkalmazni), és a kínálat pedig magas (ilyen bérek mellett sokan döntenének a munkavállalás mellett a szabadidővel szemben). Ezzel szemben az USA-ban rugalmasabbak a bérek, mint az EU-ban és inkább a piactisztító szint körül mozognak [lásd a 7. ábra a) részét]. Az USA és az EU közti különbségeket a kényszerű munkanélküliek

arányában tehát jórészt az okozza, hogy az adott országban mennyire rugalmasak a bérek, mennyire piactisztító szintűek.



7. ábra. Önkéntes és kényszerű munkanélküliség  
 Forrás: Samuelson–Nordhaus (2017) 542. p.

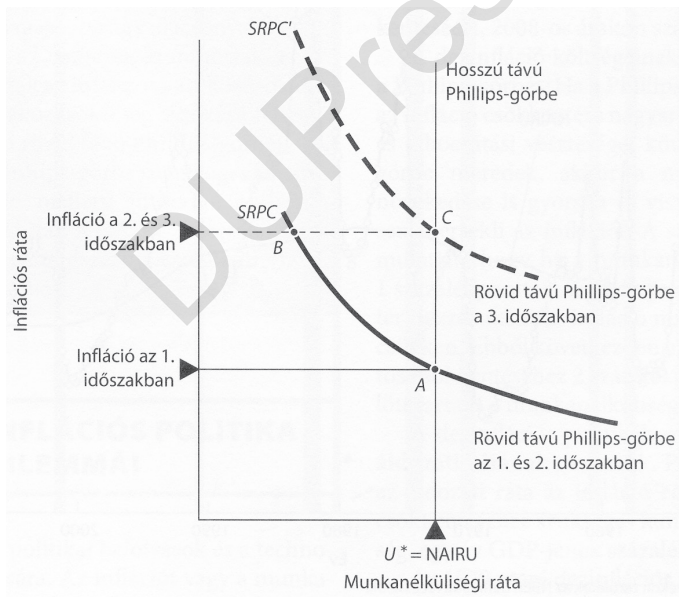
Szezonális munkanélküliség a munkanélküliek egy éven belüli ingadozása miatt alakulhat ki (főleg a mezőgazdaság, az építőipar és a vendéglátás területén).

A teljes foglalkoztatás melletti munkanélküliség (melyet természetes munkanélküliségnek is hívnak) úgy számítható ki, hogy mennyi lenne a munkanélküliség, ha a GDP elérné a potenciális GDP szintjét (azaz az erőforrások maximálisan ki lennének használva). Teljes foglalkoztatás esetén is tehát (paradox módon) lehet munkanélküliség egy országban, de ez kizárólag strukturális és súrlódásos munkanélküliséget jelent. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

### 2.2.2 Munkanélküliség és infláció

Phillips amerikai közgazdász az 1960-as évek elején kimutatta több évtizedes idősoros adatok alapján, hogy a munkanélküliség és infláció között fordított irányú összefüggés áll fenn. Alacsony munkanélküliség idején az infláció magasba szökik (az árak és a bérek gyorsan emelkednek) és fordítva. (Ezt mutatja a híres Phillips-görbe: 8. ábra.)

Azonban az 1970-es évek olajválságai, és az ezzel járó stagfláció idején a munkanélküliség és az infláció egyszerre nőtt, ezért sokan megkérdőjelezték a fenti összefüggést. Vajon érvényes az átváltás a munkanélküliség és infláció között, érvényes a negatív meredekségű Phillips-görbe, vagy esetleg pozitív meredekség van? (Kaufman, 1989)



8. ábra. A rövid és hosszú távú Phillips-görbe  
 Forrás: Samuelson–Nordhaus (2017) 563. p.

A monetaristák kezdetben, Phillipsszel szemben úgy gondolták, hogy nincs átváltás a munkanélküliség és infláció között. A Phillips-görbe rövid- és hosszútávon függőleges, és egy tartós minimális munkanélküliségi szint áll be. A legújabb elméletek szerint viszont más alakú a rövid és hosszú távú görbe. (Kaufman, 1989)

Az inflációs várakozások elméletét Friedman és Phelps dolgozta ki. Az elmélet szerint, ha az infláció gyorsul, idővel a vállalatok és a munkások kiigazítják inflációs várakozásaikat és számítanak a nagyobb inflációra, beépítik a bérkövetelésekbe és árdöntéseikbe, emiatt a rövid távú Phillips-görbe eltolódik felfelé, miközben a munkanélküliségi ráta marad a teljes foglalkoztatottság melletti (NAIRU: nonaccelerating inflation rate unemployment) szinten (8. ábra). Csak akkor stabilizálódik az infláció, ha a munkanélküliség éppen az NAIRU szinten áll be, és ez a ráta hosszú távon is fennmaradhat. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

Az egyszerű kétváltozós Phillips-görbe tehát instabil. Létezik egy ideiglenes átváltási arány az infláció és a munkanélküliség között, de ez nem állandó. Rövid távon negatív összefüggés van a munkanélküliség és az infláció között, de hosszú távon a Phillips-görbe függőleges, és a munkanélküliség a természetes (teljes foglalkoztatottsági) rátánál rögzül.

A munkanélküliség teljes foglalkoztatottsági rátájáról már korábban is szó volt. Ez egy olyan minimális munkanélküliségi ráta, amely mellett még állandó ütemű az infláció, efelett azonban az infláció már gyorsulva nő. Az időbeli alakulása függ a gazdasági kibocsátás ingadozásától, a gazdaság szerkezetváltásaitól, a technikai haladás-tól és a pénzügyi folyamatoktól is. (Oroszi, 2001)

A munkanélküliség teljes foglalkoztatottsági vagy természetes rátája eltérhet pl. férfiak és nők, feketék és fehérek körében. Látható az is, hogy míg az USA-ban 5-6% körüli volt, addig Európában elérte a 6-12%-ot is az 1990-es évek végén. (Galasi–Nagy, 1994; Samuelson–Nordhaus, 2017)

### 3. A NEOKLASSZIKUS MUNKAERŐPIACI MODELL TOVÁBBFEJLESZTÉSEI

A neoklasszikus munkaerőpiaci modell legfontosabb korlátai (Kaufman, 1989; Dabasi, 2011; Kaufman, 1989; Bak–Szabó, 2016), hogy a munkaerőpiacon:

- nem teljesül a tökéletes verseny;
- nincs tökéletes információ (az információszerzés költséges, azaz tranzakciós költségei vannak), komplikált munkaerőpiaci döntések vannak;
- a munkáltatók és munkavállalók reakciói késleltetettek (pl. a munkavállalók kicsi térbeli mobilitási hajlandósága miatt);
- nem maximalizáló viselkedések figyelhetők meg.

A modell nem vonja be:

- a szakszervezetek hatását;
- a munkaösztönzők hatását és az állam és gazdaságpolitika szerepét (a termékpiachoz képest nagyobb az állami szerepvállalás elsősorban a társadalompolitikai okok következtében);
- a munkaerő heterogenitását (sokféleségét pl. szaktudás szerint);
- a munkák sokszínűségét;
- a monopozóniumok jelenlétét;
- a munkaerőpiaci szegmentációt és végül
- eltekint a munkaerőpiac emberi, társadalmi és intézményi sajátosságaitól.

A munkát nem lehet elválasztani hordozójától, számít az „emberi tényező”, a kor, a nem, és az etnikum is befolyásoló tényező lehet, emellett a vállalatok oldalán is sok a szubjektív tényező.

A legfontosabb piacon kívüli hatások a munkaerőpiacon (melyet a neoklasszikus modellben nem vettek figyelembe), hogy a munkahely változtatás időt és költséget jelent a munkavállalóknak, új szakértelmet is igényelhet, költözési költségek is felmerülhetnek, illetve a munkáltatónak is költséges megfelelő munkaerőt toborozni, találni, illetve képzési költségek is vannak. Vagyis a tranzakciós költsé-

gek jelentősek mind a keresleti, mind a kínálati oldalon. Emiatt a munkaerőpiacon a szereplők alkalmazkodása késleltetett. Emellett a különféle jogszabályok, intézményi hatások (minimálbértörvény, szakszervezetek, segélyezési rendszer) a béreket általában a piactisztító szint fölött tartják. Gondot okoz a munkaerőpiaci szereplők tökéletlen informáltsága is. (Ehrenberg–Smith, 2003; Polónyi, 2002)

Fontos az is, hogy állam (ahogy már írtuk) a fogyasztási cikkek piacához képest sokkal nagyobb mértékben avatkozik be a munkaerőpiaci folyamatokba. Makroszinten kettős szerepkörben is, mint munkáltató, és mint a foglalkoztatáspolitikai és szabályrendszer kialakítója.

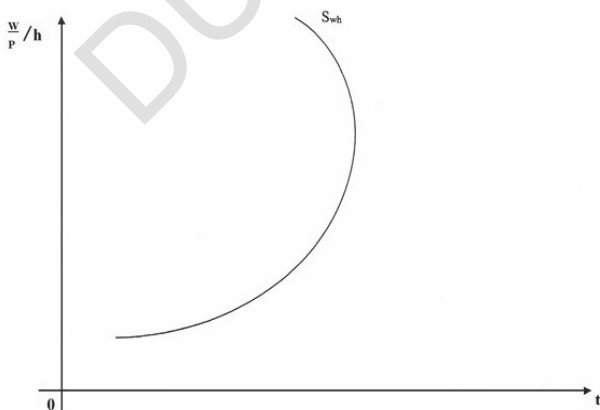
Ahogy már láttuk a bérek „ragadósak”, általában magasabbak, mint a piactisztító szint, és lefelé rugalmatlanok. Ennek oka a toborzási és munkaerőképzési költségek, a szakszervezetek hatása, a minimálbértörvények, a kollektív szerződések, a transzferjövedelmek, a munkanélküli segély és az ösztönzők módosulása (pl. hogy a munkavállalók csak a segély feletti bérekért hajlandók dolgozni). Emellett a bértárgyalások költségesek, ezért csak ritkán változtatják érdemben a béreket, ritkábban, mint amit a piac diktálna, és a bérek csökkentését kevés vállalat vállalja fel. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A neoklasszikus modell nem számol a monoposzóniumok jelenségével (amikor gyakorlatilag, vagy ténylegesen is csak egyetlen munkaadó van a piacon) sem. Monoposzónium esetén a vállalat a piactisztítónál alacsonyabb bérek mellett tudja maximalizálni a nyereségét, ezért annál alacsonyabbat is ad (megteheti, mert a munkavállalóknak nincs lehetőségük máshol dolgozni), és ezzel egyidejűleg kevesebb munkást is foglalkoztat. Ennek oka, hogy a monoposzónista munkaadó számára a munka határkölsége nagyobb, mint a kifizetett bér, mert a versenyző munkaadóval ellentétben csak úgy növelheti létszámát, ha a béreket is emeli (versenypiaci munkaadó tetszőleges számú munkavállalót talál az adott bérszinten, mert ő maga jelentős foglalkoztató a teljes munkaerő-kínálatához képest, más szóval nem bérmeghatározó). (Bak–Szabó, 2016)

A korábbiakban felsoroltuk a neoklasszikus modell korlátait, most pedig bemutatunk néhány modern munkaerőpiaci elméletet, melyek kísérletet tesznek a korlátok feloldására (az emberitőke-elmélet bemutatása egy külön fejezetben történik majd).

### 3.1 Az egyéni munkakínálati görbe

A piaci munkakínálati görbével szemben, ahol a munkakínálat elsősorban a bérek függvénye, az egyéni munkakínálati görbe más tényezőktől is függ. A neoklasszikus modell továbbfejlesztett változatában a bérek és jövedelem maximalizálása mellett az alternatív időfelhasználással is számolni kell, mivel pl. a szabadidő is egy értékes jószág. A hasznossági függvénynek két összetevője van: a pénzért megvásárolható áruk fogyasztása és a szabadidő-fogyasztás, a munkavállaló célja kettős, a szabadidő növelése és a jövedelem maximalizálása. A háztartások azért bocsátják áruba munkájukat, hogy a kapott béren javakat vásároljanak, de egyben hasznos jószág számukra a szabadidő is, amelyet szintén növelni akarnak. (Galasi, 1994; Kaufman, 1989) (9. ábra)



9. ábra. Egyéni visszahajló munkakínálati görbe

Forrás: Oroszi (2001) 31. p.

Az egyéni munkakínálati görbe alakját két folyamat kölcsönhatása határozza meg (Samuelson–Nordhaus, 2017):

- *helyettesítési hatás*: bérek emelkedésével nő a munkavállaló egy munkaóra feláldozásával megszerezhető elkölthető jövedelme, így az emberek többet dolgoznak (mivel jobban megfizetik a ledolgozott munkaórákat, drágábbá válik a szabadidő);
- *jövedelmi hatás*: a magasabb bér növeli a munkavállaló jövedelmét, kisebb lesz a pénz határhaszna, relatíve felértékelődik a szabadidő, és az egyén kevesebbet fog dolgozni.

Mindezek miatt az egyéni munkakínálati függvény visszahajló. Az egyén egy pontig növeli a végzett munka mennyiségét, ha nő a bér, de egy ponton túl inkább a szabadidőt választja. Ez egyben azt jelenti, hogy egy ponton túl a jövedelmi hatás erősebb lesz, mint a helyettesítési hatás. Azonban ez nem minden esetben áll fenn, pl. az USA-ban végzett kutatások eredményei szerint a felnőtt férfiak görbéje visszahajló, a nőké inkább emelkedő. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A modell továbbfejlesztett változataiban:

- A munkavállalási döntés során a háztartási munkát is figyelembe lehet venni, mint alternatív időfelhasználási módot. Ennek főleg a nők esetében van jelentősége, bár a férfiak által végzett ház körüli munkák is ide tartoznak. Emellett napjainkban változnak a nemi szerepek, és a korábban a nők által végzett házimunkákat is részben átveszik a férfiak. (Galasi, 1994)
- A munkaerő-kínálat a háztartás együttes döntése, így számításba kell venni a többi háztartástag jövedelmét és aktivitását is.
- Emellett a kutatók felhívják a figyelmet, hogy a teljes életciklusra kell az egyéneknek beosztaniuk a munka és szabadidő arányát, pl. idős korban az emberek többsége már nem dolgozik, hanem inkább a pihenést választja, illetve a gyereknevelés miatt a nők (vagy napjainkban esetleg a férfiak is) ideiglenesen távol maradnak a munkaerőpiacról, végül a tanulásra fordított idő is távol tart a munkaerőpiactól. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A munkakínálat a rezervációs bértől függ. Rezervációs bér, amiért a munkavállaló még éppen hajlandó dolgozni, és nem a szabadidőt választja (ha ennél magasabb a bér, dolgozni fog, egyébként a szabadidőt választja).

Fontos tény, hogy a magas jövedelműek esetén a munka vs. szabadidő közti választás, az alacsony jövedelműek esetén pedig a bérek vs. a munkanélküli segély közti választás hat elsősorban a munkavállalási hajlandóságra. (Tóthné Sikora, 2002)

### **3.2 A hatékony bérek elmélete**

Ez az elmélet feloldja azt a feltevést, hogy az összes munkavállaló egyforma (akár a képességeik, akár a munka-erőfeszítéseik). Mivel az új munkaerő toborzása költséges, a munkáltató profitál abból, ha magasabb bérekkel ott tartja a dolgozókat, és jobb munkára, valamint a cég iránti nagyobb lojalitásra ösztönzi őket. Munkavállalók magasabb bérrel nagyobb teljesítményekre ösztönözhetőek. Emellett a munkáltató megteheti, hogy a rosszabbul dolgozókat elbocsátja, és munkanélküliek lesznek, mert a magas bér mellett talál másokat. (Kaufman, 1989; Bak–Szabó 2016; Ehrenberg–Smith, 2003)

A munkáltató a piactisztító bér feletti béreket fizet, de ha csak egyes szektorokban lesznek magasabb bérek, az általános bérszint nem biztos, hogy emelkedik, és így a globális munkanélküliség nem feltétlenül nő. (Ehrenberg–Smith, 2003; Kaufman, 1989)

### **3.3 A kettős (duális) munkaerőpiac elmélete**

A kettős (duális) munkaerőpiaci elmélet szerint a munkaerőpiac két szegmensre oszlik, az elsődleges és másodlagos munkaerőpiacra. Az elsődleges szegmensben vannak a nagyvállalatok és szervezett szakmák dolgozói, és az itt dolgozókra a vállalaton belüli szabályozott munkaviszony a jellemző. Egyes újabb elméletek az elsődleges

szegmensen belül megkülönböztetik a felső szegmenst, ahová a munkaerőpiaci elit tartozik, és az alsó szegmenst, ahol a hagyományos szakmunkások vannak. (Galasi–Sik, 1977, 1979)

A primer szegmensben dolgozók általában szakképzettek, vállalaton belüli karrierlehetőségeik vannak, magas bérért és magasabb jutalmakért dolgoznak. A másodlagos munkaerőpiacon dolgozók általában szakképzetlenek, béreik alacsonyak, állásuk ingatag, gyakori állásváltogatás és munkanélküliség jellemzi őket. A probléma az, hogy a két szegmens között alig van átjárás. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A munkaerőpiac nem homogén, széttöredezett és nem versenyző csoportokra oszlik. A szegmentáció az elsődleges munkaerőpiacra való belépést gátolja, ennek oka lehet a diszkrimináció és a foglalkoztatási törvények is. A szekunder szegmensben van a szegény népesség. Innen nehéz kitörni, és a tartós jövedelemkülönbségek is részben a duális szerkezetű munkaerőpiac miatt alakulnak ki. (Ehrenberg–Smith, 2003; Galasi–Sik 1977, 1979)

### 3.4 A keresési modell

A neoklasszikus modellnek azt a feltevését, hogy a munkaerőpiaci szereplők homogének, oldja fel ez az elmélet is. Sem a munkavállalók, sem a munkáltatók nem egyformák, a munkavállalók termelékenységége eltérő, de a munkák sem egyformák, és a bérek szóródnak, bérkülönbségek vannak. (Kaufman, 1989)

A keresési modell szerint, a fentiek miatt, a munkavállalóknak időre van szükségük, hogy információkat gyűjtsenek, és megtalálják a megfelelő állást és a megfelelő bért, és ez idő alatt (súrlódásos) munkanélküliek lesznek. Hogy mennyi lenne a munkahely-keresési munkanélküliség hossza, amennyiben maga a keresés nem lenne költséges, az elsősorban a bérájanlatoktól és a munkahelyek jellemzőitől függ, illetve attól, hogy mennyi a kereső rezervációs bére.

Ahogy már írtuk, a rezervációs bér, amiért a munkavállaló még éppen hajlandó dolgozni, és nem a szabadidőt (vagy a háztartási munkavégzést) választja. A keresési modell szerint a keresés azonban költséges. A munkavállaló számára a keresés tranzakciós költségei, plusz a munkanélküli lét (főleg használdozati) költségei és jobb munkahely megtalálásának várható értéke együtt határozzák meg, mennyi időt lesz hajlandó kereséssel tölteni. E modellben tehát nem irracionalitás vagy hiba, ha egy munkavállaló abbahagyja a keresést a legjobb munkahely iránt, és csak egy „megfelelő” állást is elfogad. (Ehrenberg–Smith 2003; Galasi–Nagy, 1994)

A fentiekből következően a munkanélküli segély mértékétől is függ az álláskeresés hossza. A munkanélküli segély megnyújtja az álláskeresést, mivel szubvencionálja (csökkenti a munkanélküli lét nettó költségeit), ezáltal növeli a súrlódásos munkanélküliséget. (Kaufman, 1989)

A keresési (search) munkanélküliség az önkéntes munkanélküliség egy fajtája, mely nem azonos a súrlódásos munkanélküliséggel, hanem annak részét képezi. Ennek elméletét Stigler, Friedman és Phelps dolgozta ki. A modell lényege, hogy addig keres állást valaki, amíg az új munkahely előnyei meghaladják a további álláskeresés költségeit. (Oroszi, 2001)

### 3.5 A szakszervezetek hatása

A közgazdászok közt vita van, hogy a szakszervezetek ténylegesen tudják-e növelni a béreket, illetve ha igen, akkor nő-e a munkanélküliség a nem hatékony (magasabb) bérek miatt. Empirikus adatok szerint a bérnövekedést a foglalkoztatás csökkenése és a fogyasztói árak emelkedése kíséri. Kérdés: lehetséges-e úgy emelni a béreket, hogy közben ne csökkenjen a foglalkoztatás? (Ehrenberg–Smith, 2003)

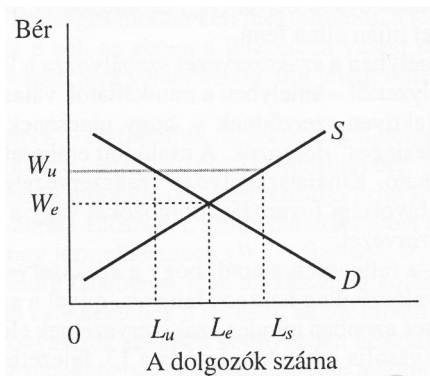
A modern elméletek megkülönböztetik a tárgyalásos modelleket, amelyben a szakszervezet és munkáltatók közti alkuk eredménye a bér és a foglalkoztatás, a másik esetben viszont a szakszervezet egyoldalúan változtatja meg a béreket. (Galasi–Nagy, 1994)

A szakszervezet eredetileg a monopólium egy formája, mivel csak a tagságnak előnyös, de érdekvédelemre ad lehetőséget, így szociális funkciója is van. Aki javítani akar a helyzetén, annak fórumot teremt. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A nagylétszámú szakszervezetek monopóliumot kapnak a munka szolgáltatására (a munkakínálatot szabályozhatják). A monopólium révén a piactisztító bérek fölötti bért harcolhatnak ki, de csak a szervezett iparágakban lesz magasabb a bér, és nem biztos, hogy nő az átlagos bérszínvonal. Előfordul azonban, hogy a reálbérek is emelkednek egy országban a szakszervezetek hatására, és nő a klasszikus munkanélküliség. (Samuelson–Nordhaus, 2017; Ehrenberg–Smith, 2003)

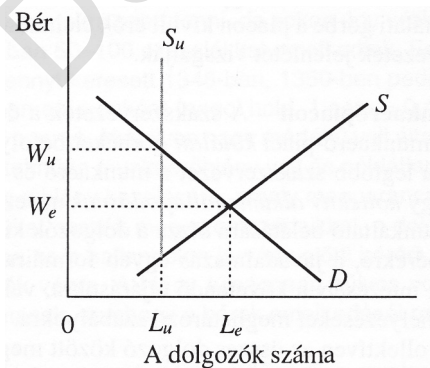
A munkaerőpiac monopolizáltsági foka, az érdekegyeztetési rendszer centralizáltsága is hat a bérek alakulására. Emellett a termékpiac monopolizáltsági fokától is függ, hogy a szakszervezetek által kiharcolt béremelést mennyiben hárítják át a fogyasztókra. Amennyiben jelentősen át tudják hárítani, szűkül a fogyasztás, és nő a munkanélküliség. (Galasi, 1994; Tóthné Sikora, 2002)

A kollektív tárgyalások miatt az adott ágazatban rögzített bérek lesznek, több évre előre, a kínálati görbe vízszintes lesz, magasabb bér és kisebb foglalkoztatás áll be. A foglalkoztatás csökkenése attól függ, milyen a munkaerő-kereslet rugalmassága, azaz milyen meredek a keresleti görbe. A 10. ábra szerint a szakszervezet az egyensúlyinál magasabb bért harcol ki ( $W_u$ ), de ekkor  $L_u$  ember szeretne dolgozni, míg a vállalat csak  $L_s$  embert foglalkoztat, így a magasabb bér által nő a kényszerű munkanélküliek száma.



10. ábra. A szakszervezetek hatása I.  
 Forrás: Ehrenberg–Smith (2003) 69. p.

A másik lehetőség, hogy a szakszervezet közvetlenül csökkenti a kínálatot (11. ábra), pl. hogy csak a szakszervezeti tagok jogosultak dolgozni, és valamennyi dolgozót a szakszervezet útján alkalmazza a munkáltató. Ilyenkor a kínálati görbe függőleges lesz, a munkakínálat adott, és kisebb lesz, mint az egyensúlyi bér mellett lenne, de itt nem nő a munkanélküliség.



11. ábra. A szakszervezetek hatása II.  
 Forrás: Ehrenberg–Smith (2003) 70. p.

### 3.6 Diszkriminációs elméletek

A munkaerőpiacon jelen vannak etnikai és nemi különbségek is. A nők és az etnikai kisebbségek a legtöbb országban és időben bérhátrányban vannak, és jellemző (főleg a nemek esetén) a munkaerőpiaci horizontális és vertikális szegregáció is.

Diszkrimináción azt értjük, ha az azonos termelékenységű dolgozók demográfiai csoport-hovatartozásuk miatt eltérő bánásmódban részesülnek, másképpen, ha az ár (bér), amit az adott termelékenységi jellemzőkért fizetnek a munkáltatók, eltér demográfiai csoportonként. A bérek mellett a munkaerő-felvételben és az előléptetésben is lehet diszkrimináció. (Ehrenberg–Smith, 2003)

Bérdiszkrimináció esetén azonos gyakorlattal pl. a nőknek kevesebb bért fizetnek, foglalkozási diszkrimináció esetén pedig a férfiakkal azonos iskolai végzettségű és termelékenységű nőket rosszabbul fizető foglalkozásokba és alacsonyabb beosztásokba szorítják. Piac előtti diszkrimináción azt értjük, hogy a családi és társadalmi háttér, az iskoláztatás és a nemi szerepek következtében a szülők, és az iskola olyan pályák felé tereli pl. a nőket, mely foglalkozások rosszabbul fizetnek, vagy kevesebb az előléptetés. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A foglalkozási szegregációt (ami utalhat a foglalkozási diszkriminációra is) a disszimilitási indexszel mérhetjük. Ez azt mutatja, hogy pl. az egyik nem dolgozói hány százalékának kellene foglalkozást változtatnia, hogy a két nem foglalkozási megoszlása azonos legyen. A bérdiszkrimináció mérése során tegyük fel, hogy a nemek megoszlása kor, iskolázottság, szakképzettség, gyakorlat, szolgálati idő, munkaórák száma, munkavégzési intenzitás stb. szerint azonos. Kérdés, hogy mennyit keresnének a nők, ha a termelékenységi jellemzőik azonosak lennének a férfiakéival, azaz a nők hipotetikus átlagkeresetét összehasonlítják a férfiak tényleges átlagkeresetével.

A neoklasszikus közgazdaságtan megkülönbözteti a statisztikai és az ízlésbeli diszkriminációt. Statisztikai diszkrimináció az, ha a munkáltató nem a munkavállaló tényleges teljesítményeit veszi fi-

gyelemben, hanem a csoportjára jellemző általános tulajdonságokat veszi alapul a munkaerő-felvételnél, melynek háttérében nincs személyes előítélet. Az ízlésbeli diszkrimináció viszont tényleges előítéleten alapul. (Samuelson–Nordhaus, 2017)

Diszkriminációs elméletek szerint tehát a diszkrimináció lehet személyes előítéleten alapuló. Ezen belül diszkriminálhatnak a munkáltatók pl. a munkaerő-felvételnél vagy a bérezés során, de diszkriminálhatnak az ügyfelek (fogyasztók) is, hogy csak bizonyos munkavállalót preferálnak (pl. ha a pilóta férfi, vagy a pincér fehér bőrű), végül létezik munkavállalói diszkrimináció is, ha a beosztottak nem preferálják a női vagy kisebbséghez tartozó munkatársat vagy akár főnököt. (Ehrenberg–Smith, 2003)

A munkaerő-felvétel során nincs tökéletes informáltság, emiatt statisztikai diszkrimináció is felléphet (ennek elméletét többek közt Arrow dolgozta ki). Oka, hogy információs aszimmetria van, a munkaerő termelékenysége a munkaerő-felvételkor nem ismeretes, a munkáltató a csoport átlagos jellemzői alapján (nem, kor, faj, iskolai végzettség szerint) becslést végez a múltbéli tapasztalatok alapján, és nem az egyén tényleges termelékenységét veszi figyelembe.

Létezik életcikluson alapuló diszkrimináció is, mely a szeniorok és pályakezdők bérkülönbségeiben jelentkezik.

A bérhátrány nem azonos a diszkrimináció mértékével, hanem összetevőkre bontható. A diszkrimináció számítása során a reziduális (maradvány) módszert használják. Ennek során a bérkülönbségeket összetevőkre bontják, és a megmaradó részt tulajdonítják a tényleges diszkriminációnak.

A nemek szerinti bérkülönbségek okai lehetnek például (Ehrenberg–Smith, 2003; Fényes, 2010):

- a nők alacsonyabb iskolai végzettsége, főleg az idősebbek körében;
- az emberi tőke különbségei, hogy a nők bérei kevésbé emelkednek az életkorral, mert kevesebb munka közbeni képzésben vesznek részt háztartási feladataik miatt;

- hogy a nők kevesebb munkaórát dolgoznak, mivel általában több időt töltenek háztartási, családi feladatokkal, mint a férfiak;
- a horizontális szegregáció, miszerint a nők az alacsonyabb, rosszabbul fizetett szektorokban, foglalkozásokban vannak többségben (pl. irodai, pedagógusi, ápolói szakmák);
- a vertikális szegregáció, hogy a nők kevesebben vannak vezető pozíciókban (üvegplafon jelenség);
- végül, ami marad a bérkülönbségekből, az a piac előtti és piaci diszkrimináció (kb. 5-6%).

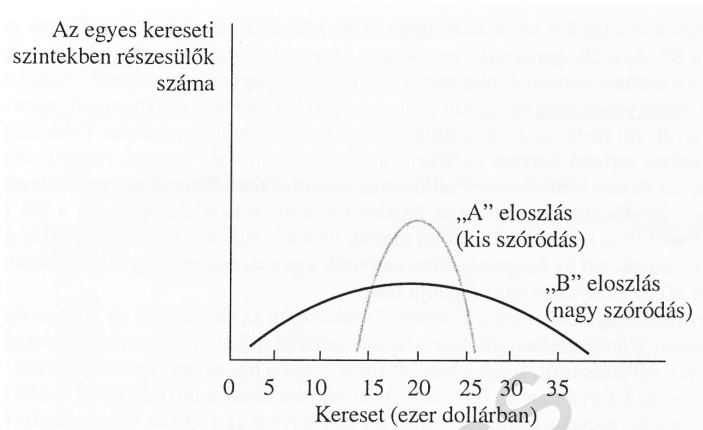
(Ebben a példában csak a bérdiszkriminációt mértük és nem a foglalkozási diszkriminációt.)

#### 4. JÖVEDELEMELOSZLÁS ÉS KERESETI EGYENLŐTLENSÉGEK

A bér a munkaerő egy munkaórára (vagy más munkaegységre, pl. munkadarabra) számított ára, melynek két meghatározási módja a nominálbér és a reálbér. Nominálbéren a dolgozó az éppen aktuális fizetőeszközben kapott bérét értjük, reálbéren pedig az árváltozással korrigált bért, melyet az árindex (inflációs ráta) beszámításával számolnak ki.

A bér nem azonos a keresettel és a jövedelemmel. A kereset a bér és a ledolgozott munkaórák szorzata, plusz a természetbeni juttatások, a fizetett szabadság és a halasztott kifizetések (pl. nyugdíjjáradék), a jövedelem pedig a kereset, plusz a nem munkából származó jövedelmek (kamat, osztalék, transzferek, segélyek). (Ehrenberg–Smith, 2003)

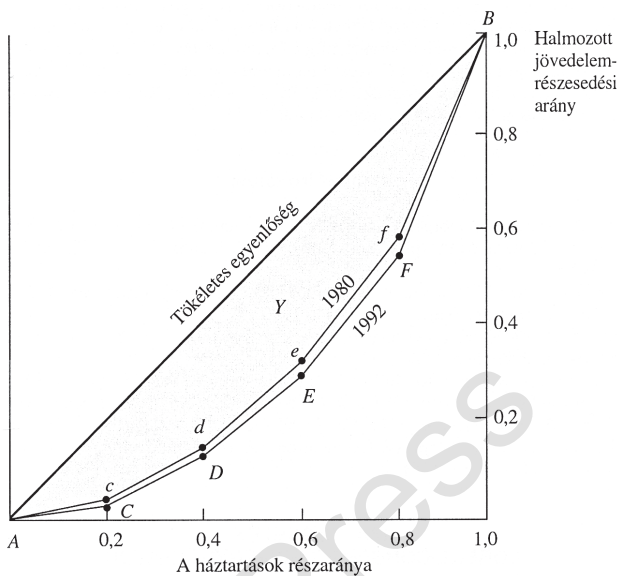
A keresetek szóródása szerint a nagy szóródású egyenlőtlenebb ország lehet pl. Brazília (az ábrán a B eloszlás), és kis szórású egyenlőbb ország pedig Svédország (az ábrán az A eloszlás). (12. ábra.)



12. ábra. A kis és nagy szóródású keresetű eloszlások  
Forrás: Ehrenberg–Smith, (2003) 555. p.

A jövedelmi egyenlőtlenségeket a jövedelmi kvintilisek módszerre mérheti. Ekkor, a lakosságon belül az alsó és felső ötöd által kapott összjövedelmet hasonlítják össze, pl. az USA-ban az alsó ötöd a jövedelmek 3,6%-át birtokolta 1997-ben, a felső ötöd pedig a 49%-át. Ezeket összevetve több mint 10-szeres a különbség a felső és alsó ötöd között.

A jövedelmek és a vagyon megoszlását mutatja a Lorenz-görbe is. Annál egyenlőtlenebb egy ország, minél kisebb a különbség a görbe és a tökéletes egyenlőség közti terület és a teljes derékszögű háromszög területe között. A Lorenz-görbe alkalmazása során kutatók kimutatták, hogy a vagyoneloszlás jóval egyenlőtlenebb az országok többségében, mint a jövedelem-eloszlás (13. ábra).



13. ábra. Lorenz-görbe

Forrás: Ehrenberg–Smith (2003) 584. p.

Hogy miért különbözhetnek az egyének bérei, ennek számos oka van (Kaufman, 1989; Ehrenberg–Smith, 2003):

- a piaci erők, a munkavállalók és munkaadók preferenciáinak és ízlésének eltérései;
- a munkakörök eltérése (a nehezebb munkákat jobban meg kell fizetni) és emiatt kompenzációs bérkülönbségek vannak;
- törvényi szabályok, foglalkoztatási törvények, belépési korlátok egyes szakmákba, monopolizált szakmák;
- szociológiai tényezők, diszkrimináció, szegregáció, nemi szerepek;
- emberek sokfélesége, emberi tőke és szaktudásbeli különbségek: nagyobb beruházás, nagyobb hozam;
- munkaerőpiaci szegmentáció pl. az elsődleges szektorban magasabb bérek, a foglalkoztatási ágak között a mozgás korlátozott.

A kereseti egyenlőtlenségek legfontosabb oka a munkavállalók emberi tőkének különbsége. Napjainkban jelentősen nőtt a felsőfokú végzettségűek bérelőnye, és ez növelte a kereseti egyenlőtlenségeket. Szerepet játszanak emellett az intézményi tényezők, pl. a szakszervezetek erőssége, a minimálbérváltozások is (pl. az EU és az USA közti különbségek magyarázatában). A felsőfok bérelőnyének növekedésében a technológiai haladás, számítógépek terjedése (nagyobb a képzett munkaerő iránti kereslet) és az oktatás demokratizálódása (nagyobb a diplomások kínálata) is közrejátszott. (Ehrenberg–Smith, 2003)

## 5. A SZEGÉNYSÉG MÉRÉSE TÍPUSAI ÉS OKAI

A szegénység mérésére számos megközelítés létezik. Megkülönböztetünk abszolút, relatív, jövedelmi és életkörülmények szerinti (többdimenziós, deprivációs jellegű) szegénységmutatót. Attól függően, hogy melyik mutatót használják, más-más arányú szegénység mutatható ki az adott országban, éppen ezért érdemes több mérőeszközt is egyszerre használni. A kutatók a mérés során egy szegénységi küszöböt határoznak meg (mely alatt élőket szegénynek tekintenek), mely eltér az egyes megközelítések szerint.

A jövedelmi (egydimenziós) szegénységmutató esetén az egyének jövedelmét veszik figyelembe a szegénység mérése során. Ennek egyik típusa az abszolút jövedelmi szegénység, melynél a szegénységi küszöb lehet pl. a létminimum. Aki ez alatti jövedelemből él, azt tekintik szegénynek. A relatív jövedelmi szegénységnél bevett szegénységi küszöb az átlagjövedelem 40-60%-a, és az ez alattiakat tekintik szegénynek. A két mutató nagysága sok esetben eltérhet, pl., ha egy gazdasági válság miatt, egy országban csökkennek az átlagjövedelmek, az abszolút jövedelmi szegénység nőhet, míg a relatív jövedelmi szegénység maradhat ugyanazon a szinten, tehát nem mindig, hogy melyik mutatót használjuk. (Spéder, 2002)

Az életkörülmények szerinti, többdimenziós szegénységkonceptiók esetén abszolút mérőszám lehet, hogy pl. van-e vízöblítéses WC vagy hűtőszekrény a lakásban, és akinek nincs, azt tekintik szegénynek. Az életkörülmények szerinti relatív mutató pedig lehet pl. a deprivációs index, melyet Bokor Ágnes használt az 1980-as években magyar adatokon. Itt hat dimenzióban mérte a szegénységet (munka, érdekérvényesítő képesség, lakáshelyzet, anyagi helyzet, életstílus, egészségi állapot), és az egyes dimenziókban az átlag mínusz a szórás alatt élőket tekintette szegényeknek. Majd pedig ezt összeadta, és megkapta a deprivációs indexet. (Spéder, 2002)

A szegénység mélysége (szegénységi rés) is fontos információ ad egy ország szegénységéről. Ezt a szegénységi küszöb alatt élők átlagjövedelme és a szegénységi küszöb távolságával mérik. A szegénységi rés-arány pedig a szegénységi rés a szegénységi küszöb százalékában. (Förster–Szívós–Tóth, 1998)

A szegénység típusai Magyarországon a rendszerváltás után:

- a hagyományos szegénység (itt az alacsony iskolázottság a meghatározó tényező);
- a munkaerőpiacon kívül rekedtek (új szegénység: a rendszerváltás után jelent meg), ide tartoznak a tartósan munka nélkül levők is;
- a demográfiai szegénység (a gyerekek, a nyugdíjasok már nem feltétlenül, a nők);
- az etnikai szegénység (a romák);
- a térbeli szegénység: pl. Budapest és a falvak közti különbségek vagy Északkelet-Magyarország kiugró szegénységi mutatói. (Spéder, 2002)

A szegénység oka lehet némelyek szerint a szegények alacsony termelékenysége és kisebb emberi tőkéje, valamint a nem megfelelő munkaattitűdjük (lusták, segélyből élnek). Mások szerint azonban a szegénység oka a rendszer hibája (pl. hogy nincs elég munkalehetőség). Okozhatják a szegénységet: diszkrimináció és nem várt családi életesemények is. (Kaufman, 1989)

Segélyezés hatékonyságát mutatják a jóléti kiadások és a szegénység összefüggései egy adott országban. Kutatók kimutatták, hogy minél többet költ egy ország jóléti kiadásokra, annál kisebb a szegénységi ráta (pl. az USA-ban kisebbek a jóléti kiadások, és kisebb a középosztály is, míg a Skandináv országokra magas jóléti kiadások és széles középosztály a jellemző). Egy országon belül össze lehet vetni a transzferek előtti és utáni szegénységi mutatókat. Ezekből az is látszik, hogy melyik transzfernek van nagyobb egyenlősítő hatása. (Förster–Szívós–Tóth, 1998)

DUPress

## Felhasznált irodalom

- Bak Dóra–Szabó Lajos Tamás (2016): *Labour Market*. Magyar Nemzeti Bank, Budapest
- Csoba Judit (2010): *A tisztos munka. A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája?* L'Harmattan Kiadó, Budapest
- Dabasi Halász Zsuzsanna (szerk.) (2011): *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai*. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc
- Dajnoki Krisztina (szerk.) (2015): *Munkaerőpiac és HR-ismeretek. (Munkaerőpiac-orientált, vállalkozói kompetenciák fejlesztése)*. Debreceni Egyetem, Debrecen
- Ehrenberg, Ronald, G.–Smith, Robert (2003): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem, Budapest
- Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen
- Gábor R. István (2004): *Bevezetés a munkaerőpiac makrogazdaságtanába*. Zsigmond Károly Főiskola, Budapest
- Galasi Péter (1994): *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Aula, Budapest
- Galasi Péter, Nagy Gyula (1994): *A munkanélküliség gazdaságtana*. Aula, Budapest
- Galasi Péter, Sik Endre (1977): *Adalékok a munkapiac elemzéséhez*. Közgazdasági Szemle 6: 661–670.
- Galasi Péter, Sik Endre (1979): *A szegmentált munkaerőpiac elmélete*. Közgazdasági Szemle, 12: 1487–1500.
- Kaufman, Bruce E. (1989): *The Economics of Labor Markets and Labor Relations*. The Dryden Press, USA
- Magyar Statisztikai Zsebkönyv 2017* (2018). KSH, Budapest
- Michael F. Förster–Szivós Péter–Tóth István György (1998): „A jóléti támogatások és a szegénység: Magyarország és a többi visegrádi ország tapasztalatai”. In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi riport 1998*. TÁRKI, Budapest, 279–297.

- Oroszi Sándor (2001): *A munkapiac gazdaságtana I.* PTE, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs
- Samuelson P. A.–Nordhaus, W. D. (2017): *Közgazdaságtan.* Akadémiai Kiadó, Budapest
- Spéder Zsolt (2002): *A szegénység változó arcai. Tények és értelmezések.* Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság–Századvég Kiadó, Budapest
- Tímár János (1998): *Munkaerő-kínálat – foglalkoztatáspolitikai.* Közgazdasági Továbbképző Intézet, Budapest
- Tóthné Sikora Gizella (2002): *Munkaerő-piaci ismeretek.* Oktatási segédlet, Miskolc

DUPRESS

DUPress

---

## II. Az emberi tőke elmélete<sup>4</sup>

---

Az emberi tőke közgazdaságtani koncepciójának kidolgozása Mincer (1958), Becker (1964) és Schultz (1983)<sup>5</sup> munkásságához köthető. Schultz egyik észrevétele az volt, hogy a második világháború után hamar talpra álltak az országok, pedig a fizikai tőke (épületek, gépek) nagy része megsemmisült. Felvetődött a kérdés: mi állhat a GDP gyors növekedésének háttérében? Schultz válasza, hogy az emberek tudása, képességei megmaradtak, ezek vitték előbbre az országokat, azaz létezik a fizikai tőke mellett emberi tőke is, amely makroszinten jelentősen növelte a termelékenységet, azaz nőtt a GDP. Felfigyelt arra – sőt mérte is –, hogy 1900–1955-ig a nyugati országokban sokkal gyorsabb ütemben nőtt az emberi tőke, mint a fizikai tőke és az általa vizsgált, az emberi tőkét mérő makroszintű mutatók (lásd később) nem kerültek bele az országos statisztikákba. A vizsgált időszakban az emberi tőke 8,5-szeresére nőtt, míg a fizikai tőke csak 4,5-szeresére, azaz az emberi tőke a GDP növekedésének fontos összetevőjévé vált.

A munkaerőpiaci egyensúly a munkaerő-kereslet (a munkaadói oldal) és a munkaerő-kínálat (munkavállalói oldal) kölcsönhatása során alakul ki. Schultz a neoklasszikus munkaerőpiaci modellel szemben kiemeli, hogy a munkaerő-kínálati döntés beruházást is igényel, mely beruházások növelik az egyén termelékenységét. Mikroszinten az egyén beruház saját oktatási részvételébe és egészségébe,

---

<sup>4</sup> A fejezet egy rövid része megjelenés alatt áll a *Metszetek* folyóiratban.

<sup>5</sup> A könyv első megjelenése 1971-ben volt angol nyelven.

amely költségekkel jár, és ezek a költségek csak egy későbbi időpontban, a munkavállalással térülnek/térülhetnek meg, pl. magasabb bérek formájában. Makroszinten az emberi tőke beruházása az oktatásba, egészségügybe, szakképzésbe, munka közbeni képzésbe, felnőttképzésbe, egyének és családok vándorlási költségébe történő befektetés, amely végső soron a nagyobb GDP-ben térül meg egy ország számára. (Schultz, 1998)

Több közgazdász korábban visszariadt attól, hogy az embert tőkeként értelmezze, amelybe be lehet ruházni, és amely által nő a későbbi termelékenység. Azt állították, hogy a munkaerő a velünk született képességek összessége, és tőkétől mentes. Alfred Marshall szerint, noha az emberek matematikai szempontból tőkét jelentenek, a gyakorlati elemzésekben nem célszerű tőkeként kezelni őket. Azonban már Adam Smith is a tőke részeként fogta fel az ország lakosainak összes szerzett és hasznos képességét. Így gondolkodott Heinrich von Thünen is. Szerinte a tőkefogalomnak az emberre való alkalmazása nem alacsonyítja le az embert. Irving Fischer ugyan egyetértett Adam Smith mindent felölelő tőkefogalmával, de azt állította, hogy nem célszerű a tőke fogalmát az emberre alkalmazni. (Schultz, 1998)

## 1. AZ EMBERITŐKE-ELMÉLET ALAPMODELLJE

Az emberitőke-elmélet képviselői az emberi tőkén az egyén jártasságait, tudását értik, melynek értéke, az alapmodell szerint elsődlegesen az, hogy mennyit lehet vele keresni. Az emberi tőke felhalmozása a gyerekkorban, majd az iskoláskorban és szakképzésben, végül pedig a munka közbeni képzésekben történik. Az emberi tőkébe való beruházás megtérülése attól függ, hogy mennyivel nagyobb a hozam (pl. a jövőbeli nagyobb keresetek jelenértéke), mint a költség (pl. a tanulás közvetlen költsége – tandíj, tankönyvek stb. – és az elmaradt kereset). (Ehrenberg–Smith, 2003)

Az emberitőke-beruházás alapmodelljét, a felsőoktatási beruházási döntés modelljén keresztül mutatjuk be. A felsőoktatási beruházás költségeit két részre bonthatjuk: (1) a közvetlen költség, pl. a tandíj, tankönyvek, tanulási eszközök, és (2) a közvetett (alternatív) költség, mely az elmaradt keresetet jelenti (ami akkor járt volna, ha az érettségi után az egyén munkába áll). A költségekkel szemben áll a felsőoktatási beruházás hozama, mely a magasabb jövőbeli keresetet jelenti. Az alapmodellben nem szerepelnek, de jelen vannak pszichés költségek és hozamok is. A pszichés veszteség abból fakad, hogy a tanulás nehéz és unalmas, pszichés hozam lehet pedig a munkával való nagyobb elégedettség, a jobb önmegvalósítás, a saját érdeklődésnek megfelelő munka, és a tanulás élvezete is. (Ehrenberg–Smith, 2003)

Az alapmodell három feltevése: (1) az egyének az iskoláztatásnak csak a pénzbeli költségét és hozamát veszik figyelembe, (2) teljes informáltság van, az egyének ismernek a továbbtanulási döntéshez szükséges minden információt, végül (3) a tanulmányaik alatt nem végeznek kereső tevékenységet. A felsőoktatási beruházási döntés során az egyén mérlegeli a költségeket és a hozamokat, és ha a hozamok nagyobbak, mint a költségek, akkor dönt a felsőoktatásban való részvétel mellett. A továbbtanulás hozama azonban a teljes életpályán során jelentkezik, és a jelenbeli jövedelem értékesebb, mint a jövőbeli, ezért ha az egyén racionálisan dönt, diszkontálnia kell a jövőbeli jövedelmeket. (Varga, 1998)

Becker (1964) „human capital”-elméletével jelentősen hozzájárult az emberi tőke modelljének mikro- és makroökonómiai megalapozásához. Az ő elméletében is kulcsfogalmak a beruházási költségek és hozamok, valamint a későbbi megtérülés. Az oktatási beruházások gazdaságossága a jövőben elérhető jövedelmektől függ. Ahogy az alapmodellnél leírtuk, az oktatási beruházás akkor térül meg, ha a továbbtanulás következtében az elérhető jövedelemtöbblet jelenre diszkontált értéke nagyobb, mint a felmerült költségek jelenleg diszkontált értéke. Becker a felsőoktatási beruházási döntés mellett vizs-

gálja a munka közbeni képzésekben való részvételt is, amelyben szintén becsülhető a költség és a hozam, valamint hogy mikor térül meg a befektetés. (Becker, 1964)

Becker (1964) vizsgálja azt is, hogy mikor térül meg a tanulási beruházás mikro- és makroszinten. Mikroszinten az a kérdés, hogy elég nagy-e a pénzbeli hozam – és a pszichés hozam a tágabb modell szerint – a költségek vállalásához, makroszinten pedig, hogy elég nagy-e a termelékenység növekedése az oktatás költségeihez képest.

Az emberitőke-modell jóslata, hogy a jelenre orientált egyének (pl. a szegényebb népcsoportok tagjai) kevésbé tanulnak tovább, mert kisebb a jövőbeli hozamok (keresetek) jelenértéke számukra. Az elmélet másik jóslata, hogy minél nagyobb végzettséget szerez valaki, annál nagyobb későbbi jövedelemre számíthat, hiszen az egyének azért döntenek magasabb végzettség mellett, mert nagyobbak a hozamok. További jóslat, hogy a továbbtanulási arányok emelkednek, ha pl. a diploma bérelőnye növekszik a középfokú végzettséggel elérhető bérekhez képest. Az elméletből következik az is, hogy minél magasabb valakinek az iskolai végzettsége, annál inkább nő a bérelőnye az életkor emelkedésével, mivel a képzettebbek több, munka közbeni képzésben vesznek részt, és könnyebben is tanulnak. Emellett fontos jelenség, hogy az aktív életpálya elején a leggyorsabb a bérek növekedése, mivel a fiatalok több, munka közbeni képzésben vesznek részt. Ennek oka, hogy tovább élvezhetik a képzések hozamait, illetve kisebb számukra a feláldozott jövedelem. (Ehrenberg–Smith, 2003)

Az emberitőke-elmélet egyik alkalmazása, hogy a felsőoktatási expanziónak milyen hatása volt Magyarországon a felsőoktatási beruházás megtérülésére. Elvileg az expanzióval a munkaerőpiac kínálati oldalán több diplomás munkaerő jelenik meg, melynek hatása lehet – rögzített kereslet mellett –, hogy a felsőoktatás bértöbblete a középfokú végzettségűekkel szemben lecsökken. Emellett elképzelhető az is, hogy a fiatal diplomások keresete jelentősen elmarad az

idősebb (korábban diplomát szerzett) egyének keresetétől is. (Galasi, 2002b)

Azonban a felsőoktatás bértöbbletét számos magyarországi vizsgálat kimutatta, a felsőoktatási expanziót követően is, melynek oka, hogy a diplomások kínálatának növekedése mellett a diplomások iránti kereslet is jelentősen nőtt ebben az időben, így a diploma bérelőnye nem csökkent jelentősen, és a fiatal diplomások sem keresnek sokkal kevesebbet, mint az idősebbek (Galasi, 2002a, 2002b; Kertesi–Köllő, 2006a, 2006b). Róbert (2018) arra hívja fel a figyelmet, hogy az emberitőke-elmélet empirikus szakirodalmában elsősorban a kínálati hatásokra összpontosít, de befektetések megtérülésénél a keresleti oldal alakulásával és illeszkedésével is számolni kell. Magyarországon a kereslet is jelentősen nőtt a felsőfokú végzettségűek iránt, így a munkaerőpiac gyakorlatilag felszívta a diplomás munkaerőt.

## 2. AZ EMBERI TŐKE MODELLJÉNEK KRITIKÁI

Az 1970-es 1980-as években kételyek merültek fel az oktatás gazdasági szerepében, és az emberitőke-elmélet érvényességével szemben. Az elmélet bírálói egyrészt azt hangsúlyozták, hogy az oktatásba való beruházások nem biztos, hogy növelik a diákok iskolai eredményességét. Az 1960-as években (a híres Coleman-jelentés szerint) az iskolai teljesítményeket elsősorban a származás és az egyéni képességek befolyásolták és nem az iskolai hatások. Bourdieu pedig azt hangsúlyozza, hogy az iskolában újratermelődnek a társadalmi egyenlőtlenségek, az iskola csak az otthonról hozott tudásokat értékeli, és a hátrányos helyzetűek felzárkózása nem valósul meg. Más bírálók szerint az oktatás részben fogyasztás is, illetve emberi tőke elmélete kevésbé veszi figyelembe a pszichés hozamokat és költségeket az oktatás megtérülésének vizsgálata során. (Polónyi, 2002)

Ebben az időszakban közgazdászok (Spence, Arrow, Stiglitz és Akerlof) az emberi tőke modellje mellett egy másik elméletet is kidolgoztak; a szűrő- és jelzésmodellt. Az elmélet szerint az iskolai végzettség jelző, információk szerepet is elláthat. Azt mutatja a munkaadók számára, hogy ki a termelékenyebb, ki a képezhetőbb, és ennek az információnak az oktatás emberitőke-termelő képességétől függetlenül is van értéke. (Kun, 2009)

Az oktatási rendszer nem csak, illetve nem feltétlenül az egyén termelékenységét növeli, hanem azt is megmutatja, hogy ki mennyire lesz termelékeny és képezhető. A munkahely kereséskor a munkáltatónak nincs elég információja a jelöltekről, és ezért az iskolai végzettséget mint olcsó jelzést is használhatja. (Ehrenberg–Smith, 2003)

Kun (2009) doktori értekezésében bemutatja az emberitőke-modell és a jelzés vagy szűrő modell kapcsolódási pontjait, és szemléltük összhangba hozására törekszik. Eszerint az oktatás a termelékenység-növelés mellett töltheti be a szűrő funkciót is. Ehrenberg és Smith (2003) szerint az iskolázás vagy növeli az egyén későbbi termelékenységét, vagy olcsó szűrési eszköz a munkáltatónak, de az iskolázatásnak mindenképpen van társadalmi hozama.

Fontos megjegyezni, hogy a szűrőelmélet egyszerűsítő feltevése volt, hogy az oktatás nem termel emberi tőkét, csak jelzést végez. Amikor azonban a valós piacot elemezzük, az a kérdés, hogy pl. az oktatás a gyakorlatban inkább szűrő, vagy inkább emberitőke-növelő funkciót tölt be. Ha inkább a szűrő-jelző funkció dominál, kevésbé kell az államnak az adóbevételekből az oktatási beruházásokat támogatnia, mintha az emberitőke-növelő funkció az elsődleges.

### 3. A KÜLÖNFÉLE TŐKÉK A KÖZGAZDASÁGTANBAN ÉS A SZOCIOLÓGIÁBAN

A tőke fogalma a közgazdaságtanban ered, eszerint a tőkejavak megszerzése a fogyasztásról való ideiglenes lemondással jár együtt (be kell ruházni, hogy birtokolhassuk őket), valamint e javakkal való rendelkezéssel nő a későbbi termelékenység. A közgazdászok megkülönböztetik a fizikai (épületek, gépek, berendezések stb.) és az emberi tőkét (a definíciót lásd korábban). (Samuelson–Nordhaus, 2017)

Az emberi tőke és a fizikai tőke között az alábbi hasonlóságok vannak: (1) emberi tőke is tőke, mert jövőbeli szükségletkielégítés forrása; (2) az emberi tőke alanyai piaci szereplők, az emberi tőke felhalmozását és hasznosságát is a piac határozza meg; (3) az emberi tőke is beruházással jár, amiből később profitál az egyén, és számítható a megtérülés a költségek és hozamok összevetésével. (Gyekiczky, 1994)

Az emberi és fizikai tőke között az alábbi különbségek lehetnek: (1) az emberi tőke emberi jellege, azaz az embertől nem választható le; (2) a legtöbb emberitőke-beruházás egyben fogyasztás is (pl. a tanulás élvezete, táplálkozás); (3) az emberi tőke használat közben gyarapodhat, illetve ha nem használják pl. munkanélküliség vagy gyereknevelés miatt, akkor elavulhat; (4) az emberi tőke növekedési üteme gyorsabb, mint a fizikai tőkée (lásd Schultz); és végül (5) az emberi tőke erősen függ a társadalmi folyamatoktól, pl. az oktatási expanzió hatásai vagy a társadalmi háttér hatása az oktatásban való részvételre. (Gyekiczky, 1994)

A szociológusok között Bourdieu (1998) a gazdasági tőke mellett megkülönbözteti a kulturális és kapcsolati tőkét is, emellett ír a tőkefajták konvertálásáról. Kun (2010) munkájában ír az emberitőke-modell és a bourdieu-i modell kapcsolódási pontjairól és eltéréseiről is, ezt mi most nem fejtjük ki bővebben. Mindazonáltal fontos kiemelni, hogy az emberi tőke elméletének empirikus vizsgálataiban az anyagi megtérülés az elsődleges, míg a bourdieu-i modellben a kulturális

vagy kapcsolati tőke nemcsak gazdasági tőkévé konvertálható, hanem következménye lehet a magasabb társadalmi státusz (hatalom és presztízs), azaz a szociológiai szempontok is érvényesülhetnek a közgazdaságiak mellett. Emellett a kulturális tőke fogalma nemcsak tudásokat, készségeket jelent, mint az emberi tőke, hanem ennél tágabb fogalom.

Bourdieu a francia oktatási rendszer tanulmányozása során figyelte fel arra, hogy a kulturális erőforrások is tőkeként funkcionálhatnak, e javak birtoklásával is nő a későbbi termelékenység. A kulturális tőke megszerzése is beruházással jár. Ez részben az oktatásban való részvétellel, részben a családi szocializáció során történik. A beruházásból profit származik, azaz a kulturális tőke később pénzé is konvertálható. A kulturális tőke három formája a bensővé tett, inkorporált tőke (pl. a tartós képességek), az objektívált (tárgyiasult) kulturális tőke (festmények, könyvek, lexikonok stb.), illetve az intézményesült tőke, mint például az iskolai végzettség és a különböző titulusok. (Bourdieu, 1998)

A kapcsolati vagy más néven társadalmi tőkén pedig Bourdieu azon aktuális és potenciális erőforrások összességét érti, melyek a kölcsönös ismeretségek révén állnak rendelkezésre az egyén számára. Eszerint tehát nemcsak a kapcsolatháló kiterjedtsége számít, hanem azoknak a gazdasági, kulturális és kapcsolati erőforrásoknak az összessége is, amelyet az egyén a kapcsolatai által mozgósítani tud. Emellett Bourdieu kiemeli a csoporthoz tartozáson alapuló társadalmi tőke szerepét is.

Coleman társadalmi tőke fogalma ennél komplexebb. A társadalmi tőke lehet egyfajta „váltó”, hogyha teszünk valakinek valamit, azt nem biztos, hogy rögtön viszonzza, de hosszú távon megéri ez a befektetés, azaz megtérülhet. A társadalmi tőke másrészt információs csatornát teremt, harmadrészt a társadalmi tőke által normák és hatékony szankciók is létrejönnek. (Coleman, 1998)

Granovetter a társadalmi tőkén belül megkülönbözteti az erős és gyenge kötéseket. Erős kötésekben a közvetlen barátokat, családtago-

kat és rokonokat érti, gyenge kötésekben pedig a távolabbi ismerősöket. „A gyenge kötések ereje” című tanulmányában arra hívja fel a figyelmet, hogy sokszor a munkahelykeresésben a gyenge kötéseknek fontosabb szerepük van, mint az erőseknek. (Granovetter, 1988)

Bourdieu (1998) szerint a gazdasági tőke elsősorban pénzzé konvertálható, valamint a kulturális és kapcsolati tőke is bizonyos feltételek mellett átalakítható gazdasági tőkévé. Emellett a gazdasági tőke a másik két tőkefajta alapja lehet. Azonban a kulturális és kapcsolati tőke nem csak gazdasági tőkévé konvertálható, illetve önmagában a gazdasági tőke nem elegendő a kulturális és kapcsolati tőke megszerzéséhez.

#### 4. ÖSSZEGZÉS

Láthattuk, hogy az emberi tőke elméletét számos kritika érte. Bourdieu (1998) szerint az emberitőke-modell a tanulmányi beruházásoknál nem veszi figyelembe, a társadalmi háttér és a reprodukciós folyamatok hatását, valamint a különféle nevelési stratégiákat. Emellett az emberitőke-modell korlátja Bourdieu szerint, hogy például az iskolai beruházások hozadékanak csak az olyan profitokat veszi figyelembe, amelyek pénzben kifejezhetők vagy azzá konvertálhatók. Ez azonban csak az emberitőke-modell leegyszerűsített empirikus tesztelésénél jellemző, hiszen a modell minden mérhető hasznot és költséget számításba vehet, nem csak az anyagiakat.

Mások szerint az emberitőke-elmélet alkalmazása során sokan nem veszik figyelembe, hogy az emberitőke-beruházások egy része fogyasztás is (nemcsak a későbbi keresetek maximalizálása lehet a cél, hanem pl. a tanulás azonnali örömet is okozhat). További kritika, hogy az emberitőke-beruházásoknál jelen vannak pszichés költségek és hozamok is (a példákat lásd korábban), amivel az alapmodell nem számol. Emellett szociológusok szerint az oktatási beruházás célja lehet a nagyobb bérek mellett az elérhető magasabb státusz (hatalom

és presztízs), még ha az nem jár is mindig magasabb jövedelemmel.<sup>6</sup> Sokan kritizálják az alapmodell egyszerűsítő feltevéseit is (a teljes informáltság, az egyének racionalitása (a „homo oeconomicus”-modell), illetve a pszichés költségektől és hozamoktól való eltekintés), de ezek nagy részét már feloldották a modell továbbfejlesztett változataiban.

Az emberitőke-modell mellett két nagyobb elméletről is írtunk, a szűrőelméletről és a bourdieu-i tőkefajták-modellről. Az emberi tőke modellje szerint – szemben Bourdieu-vel és a szűrőelmélettel – a családi háttér és az egyéni képességek csak kevésbé hatnak az iskolai eredményességre és a későbbi keresetekre. Az egyén termelékenységére az iskoláztatás és a munka közbeni képzések és tapasztalatok vannak jelentős hatással. Emellett az emberitőke-modell választ ad arra a kérdésre is, hogy miért nő az iskolázottabbak bérelőnye az életpálya során. Ennek oka, hogy az iskolázottabbak több munka közbeni képzésben vesznek részt és könnyebben is tanulnak. Ha csak a velünk született képességek számítanak, konstans lenne a bérelőny.

Blaug (2007) szerint az emberitőke-moddellel szemben felállított alternatív elméleteknél sok a pontatlan hipotézis, és nincsenek igazán új hipotézisek az emberi tőke modelljéhez képest. Varga (1998) szerint is a szűrő elmélet kevésbé kidolgozott, mint az emberitőke-modell. Áthidaló megoldás a két modell már említett szintézise, mely szerint az iskoláztatás egyszerre tölthet be szűrőfunkciót a munkáltatók számára és növelheti a munkavállalók termelékenységét. Emellett az emberitőke-elmélet továbbfejlesztett változata már integrálta is a szűrő funkciót annyiban, hogy pl. az iskolai végzettség

---

<sup>6</sup> A kompenzáló bérek elmélete alapján ez a hiányosság feloldható. Eszerint az azonos iskolázottsággal kisebb presztízsű, kisebb megbecsültségű, kisebb hatalommal járó állásokban dolgozókat jobban meg kell fizetni, hogy ott dolgozzanak. A magasabb presztízsű állásokban pedig kisebb fizetés mellett is dolgoznak majd az emberek azonos végzettséggel.

információs hatása, a jelzés, növeli az egyén emberi tőkáját, hiszen a jelzéssel bíró egyént hatékonyabban allokálja a munkaerőpiac (vagy a munkáltató).

A bourdieu-i modellel kapcsolatban pedig kijelenthető, hogy Bourdieu és az emberi tőke modellje más ért tőkén és más módszertannal dolgoznak, és így állításaik nehezen vethetők össze. Pl. Bourdieu szerint a legfontosabb nevelési beruházást, a kulturális tőke transzmisszióját (továbbadását) a családban az emberitőke-modell nem veszi figyelembe, pedig az emberi tőke modell szerint, a nevelésre fordított idő miatt elveszített keresettel ez becsülhető, a nevelés egyéb költségeit is figyelembe véve.

DUPRESS

## Felhasznált irodalom

- Becker, G. (1964): *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press
- Blaug, M. (2007): *Az emberi tőke elmélete*. Replika 2007/dec. 43–56.
- Bourdieu, P. (1998): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Lengyel György, Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula, Budapest, 155–176.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem, Budapest
- Galasi Péter (2002a): Fiatal diplomások életpálya vizsgálata. In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport 2002*. TÁRKI, Budapest, 245–255.
- Galasi Péter (2002b): *Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában*. Educatio 2002/2, 227–236.
- Granovetter, M. (1988): *A gyenge kötések ereje. A hálózatelmélet felülvizsgálata*. Szociológiai Figyelő, Vol. 4, No. 3, 39–60.
- Gyekiczky Tamás (1994): *Az emberi erőforrások és modernizációs stratégiák*. T-Twins Kiadó, Budapest
- 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.): *Munkaerő-piaci tükrök 2006*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 80–87.
- Kun András István (2009): *Az oktatási sorting elmélet és empirikus tesztelésének problémái*. Debreceni Egyetem. Közgazdaságtudományi Doktori Iskola. Versenyképesség, globalizáció és regionalitás doktori program. Doktori (PhD-) értekezés, Debrecen

- Kun András István (2010): A társadalmi tőke elméletei és szerepe a gazdasági folyamatokban. In: Polónyi, István; Kotsis, Ágnes (szerk.): *Innováció és felsőoktatás*. Debreceni Egyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kar, Debrecen, 158–171.
- Mincer, J. (1958): *Investment in human capital and personal income distribution*. The Journal of Political Economy, 66, 281–302.
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris, Budapest
- Róbert Péter (2018): Társadalmi tőke, humán tőke, befektetés a jövő generációba. In: Bozóki András és Füzér Katalin (szerk.): *Lépték és ironia. Szociológiai kalandozások*. L'Harmattan Kiadó, MTA TK, Budapest, 269–284.
- Samuelson P. A.–Nordhaus, W. D. (2017): *Közgazdaságtan*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Schultz, T. W. (1998): Beruházás az emberi tőkébe. In: Lengyel Gy.–Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták, a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula, Budapest, 45–70.
- Schultz, T. W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Varga Júlia (1998): *Oktatás-gazdaságtan*. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest

DUPress

---

### III. Az oktatás és munkaerőpiac illeszkedése Magyarországon

---

Az emberi tőke elméletének fontos kérdése az oktatás és munkaerőpiac illeszkedése, hogy mennyiben térülnek meg az oktatási beruházások akár egyéni, akár nemzeti szinten. A munkaerőpiacon jelen vannak etnikai és nemi különbségek is. A nők és az etnikai kisebbségek általában bérhátrányban vannak, és jellemző (főleg a nemek esetén) a munkaerőpiaci horizontális és vertikális szegregáció is. (Ehrenberg–Smith, 2003) Munkánkban éppen ezért külön is vizsgáljuk hazánkban a nők és a romák munkaerőpiaci helyzetét.

Az oktatáspolitikai és foglalkoztatáspolitikai összhangját már a szocializmusban, és a rendszerváltást követően is vizsgálták hazai kutatók (pl. Horváth–Lengyel, 1986; Tímár, 1999; Polónyi, 2002), és felhívják a figyelmet a munkaerő-tervezés szükségességére, mely az oktatás iránti keresletet és kínálatot hangolná össze. Mielőtt rátérnénk a különböző végzettségek megtérülésének vizsgálatára, kitérünk a tanulás és a munka közti átmeneti időszak alakulására.

A tanulás és a munka közti átmenet hosszabb, bonyolultabb és kockázatosabb folyamattá vált, és eltér az iskolázottsági szintek piacképessége és az elhelyezkedés kockázata is. Az emberitőke elméletének képviselői (pl. Becker) szerint a magasabb iskolázottság megtérül a későbbi keresetekben, a szociológusok (pl. Treiman) szerint pedig a modernizációval az iskolázottság egyre jobban előrejelzi a későbbi státuszt. Ezen optimista nézetekkel szemben Beck felhívja a figyelmet a munkanélküliség kockázataira. A munkanélküliség mindenkit érinthet a kockázati társadalomban, még a maga-

san iskolázott fiatalokat is, például pályakezdésük elején.<sup>7</sup> (Róbert 2002)

Nő az iskola elvégzése és a munkavállalás között eltelt idő, és ez nem csak a legalacsonyabban iskolázottak körében okozhat problémát. Jelentős számú a pályakezdő munkanélküli, az életpálya elején gyakori az állásváltoztatás, nagy a munkavállalói mobilitás. Jellemző emellett az is, hogy a fiatalok nem találnak a végzettségüknek megfelelő állást, és más területen, esetleg túlképzetten kénytelenek elhelyezkedni. Ma, nemzetközi összehasonlításban kevesen (bár arányaiban növekvő számban) dolgoznak a tanulás mellett, és ez is nehezítheti később a munkaerőpiaci integrációt.<sup>8</sup> A hátrányos helyzetű fiatalok családja nem tudja ebben az átmeneti időszakban megfelelő módon támogatni a fiatalok munkakeresését, és így nagyobb eséllyel válnak munkanélkülivé, szemben a jómódú társaikkal, akik ezt az átmeneti időszakot családi támogatással produktívan tudják felhasználni. (Csoba–Diebel, 2011)

Az oktatási expanzió következtében az 1990-es években egyre többen tanulnak tovább, és nem dolgoznak, illetve tanulás után a fiatalok nem állnak rögtön munkába, egyfajta köztes fázisban vannak. E köztes fázisban lévők aránya a végzetek 9-10%-a körül mozgott a rendszerváltás után. Kimutatható az is, hogy aki nem áll 1-2 éven belül munkába (pl. gyerekvállalás miatt vagy, mert munka nélkül marad), később még nehezebb számára az elhelyezkedés. Az 1990-es években megfigyelhető volt az is, hogy a tanulást egyfajta parkoló pályának tekintik a fiatalok a munkanélküliség elkerülésére, és az álláskeresés után újból tanulni kezdenek. A regionális különbségek szerint Észak-Magyarországon ebben az átmeneti időszakban keve-

---

<sup>7</sup> Bár a magasabban iskolázottakat általában kisebb mértékben, mint az alacsonyabban iskolázottakat.

<sup>8</sup> A tanulás melletti munka hatása lehet negatív is annyiban, amennyiben időt von el magától a tanulástól, ez viszont ronthatja a későbbi elhelyezkedési esélyeket.

sebb a tanuló és több az egyéb inaktív fiatal, mint Budapesten. (Gazsó–Laki, 2004; Laki, 2002; Róbert, 2002)

A 2008-as adatok szerint a tanulás befejezése és a munkavállalás között eltelt idő átlagosan 5,3 hó, de a csak 8 általánost végzettek körében több mint egy év. Az álláskereső elhúzódnása és a tartós munkanélküliség fontos probléma a fiatalok körében, a fiatalok 40%-ának volt legalább egy évig tartó munkakeresési időszaka. (Szabó–Bauer, 2009)

A kettős státuszúak aránya, akik dolgoznak és tanulnak egyszerre szintén megnőtt a rendszerváltás után (1990-ben kb. 12-15%, míg korábban csak 5% volt). Kimutatható, hogy akik tanulás mellett dolgoznak (főleg felsőfokon), egyrészt könnyebben tudnak később elhelyezkedni, ha a munka összhangban volt tanulmányaikkal, de vannak olyanok is, akik egyetem mellett pl. rutin szellemi munkát vagy fizikai munkát végeznek, és ez nem biztos, hogy segíti a későbbi álláshoz jutást. (Róbert, 2003)

## 1. ALACSONY ISKOLÁZOTTSÁGÚAK A MUNKAERŐPIACON

Elsőként fontos megjegyezni, hogy nem egyértelmű a végzettségek besorolása hazánkban. Kertesi és Varga a szakmunkásvégzettséget<sup>9</sup> inkább az alapfokú végzettségbe sorolja. Érveik közt szerepel, hogy általában a 12 éves képzést tekintik középfoknak Európában (nálunk sokáig csak hároméves volt a szakmunkásképzés), illetve a szakmunkásképzőt végzettek számolási, olvasási és szövegértési teszteken nyújtott teljesítményei inkább az alapfokú végzettségűek eredményeinek felelnek meg. Az alapfokú besorolást erősíti a munkaerőpiaci értékítélet is (az alacsony bérek és foglalkoztatási arányok). (Kertesi–Varga, 2005)

---

<sup>9</sup> A továbbiakban a régi elnevezéseket használjuk, a szakmunkásképzés neve 2018 után szakképző iskola és a szakközépiskolák neve pedig szakgimnázium lett.

Hazánkban az alacsonyan iskolázottak aránya a 1970-es években csökkent, azóta azonban stagnál az átlagnépességben. A rendszerváltás után az iskoláztatási expanzió megállt a szegény néprétegeknél. Ennek hátterében a késői Kádár-korszakban a szakmunkásvégzettség erőltetése és az érettségít adó képzések háttérbe szorítása állt. A jelenség hátterében állhat az is, hogy az expanzió beleütközött abba a rétegbe, akiknek nincs elegendő tudásuk, hogy érettségít adó képzésben vegyenek részt. (Kertesi–Varga, 2005)

Az alacsonyan iskolázottak aránya a szakmunkás végzettségűekkel együtt kb. 30% a munkaképes korúak körében, és a közeljövőben is legfeljebb 25%-ra csökken. Emellett az oktatási expanzió ellenére a fiatalok körében is 15-20% körül állandósul az alacsonyan iskolázottak aránya, szemben az EU-s átlaggal, amely 5%. (Köllő, 2009)

Az alacsonyan iskolázottak foglalkoztatottsága kiugróan alacsony nemzetközi összehasonlításban (10-15% a lemaradás az EU más országaihoz képest, ami a magasabb végzettségűeknél jóval kisebb), illetve kiugróan magas körükben a munkanélküliség is, valamint igen alacsonyak a béreik is. A fiatal képzetlen (csak 8 osztályt végzett) férfiak a jóléti ellátásból is ki vannak rekesztve, és sok család csak a nők gyermektámogatásaiból él. (Köllő, 2009)

Az alacsonyan iskolázottak munkaerőpiaci hátrányai hátterében elsősorban az alapkészségek hiánya áll (a 16–32 éves korú, alacsonyan iskolázottak 85%-ának igen rossz az olvasás- és szövegértése, jellemző a funkcionális analfabétizmus). Jellemző, hogy a speciális készségek és a szaktudás jelentősége csökken, az általános készségek pedig felértékelődnek (az érettségi bérelőnye nő), a szakmunkások tudása gyorsan elavul, és kevésbé tudják megújítani tudásukat az általános készségek hiánya miatt. Az alacsonyan iskolázottak nem tudnak megfelelni az új állások és technológiák nagy tudásigényének, és az ingázáshoz sincs elegendő forrásuk. Éppen ezért a legfontosabb feladat az alapkészségek fejlesztése az alapfokú- és a szakmunkás képzésben és a nagyon magas lemorzsolódási arány csökkentése. A rosszabb képességűeket is el kell juttatni arra a szintre,

hogy megfeleljenek a modern ipari munka követelményeinek. (Kertesi–Varga 2005; Liskó 2008)

## 2. SZAKMUNKÁSOK A MUNKAERŐPIACON

Az 1990-es években, a fővárosban a fiatal szakmunkások 17-20%-a volt munkanélküli, míg az észak-keleti régióban 42%-uk. Sokan továbbtanulnak a szakmunkásképzés után, de egyharmaduk esetén ennek oka csupán a munkanélküliség elkerülése. (Gazsó–Laki, 1999) Az ezredfordulón a fiatal szakmunkások csak mintegy felének volt munkája a végzés után, és öt évvel később is csak 75%-uknak. Ekkor 14%-uk volt munkanélküli (bár 40%-uknak már volt munkanélküli tapasztalata) és 5% továbbtanul. Aki dolgozik, annak alig fele dolgozik saját szakmájában, 18% más szakmában, 18% pedig szakképzettséget nem igénylő munkát végez. Sokakra jellemző a gyakori munkahely-változtatás, kevés körükben a vezető beosztás és az önálló vállalkozó. Sokan vállalnak feketemunkát, mert nem kapnak legális munkát, illetve vesznek részt különféle munkanélküli-képzésekben. A magas munkanélküliség összefügg azzal is, hogy a fiatal szakmunkásokra jellemző a többségében falusi lakóhely, az észak-keleti régióban élés, illetve, hogy a tanult szakma nem piacképes. (Liskó, 2001)

1990 és 2000 között a szakmunkás végzettségűek közül kevesebben helyezkedtek el szakmunkásként, mint a szocializmusban, és kevés lett közülük önálló státuszú (vállalkozó) is. A nőkre főleg a rutin szellemi munka volt a jellemző szakmunkás végzettséggel. (Róbert, 2003)

Az ezredforduló után egyre kevesebben tanultak tovább szakmunkásnak, és a szakmunkásképzés presztízsvesztése figyelhető meg. A szakmunkásképzés nem a piacképes szakmákra készíti fel, mivel a korábbi szocialista nagyipar struktúrájához igazodik. Az alsóbb néprétegek számára rendszerváltás előtt fontos társadalmi funkciót töltött be a képzés, mobilitási esélyt nyújtott a segédmunká-

sok és mezőgazdasági fizikai szülők gyerekeinek, de napjainkra ez a réteg csökkent, és igazán csak a szegény, munkanélküli szülőkkel rendelkező roma gyerekeknek nyújthat felemelkedést. (Liskó, 2006)

Jellemző a kontraszelekció is a képzésben, csak a leggyengébb képességű, kedvezőtlen társadalmi háttérűek vesznek részt, sok a roma származású, a családok jövedelme alacsony, rosszak a lakásviszonyaik, sok a munkanélküli szülő, és a szülők alacsony iskolázottságúak. Probléma az is, hogy gyengék a teszteredmények (olvasás- és szövegértés, számolási készségek a PISA-vizsgálatok szerint), valamint rossz az oktatás minősége is. (Kézdi–Köllő–Varga, 2008)

A szakmunkásképzésben nem valósul meg a hátrányos helyzetűek felzárkóztatása és a minőségi képzés, alacsony a pedagógiai szint. A tanárok elégedetlenek a kedvezőtlen tanulói összetétellel, nehéz feladatnak érzik a felzárkóztatást, és hiányolják a forrást a pluszfeladatok végzésére. Nagyon magas arányú a képzésben a lemorzsolódás is (30%), ők főleg a leghátrányosabb helyzetűekből kerülnek ki, és többségében ők jelentik a munkanélküliek utánpótlását. Problémát okoz a szakmunkásképzés szempontjából az alapfokú képzésben levő szegregáció is. A leszakadó térségekben levő kisiskolák vagy a kiegészítő iskolák tanulói jelentik elsősorban a szakmunkásképzés utánpótlását, és az ott tanulóknak gyengébbek a tanulmányi eredményeik, és több köztük a hátrányos helyzetű. (Liskó, 2006, 2008)

Jellemző emellett a szakmunkások bérhozámanak drasztikus csökkenése és a bérek lassabb emelkedése életkorral, aminek elsődleges okai a tanulók csekély alapképességei. A szakmunkások bérei alacsonyak, és időben stagnálnak, aminek háttérében áll az is, hogy sokan betanított vagy segédmunkákat is elvállalnak. A bérelőnyt azonban növeli, hogy a tudásigényesebb szakmákban a bérek nagyobbak, összességében azonban inkább csökken a szakmunkások bérelőnye, a szakmunkásképzés munkaerőpiaci értékvesztése figyelhető meg. (Kézdi–Köllő–Varga, 2008)

A szakmunkások foglalkoztatottsága napjainkban csökken, és sok a pályaelhagyó is (főleg az építőipar és a fémmezmunkálás területé-

ről). Rossz a képzés és a munkaerőpiaci illeszkedése, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat szerkezete eltér, sokan nem a szakmájukban dolgoznak. Szakmunkáshiány a jobb képességeket igénylő területeken van, és ezt az igényt a többség nem tudja teljesíteni, nem tudnak alkalmazkodni a technológiai fejlődéshez. A tudásigényes munkahelyekről a szakmunkások jó része kiszorul. Az új munkahelyek magasabb írás és olvasási készségeket igényelnének, de ehhez nem elegendők a szakmunkások többségének készségei. (Kézdi–Köllő–Varga, 2008; Liskó, 2008)

A szakképzett pályakezdők (a régi szakmunkásképzőben és szakközépiskolában végzettek együttesen) elhelyezkedési esélyei valamelyest romlottak 2017-ben az előző évhez képest, viszont a gyakorlólhelyekkel és a jövedelmekkel elégedettebbek a fiatalok, mint korábban. Sajnos jelenleg is nagyon alacsony a szakképzettséggel vállalkozóvá (önállóvá) válók aránya. A felsőfokú továbbtanulást tervezők aránya nőtt a szakképzettek között (50% körüli), ami pozitív tendencia, és elsősorban a jobb tanulmányi eredményűekre jellemző. Sok szakképzett nem a saját szakmájában helyezkedik el (50% felett), ők a munkahelyen tanulnak bele a szakmájukba, ezért lenne fontos, hogy jó alapkészségekkel is rendelkezzenek a szaktudás mellett. A szakképzett pályakezdő munkanélküliség 16%, közfoglalkoztatottak aránya pedig 2% körüiben a 2017-es adatok szerint. (A pályakezdő szakmunkások munkaerőpiaci helyzete, 2017)

Fontos kiemelni, hogy a szakmunkásképzés leépülésével párhuzamosan bővült a szakközépiskolai (érettségit is nyújtó) szakképzés a rendszerváltás után. A szakmunkásképzőt végzettek napjainkban nagyobb részben segéd- és betanított munkásként dolgoznak (2016-ban több mint 50%-uk). A szakmunkásként foglalkoztatottaknak negyede már érettségizett (szakközépiskolát végzett). A szakközépiskolát végzettek a szakmunkásokon belül 8-10%-kal többet keresnek, mint az érettségivel nem rendelkezők, tehát a vállalatok hajlandók bértöbbletet is fizetni nekik. Kimutatható, hogy a szakmunkásképzőt végzettek keresetei kevésbé nőnek életkorral, ami azt jelzi, hogy ke-

vésbé konvertálható a tudásuk, kevésbé tudnak alkalmazkodni az új feltételekhez, melynek oka lehet, hogy alap- (írás, olvasási, számolási) készségeik rosszabbak, mint az érettségizett szakmunkásoké. A 2010-es reformok a gyakorlatorientált duális képzések fejlesztését tűzték ki célul, és a szakmunkásképzést preferálták a szakközépiskolákkal szemben. A duális képzés mintájául a német és a dán szakképzés szolgált, de ott sokkal nagyobb hangsúly van az alapkészségek fejlesztésén, mint a magyar szakmunkásképzésben, mindezek miatt egyes kutatók nem értenek egyet a fenti reformokkal. (Köllő, 2017)

### 3. ÉRETTSÉGIVEL A MUNKAERŐPIACON

Az 1990-es években az érettségit adó képzésekbe való belépők aránya nőtt, a szakmunkásképzésben való részvétel pedig közel felére csökkent. Összességében relatív expanzióknak lehetünk tanúi, a demográfiai csökkenés kiszűrésével nőtt a középfokú oktatásban való részvétel aránya az adott korosztályban. Legtöbben szakközépiskolában tanulnak (ez a képzési forma a legnépszerűbb), de egyre többen tanulnak gimnáziumban is. Megfigyelhető a képzések hosszabbodása is, tovább maradnak benn a képzésben a diákok, átalakul a képzési szerkezet (pl. a 6-8 osztályos gimnáziumok terjedése, illetve az OKJ-képzések növekvő népszerűsége). Erősödött azonban a társadalmi szelekció is, pl. a szerkezetváltó gimnáziumok megjelenésével. (Halász, 2001; Lannert, 2003)

Az általános iskolát követő továbbtanulási döntésre (szakmunkásképzés, szakközépiskola vagy gimnázium választása) elsősorban a szülők iskolázottsága és a tanulmányi eredmények vannak hatással. A szülők iskolázottsága legerősebben a szakközépiskola vagy gimnázium választását befolyásolja, a tanulmányi eredmények pedig a szakmunkásképzés vagy érettségit adó képzés közti választást (tehát jelen van a szakmunkásképzésben a már említett kontraszelekció). Jelentősek a nemi különbségek is, a lányokra nagyobb arányú

gimnáziumi továbbtanulás a jellemző. Érdekes eredmény, hogy az anyagi korlátok és a szülők munkanélkülisége nem befolyásolja jelentősen a továbbtanulás irányát. (Hermann, 2005)

A szocializmusban szakközépiskolai végzettséggel 40% szakmunkás lett, de ez csökkent a rendszerváltás után. Viszont emellett nőtt a szakközépiskolai végzettséggel képzettséget nem igénylő munkát végzők aránya. Leginkább a rutin-szolgáltató munkakörökben dolgoznak szakközépiskolai végzettséggel. Gimnáziumi végzettséggel a férfiak 40%-a szakmunkás lett a szocializmusban, de ez is csökkent a rendszerváltás után. (Róbert, 2003)

Az ezredforduló után a diplomások nem szorították ki a gimnáziumokban érettségizetteket, van rájuk kereslet a felsőoktatási expanzió után is, még fehérgalléros munkakörökben is. A szakközépiskolásokat egyre nagyobb arányban szakmunkásként alkalmazzák – mint ahogy már láttuk – nagyobb rugalmasságuk és jobb alapkészségeik miatt, de fehérgalléros munkakörökben is van rájuk kereslet. Az érettségi bérelőnye továbbra is jelentős maradt, és kisebb a munkanélküliek aránya is körükben, mint az érettségivel nem rendelkezőknél. Mindezek miatt egyes kutatók nem értenek egyet, az érettségit nem nyújtó szakképzés fejlesztésével a szakközépiskolák kárára. (Hajdu et al., 2015)

#### 4. DIPLOMÁSOK MUNKAERŐPIACI HELYZETE

A rendszerváltást követő felsőoktatási expanzió hatására egyes előrejelzések szerint a felsőfokú végzettségűek tömeges munkanélkülisége, a felsőoktatás presztízsének csökkenése, a diploma leértékelődése (a bérelőny jelentős csökkenése), a felsőfokon tapasztalható túlképzés, a felsőoktatás rossz illeszkedése a munkaerőpiachoz és számos más negatív tendencia jelenik meg. Azonban kutatók kimutatták, hogy miközben a felsőfokú végzettségűek kínálata megnövekedett, a felsőfok iránti kereslet is folyamatosan nőtt a technológiai fejlődés következtében, sőt jobban nőtt, mint a kínálat (a piac

felszívta a munkaerőtöbbletet). Kimutatható, hogy az új munkahelyek elsősorban felsőfokú diplomát igényelnek. Azt is hangsúlyozzák, hogy a diplomások aránya Magyarországon az expanzió ellenére még nem éri el a kívánatos (fejlett országokra jellemző) szintet, mivel az idősebb generációban relatíve alacsony a diplomások aránya. A kutatók kimutatták azt is, hogy a felsőfokú végzettségűek munkanélkülisége sem növekedett, és továbbra is jóval alacsonyabb, mint az alacsonyabb végzettségűeké (5-6% a 24–26 évesek körében, és később csak 2-3%). A kiszorítási hatás sem igazán érvényesült, mely szerint a diplomások számának emelkedésével az érettségizettek munkalehetőségei csökkennek, sok új munkahely létesült az érettségizettek számára is. A munkanélküliség elsősorban a legalacsonyabban iskolázottakat érintette. Kimutatták azt is, hogy a diploma bérelőnye időben ugyan kissé csökkent az ezredforduló után, de addig folyamatosan emelkedett, és napjainkban is jelentős (nemzetközi szinten is kiemelkedően magas), azaz nem figyelhető meg a diploma presztízsvesztése, a felsőoktatás ma is jó befektetésnek számít. (Galasi, 2002a, 2002b; Kertesi–Köllő, 2006a, 2006b)

Kutatók vizsgálták a bolognai rendszer (az alap- és mesterképzés szétválása) bevezetése után azt is, hogy a mesterszakos diploma jár-e bértöbblettel az alapképzéses diplomákhoz képest, mivel sokak szerint a vállalatok számára inkább csak a diploma (a papír) a fontos, és nem a képzés szintje. Azonban az eredmények szerint pl. a gazdaságtudományi képzésben, de országosan is kimutatható a mesterszakosok bérelőnye (bérprémium a kezdő fizetésben) a régió, az intézmény, a munkaerőpiaci és egyéni jellemzők hatásának kiszűrése után is. (Kun 2014a, 2016, 2017)

Érdekes kutatási kérdés az is, hogy a diploma jelent-e bérelőnyt az abszolutóriummal rendelkezéshez képest (fennáll-e az ún. báránybőr-hatás). Az eredmények szerint jelen van a nyers, más háttérváltozókat figyelmen kívül hagyó báránybőr-hatás (lásd Kun, 2014b) mellett a tényleges báránybőr-hatás is, mely kiszűri a demográfiai változók és egyéb befolyásoló tényezők hatását (lásd Kun, 2015).

Eszerint a diploma bérelőnyt jelent a munkaerőpiacon, információs és jelzésértéke van, és diplomával, a csak abszolutóriummal rendelkezőkhöz képest nagyobbak a keresetek. Mindez igaz az alap-, de a mesterképzésben végzőkre is. Emellett kimutatható az is, hogy a diákok szubjektív érzése szerint is hátrányt jelent a munkaerőpiacon, ha nincs meg valakinek a diplomája.

A munkaerőpiacon a jobb illeszkedés magasabb bérrel jár, ezért fontos vizsgálni a túlképzés és alulképzés jelenségét is. Ezzel kapcsolatban Galasi kimutatta, hogy míg az 1980-as és 1990-es években az alulképzettség, az ezredfordulóra inkább a túlképzettség a jellemző, bár 2002-ben is a munkavállalók 20% volt alulképzett, és csak 24% volt túlképzett. Az 1990-es években nem volt jellemző, hogy a diplomások nagy arányban középfokot igénylő állásokat töltsenek be, jó volt a felsőfok illeszkedése, a felsőfok bérelőnye emelkedett. 2000–2004 között azonban megjelennek a felsőfokú túlképzés jelei, és a bérelőny kissé csökkent. (Galasi, 2004; Kertesi–Köllő, 2006a) Az illeszkedés során Galasi megkülönbözteti az allokációs hatást, mely szerint a felsőfokot igénylő foglalkozások több felsőfokú végzettségűt alkalmaznak (ez kisebb jelentőségű, 13%), és az átsorolási hatást: egyre több foglalkozás igényel felsőfokú végzettséget, és a munkáltató bérprémiumot is hajlandó fizetni érte (ez nagyobb jelentőségű, 34%). (Galasi, 2008)

A diplomások beáramlása nagyobb a versenyszférába, mint a közszférába, de a közszférán belül az oktatásban jelentősen nőtt a számuk (szükség van oktatókra az expanzió következtében, az expanzió nemcsak termeli a diplomásokat, hanem fogyasztja is). (Kertesi–Köllő, 2006a, 2006b)

A felsőoktatásban eltérő az egyes szakok iránti kereslet. Közben egyre nagyobb a diplomások aránya a fiatal korosztályokban, nagy hiány van napjainkban a műszaki és informatikai területeken, és az előrejelzések szerint a jövőben folyamatosan nőni fog irántuk a kereslet. Erre a problémára pl. a nők beáramlása lehet a megoldás,

hiszen ezekben az ágazatokban tipikusan a férfiak vannak nagy többségben. (Blaskó–Pokropek, 2017)

Fontos megemlíteni, hogy kutatók szerint a szakközépiskolák leépítése a szakmunkásképzés javára szűkíti a felsőoktatás merítési bázisát, emiatt társadalmi mobilitást fékező hatása van, elsősorban a műszaki felsőoktatási képzésben lenne igény pl. műszaki szakközépiskolákból érkezőkre. (Hajdu et al., 2015)

## 5. ROMÁK A MUNKAERŐPIACON ÉS AZ OKTATÁSBAN

Kemény István kutatásaiból tudjuk, hogy a romák a rendszerváltás vesztesei, körükben csökkent leginkább a foglalkoztatás (kb. a felére), az integráció lelassult, megszűntek azok a segédmunkák, amiket addig elláttak, és a hagyományos cigány szakmák súlya jelentősen visszaesett. Jellemző körükben az alkalmi munkák nagy aránya és az instabil foglalkoztatás, valamint a közmunka és a közcélú munka. Az ezredfordulón a lemaradás fokozódott, a foglalkoztatottságuk tovább csökkent. Az utóbbi években kissé javultak a foglalkoztatottsági mutatóik, elsősorban a közfoglalkoztatás bevezetése miatt, de a lemaradásuk most is jelentős (2015-ben a foglalkoztatottságuk 39% szemben az össznépesség 65%-ával). Kereseteik, ha dolgoznak is, alacsonyak, sok köztük az aktív és passzív munkanélküli és az inaktív is. A relatív és abszolút szegénységi rátáik 4-szeresek a nem roma népességhez képest, és a szegénység mélysége (a szegénységi rés) is nőtt körükben 2009 és 2012 között. (Kemény–Janky–Lengyel, 2004; Kertesi, 2005; Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015; Bernát, 2014)

Az iskolai végzettségük ugyan emelkedik (sokan elvégzik a 8 osztályt, esetleg a szakmunkásképzőt), de manapság ezek a végzettségek nem elegendők a jobb munkaerőpiaci pozíciókhoz. Emellett kimutatható, hogy a nem romák és romák közti különbség az iskolázottságban még nőtt is. A nem cigány gyerekek 16-szor nagyobb eséllyel tanulnak tovább középfokon a 8 általános után, mint a ci-

gány gyerekek, tehát már a 8 osztály után szétválnak az utak. Az ezredfordulón csak 38%-uk tanul tovább középfokon, míg a teljes népesség 92%-a, emellett a romáknak csak 3%-a szerzett érettségit. Az alacsony iskolázottság – ahogy már írtuk – nagy hátrány, mivel az alacsonyabban iskolázottakat a munkaerőpiac leértékelte a rendszerváltás után (csökkent a szakmunkások bérelőnye, tömeges a munkanélküliség stb.), míg a tudás és a felsőfokú diploma felértékelődött. (Kemény–Janky–Lengyel, 2004; Kertesi, 2005)

2015-ben a 15-64 éves romák 63%-a csak alapfokú végzettséggel rendelkezett a KSH felmérése szerint, a sikeres érettségire 7-szer, a diploma megszerzésére pedig 16-szor kisebb volt az esélyük, mint a nem romáknak. (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015)

A romák alacsony arányú középfokú továbbtanulási döntését befolyásolja a szülők iskolázottsága, munkaerőpiaci státusza, anyagi helyzete, a diákok iskolai eredményessége és humántőkéje, a lakóhelyi elszigeteltség (cigánytelep, szegregált lakóhely), az iskolák minősége, az iskolai szegregáció, a társadalmi izoláció, az egy háztartásban élők száma, a területi hátrányok és a rossz lakásviszonyok. Kertesi vizsgálata szerint a szülők iskolázottságának a hatása a legerősebb a továbbtanulásra (más változók bevonása után is), a család humán erőforrásait továbbörökítik a gyerekek. A tartós szegénység hatása szintén erős (a munkanélküliség és inaktivitás a családban, a magas gyerekszám, a lakóhelyi elszigeteltség, a család tárgyi környezetének szegénysége, a család tartalékainak hiánya), tartós szegénység esetén kb. 30%-al kisebb az esélye a továbbtanulásnak, tehát erősen számít az anyagi helyzet is a humántőke mellett. (Kertesi, 2005)

Az alacsony végzettség mellett probléma a magas középszintű lemorzsolódás (pl. a sok hiányzás, a gyerekszülés illetve a családalapítás miatt), az iskoláik rossz minősége, emellett jellemző a kiegészítő iskolába küldés, a magántanulóvá nyilvánítás és a tagozatos osztályokból való kiszorulás is. (Kemény–Janky–Lengyel, 2004) Kimutatható, hogy kedvezőtlenek az általános kompetenciáik (olvasás,

szövegértés, számolás), lemaradásban vannak a tanulmányi eredményekben, valamint jellemző az SNI státuszúak nagyobb az aránya is körükben. A romák esetén erős a kompetencia alapú szelekció, a szakmunkás képzésbe közülük a rossz és közepes eredményességű diákok mennek, míg a nem romák esetén csak a gyenge teljesítményűek. (Kertesi–Kézdi, 2009a)

Kutatások szerint már az iskolás kor előtt megjelennek a különbségek, jellemző a kisgyerekkori kognitív képességek hiánya, melynek háttérben az alacsony óvodalátogatási arányok állnak (átlagosan kevesebb, mint 2 évig járnak óvodába). Ennek háttérben áll, hogy sokan olyan településen élnek, ahol nincs is óvoda, vagy munkanélküli van a családban, és ezért nem íratják be óvodába a gyereket. Nagyon sok kulturális különbség is a többséggel szemben, a romák többsége az óvónőt nem tekinti partnernek a gyerekeknél. (Kertesi–Kézdi, 2009b)

Havas szerint azonban ma már a romáknak is nyilvánvaló, hogy a magasabb iskolázottság előny, és szemléleti változás indult be, de – a gyerek magasabb iskolázottsági vágyával szemben – végül nem tudják taníttatni a gyerekeket, csak a közép- és felsőbb osztálybeli romáknál nőtt a továbbtanulás. Emellett probléma, hogy az oktatásuk szegregáltsága (iskolák közti és iskolán belüli) továbbra is erős, sőt az 1990-es években a duplájára nőtt (a nem cigány gyerekek iskolai elvándorlása következtében). (Havas, 2001)

A romák iskolai sikertelenségének okai a családi eredetű társadalmi-kulturális hátrányok, a lakóhelyi, települési hátrányok, az előítéletek és elkülönítési szándék, a szegregáció, a település vagy az iskola kedvezőtlenebb tárgyi, pedagógiai feltételei. Ezek kezelésére komplex oktatási reformok kidolgozására van szükség. (Kertesi, 2001)

A cigány fiatalok problémái: (1) területi szegregáció településen belül, és térségek szerint, gettósodás, a munka világából többségében ki vannak rekesztve (alkalmi munkák, közmunkák, segélyből élés). (2) Az iskolarendszer problémái, szegregáció, lemorzsolódás

stb. (lásd fenn). Bár vannak iskolai felzárkóztató programok, de kevés roma fiatal vesz részt bennük. (3) A munkaerőpiacra való belépés problémái, mikor a fiatal alacsony iskolázottságú, hátrányos helyzetű régióban él, és etnikai diszkriminációval néz szembe. (Laki et al., é. n.)

A munkaerőpiaci lemaradás oka tehát a diszkrimináció is (elsősorban a statisztikai diszkrimináció, mely szerint a romák csoportjellemzőit vetítik az adott munkára jelentkezőre, és ez alapján döntenek a felvételtől, és nem veszik figyelembe a tényleges termelékenységget). (Kertesi, 2005).

2015-ben a legtöbben életkoruk alapján voltak diszkriminálva, ezt követi az iskolázottság szerinti, majd pedig a származás a nem és egészségi állapot szerinti diszkrimináció. A romák 52%-a jelezte a felmérés során, hogy érte őket hátrányos megkülönböztetés, és ez nem csak az alacsonyan iskolázott vagy munkanélküli, esetleg közfoglalkoztatott romákra volt jellemző. A magasabban iskolázott és munkával rendelkező romák is számoltak be negatív tapasztalatokról. (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015)

## 6. NEMI KÜLÖNBSÉGEK AZ OKTATÁSBAN ÉS A MUNKAERŐPIACON

Hazai és külföldi eredmények is azt mutatják, hogy napjainkban már a férfiak kisebbségben vannak a gimnáziumokban és a felsőfokú képzésben (Bae et al., 2000; Freeman, 2004; Buchmann et al., 2008; Róbert, 2000; Székelyi et al., 1998; Fényes, 2010), és iskolai mobilitásuk is kisebb (csak jobb háttérrel jönnek a gimnáziumokba és a felsőoktatásba). (Fényes, 2010; Buchmann–DiPrete, 2006) Azonban számos kutatás kimutatta, hogy későbbi munkaerőpiaci helyzetük előnyösebb, mint a nőké (pl. Nagy, 1997, 1999, 2001, 2015; Ferge, 1976; Koncz, 1985, 1994a, 1994b). Státuszinkonzisztencia figyelhető meg a nők oktatásbeli és munkaerőpiaci helyzete között. A nők kedvezőbb oktatásbeli helyzete számos vonatkozásban kimutatható,

azonban a munkaerőpiacon továbbra is hátrányos helyzetben vannak.

A 2011-es népszámlálási adatok szerint Magyarországon minden ötödik felnőtt nő diplomás, az össznépelességben belül is nőtt a diplomások aránya, nem csak a fiatalok körében. A férfiak 18%-a, a nők 20%-a végzett felsőfokon. A szakmunkásképzésben férfitúlsúly, a gimnáziumi képzésben nőitúlsúly figyelhető meg, a szakközépiskolákban kiegyenlítettek az arányok. A felsőoktatásban a nők aránya napjainkban valamivel meghaladja az 50%-ot. Azonban megfigyelhető a horizontális szegregáció a felsőfokú képzésben. Nőtöbbségű területek továbbra is pl. a pedagógusképzés vagy az egészségügyi képzés, az informatikai és műszaki felsőoktatásban viszont jelenleg is nagyon kevés a nő. (Nagy, 2015)

A nők növekvő iskolázottságával elvileg javulhatnak a nők munkaerőpiaci belépési esélyei, de a gyakorlatban ez nem valósul meg. Ennek hátterében az áll, hogy az iskolázottság csupán az egyik meghatározó tényezője a kedvezőbb munkaerőpiaci pozíciónak. (Fényes, 2010)

A nők munkaerőpiaci hátrányai elsősorban a bérhátrányban és a horizontális és vertikális szegregációban figyelhetők meg. A horizontális szegregáció szerint egyes foglalkozások egyre inkább az „elnőiesedés” és „elférfiasodás” felé haladnak, a vertikális szegregáció szerint pedig a nők kevésbé töltnek be vezető pozíciókat (ez a közismert „üvegplafon”-jelenség). Mindezek azért lényegesek, mert mindkét tényező közrejátszik abban, hogy a nők rosszabbul fizető állásokban dolgoznak, és szakmájuk megbecsültsége és kereseteik alacsonyabbak.

A nők alacsonyabb keresetének oka lehet az is, hogy ők már a képzés során nőies (és egyben alulfizetett) szakmákat választanak, aminek hátterében a nemek szerint eltérő szocializáció és a tradicionális munkamegosztás állhat. Az alacsonyabb bérek oka lehet, hogy a nőknek kisebb az emberi tőkéjük (az emberi tőke elméletéről már részletesen írtunk). Az emberi tőke elmélete szerint a nők kevésbé

tudnak részt venni családi feladataik miatt munka közbeni képzésekben, illetve a gyermeknevelés miatt otthon töltött évek során részben el is avul emberi tőkájuk, ami hozzájárul ahhoz, hogy kevésbé emelkedik a bérük az életpálya során, mint a férfiaké. (Fényes, 2010)

A nők nehezebb munkaerőpiaci érvényesülésében közrejátszik még a munkaerőpiaci diszkrimináció is. Eszerint a munkáltatók szívesebben alkalmaznak folyamatosan, megszakítás nélkül dolgozó férfiakat, és azt vallják, hogy a nők kevésbé elkötelezettek a munkájuk iránt családi feladataik következtében. A nők bérei tehát emiatt is alacsonyabbak, és kevésbé emelkedik is bérük, életpályájuk során. (Nagy B., 2001)

Magyarországon az 1989-es rendszerváltással jelentősen csökkent a női foglalkoztatás, a korábbi – nemzetközileg is kiugróan magas – foglalkoztatási arány már nem jellemző (Koncz, 1999; Gazsi et al., 2006; Frey, 1997, 2001). A foglalkoztatási rés 2014-ben 12%-os volt, a férfiak 67,8%-a, a nőknek viszont csak 55,9%-a volt foglalkoztatva. (Maticsákné, 2016)

A rendszerváltás után a nőket hátrányosan érintette a munkanélküliség és a szociális ellátórendszerek összeomlása, és a szegénység feminizálódása felerősödött. Különösen az idős, egyedülálló, kismegdíjas nők, a sokgyermekes anyák, illetve az egyszülős háztartások voltak kitéve az elszegényedésnek. (Koncz, 1994b) A rendszerváltás után a részmunkaidős foglalkoztatás továbbra is alacsony maradt körükben (más fejlett országokhoz képest), és jellemző volt a foglalkoztatás rugalmatlansága is. (Koncz, 1995, 1999; Frey, 2001)

Megfigyelhető, hogy a rendszerváltás után a nők körében alacsonyabb volt a munkanélküliség, mint a férfiaknál. Ennek hátterében állhatott, hogy sok nő munkája elvesztése esetén gyermeknevelési támogatásokat vett igénybe (házánkban, a gyermeknevelési támogatásban részesülők is foglalkoztatottnak minősülnek). A nők kisebb arányú munkanélküliségében közrejátszott az is, hogy a nagyarányú létszámleépítések a nagyiparban voltak, ahol a női munkaerő aránya kisebb volt (Frey, 2001; Koncz, 1999), emellett a nők növekvő isko-

lázottsága is némileg csökkentette a munkanélkülivé válás esélyét (Frey, 1997). Jellemző azonban az is, hogy ha a nők munkanélkülivé válnak, kevésbé találnak maguknak új munkahelyet. A gyerekes nők elhelyezkedési esélyei különösen rosszak. Emellett a női munkanélküliek összetétele kedvezőtlenebb, több az alacsony képzettségű. (Koncz, 1995, 2005)

2004 és 2008 között a nők munkanélkülisége magasabb lett, mint a férfiaké, azonban a 2008-as válság után újból a férfiak munkanélkülisége lett magasabb, mivel a válság elsősorban őket érintette. A válság hatására a férfiak foglalkoztatási rátája csökkent, azonban a nőké még kissé nőtt is. (Frey, 2011) Az alacsony keresetűek (a medián jövedelem kétharmada alatti jövedelműek) körében a nők valamivel nagyobb arányban voltak 2015-ben, mint 2010-ben, tehát a szegénység által valamivel jobban veszélyeztetettek, mint a férfiak. (Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015)

Napjainkban, hazánkban még mindig nagyarányú a munkaerőpiaci nemek szerinti horizontális és vertikális szegregáció. A vertikális szegregációt jelzi, hogy az ezredfordulón a férfiak 31%-a, míg a nőknek csak 11%-a töltött be vezető beosztást. (Nagy B., 2005) A rendszerváltást követő években lendületesen nőtt a nők aránya a vezetők között, de a folyamat az 1990-es évek közepén megállt. (Frey, 1997) Az is kimutatható, hogy a nőknek azokon a területeken van nagyobb esélyük a vezetővé válásra, ahol az alkalmazottak többsége is nő (Nagy B., 1997, 1999). A vertikális szegregáció még erősödött is 2001 és 2011 között, 2001-ben a felső és középvezetők, valamint nagy- és középvállalkozók között 34%, 2011-ben viszont csak 32% a nők aránya. (Maticsákné, 2016)

A horizontális szegregációt tekintve a tipikusan női és férfifoglalkozások többsége zárt maradt, a másik nem számára a belépés korlátozott volt. A szegmentumok közötti mozgás egyirányú, a nők áramlanak a „masculin jellegű pályák” felé, illetve a már „elnőiesedett” pályák feminizálódása tovább folytatódik. Összességében a foglal-

kozások nemi szegregáltsága tehát továbbra is erős. (Frey, 2001; Maticsákné, 2016)

A nők bérhátránya ugyan csökkent a rendszerváltást követő években, azonban napjainkban is 11-12%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak. (Koncz, 2008) A bérhátrány csökkenésének hátterében a nem fizikai munkák felértékelődése és az alacsonyan iskolázott férfiak keresetének csökkenése állt. (Frey, 1997) A nők kereseti hátránya a versenyszférában, 2000-ben 12,9%, a költségvetési szférában pedig 11,6 % volt. (Frey, 2001)

A Diplomás Pályakövető Rendszer 2010-es adatai szerint, három évvel a végzés után a diplomás nők helyzete jóval kedvezőtlenebb, mint a férfiaké. A jövedelmi hátrányok mellett az annak hátterében álló horizontális és vertikális szegregáció is kimutatható a munkaerőpiacon nemenként. A diplomás férfiaknak három évvel a végzés után jóval magasabb a havi nettó jövedelmük, illetve a nők aránya jóval magasabb az oktatás, az egészségügy és a szociális ellátás területén, melyek köztudomásúan alulfizetett területek. Emellett a diplomás nők aránya kisebb a versenyszférában és nagyobb a közszférában és a nonprofit szektorban, ami szintén az alacsonyabb keresetek forrása. Emellett kimutatható, hogy három évvel a végzés után a férfiak jóval nagyobb arányban töltenek be vezető pozíciót, mint a nők, és ez a középszintű és egyéb (nem felsőszintű) vezetőkre is igaz. Mindezek azt mutatják, hogy tényleg fennáll a státuszinkonzisztencia, a nők oktatási befektetései kevésbé térülnek meg, mint a férfiakéi. (Fényes, 2011)

## Felhasznált irodalom

- A pályakezdő szakmunkások munkaerő-piaci helyzete, 2017 (2017). MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest
- Bae, Y., Choy, S., Geddes, C., Sable, J., Snyder, T. (2000): *Trends in Educational Equity of Girls and Woman*. Washington, D.C.: Natl. Cent. Educ. Stat.
- Bernáth Anikó (2014): *Leszakadóban: a romák társadalmi helyzete a mai Magyarországon*. <http://old.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b333.pdf> (Letöltés ideje: 2018. 12. 13.)
- Blaskó Zsuzsa, Pokropek, Artur (2017): Diákok pályaválasztási tervei: Ki szeretne tudományos-műszaki pályára lépni? In: Fazekas Károly, Köllő János (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 141–149.
- Buchmann, C., DiPrete, T. A. (2006): *The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement*. *American Sociological Review* 71: 515–541.
- Buchmann, C., DiPrete, T. A., McDaniel, A. (2008): *Gender Inequalities in Education*. *Annual Review of Sociology* 34: 319–337.
- 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.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem, Budapest
- Ferge Zsuzsa (1976): *A nők és a döntéshozatal*. *Szociológia* 1976/2. 202–219.
- Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Kossuth Egyetemi Kiadó, Debrecen, 228.

- Fényes Hajnalka (2011): *A felsőoktatásban tanuló férfiak és nők tényleges mobilitása, státuszinkonzisztencia a nők oktatásbeli és munkaerő-piaci helyzete között*. Felsőoktatási Műhely 3. 79–96.
- Freeman, C. E. (2004): *Trends in Educational Equity of Girls and Woman 2004*. National Center for Education Statistics U.S. Department of Education
- Frey Mária (1997): Nők a munkaerőpiacon. In: Lévai Katalin, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1997*. TÁRKI Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Budapest, 13–34.
- Frey Mária (2001): Nők és férfiak a munkaerőpiacon. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001*. TÁRKI Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, Budapest, 9–29.
- Frey Mária (2011): Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011*. TÁRKI Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Budapest, 17–48.
- Galasi Péter (2002a): *Fiatal diplomások életpálya vizsgálata* In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport 2002*. 245–255.
- Galasi Péter (2002b): *Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában*. *Educatio* 2002/2., 227–236.
- Galasi Péter (2004): *Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994–2002*. *Közgazdasági Szemle* 2004/május, 449–271.
- Galasi Péter (2008): *A felsőfokú végzettségű munkavállalók munkaerő-piaci helyzete és foglalkozásuk-iskolai végzettségük illeszkedése*. Budapesti Munkagazdasági Füzetek BWP MTA Közgazdaságtudományi Intézet

- Gazsi Judit, Illésné Lukács Mária, Polónyi Katalin (2006) (szerk.): *Nők és férfiak Magyarországon 2006*. Központi Statisztikai Hivatal, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest
- Gazsó Ferenc, Laki László (1999): *Esélyek és orientációk. Fiatalok az ezredfordulón*. OKKER Kiadó, Budapest
- Gazsó Ferenc, Laki László (2004): *Fiatalok az újkapitalizmusban*. Napvilág Kiadó, Budapest
- Hajdu Tamás, Hermann Zoltán, Horn Dániel, Kertesi Gábor, Kézdi Gábor, Köllő János, Varga Júlia (2015): *Az érettségi védelmében*. Munkagazdasági Füzetek BWP-2015/1., Budapest
- Halász Gábor (2001): A középfokú oktatás expanziója: Problémák és perspektívák. In: Semjén András (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. MTA Közgazdaságtudományi Kutató Központ, Budapest, 91–111.
- Havas Gábor (2001): Elkülönítés és következményei a cigánygyerekek általános iskolai oktatásában In: Semjén András (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 145–178.
- Hermann Zoltán (2005): *A helyi munkaerőpiac hatása a középfokú továbbtanulási döntésekre*. Közgazdasági Szemle, 2005/január, 39–60.
- Horváth D. Tamás, Lengyel Péterné (szerk.) (1986): *Iskolázottság és életpálya*. Országos Pedagógiai Intézet, MKKE Munkagazdaságtani Tanszék, Budapest
- Kemény István–Janky Béla–Lengyel Gabriella (2004): *A magyarországi cigányság 1970–2003*. Gondolat Kiadó, Budapest
- Kertesi Gábor (2001): Oktatás, reformterv a tanulási problémákkal küszködő, hátrányos családi háttérű gyermekek megsegítésére az alapfokú képzésben. In: Semjén András (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest 179–198.
- Kertesi Gábor (2005): *A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában*. Osiris, Budapest

- Kertesi Gábor, Kézdi Gábor (2009a): Roma és nem roma fiatalok középiskolai továbbtanulása. In: Fazekas Károly (szerk.): *Oktatás és foglalkoztatás*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 122–136.
- Kertesi Gábor, Kézdi Gábor (2009b): Iskoláskor előtti egyenlőtlenségek. In: Fazekas Károly (szerk.): *Oktatás és foglalkoztatás*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 107–121.
- 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.): *Munkaerő-piaci tükrök 2006*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 80–87.
- Kertesi Gábor, Varga Júlia (2005): *Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon*. Közgazdasági Szemle, 2005/július, augusztus, 633–662.
- Kézdi Gábor, Köllő János, Varga Júlia (2008): Az érettségit nem adó szakmunkásképzés válságtünetei. In: Fazekas Károly, Köllő János (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2008*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 87–136.
- Koncz Katalin (1985): A nők bővülő foglalkoztatását kísérő feminizálódás jelensége és történelmi folyamata. In: Koncz Katalin (szerk.): *Nők és férfiak – hiedelmek, tények*. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 151–165.
- Koncz Katalin (1994a): *A bővülő női foglalkoztatás ára: a pályák elnőiesedése*. Társadalmi Szemle, 1994/8–9. 122–132.
- Koncz Katalin (1994b): Nők a rendszerváltás folyamatában. In: Hadas Miklós (szerk.): *Férfiuralom. Írások nőkről, férfiakról, feminizmusról*. Replika Könyvek 2, Replika Kör, Budapest, 209–222.
- Koncz Katalin (1995): *A nők társadalmi helyzete Magyarországon*. Társadalmi Szemle, 1995/3. 14–26.

- Koncz Katalin (1999): *Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően*. Munkaügyi Szemle 1999/1., 22–27.
- Koncz Katalin (2005): Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In: Palasik Mária, Sípos Balázs (szerk.): *Házastárs? Vétélytárs? Munkatárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, Budapest, 55–77.
- Koncz Katalin (2008): *Nők a munkaerőpiacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és közlemények fényében*. Budapesti Corvinus Egyetem, Women's Studies Központ, Budapest
- Köllő János (2009): *A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban*. Osiris, Budapest
- Köllő János (2017): Szakmunkásképzés. In: Fazekas Károly, Köllő János (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 132–140.
- Kun, András István (2014a): *Regional differences in the starting wage of Master's vs. Bachelor's degree graduates: empirical evidence from the Hungarian Graduate Career Tracking Survey 2012*. Studia Universitatis Vasile Goldis-Seria Stiinte Economice 24: 4, 1–12.
- Kun, András István (2014b): *The sheepskin effect in the Hungarian labour market 2010–2012: Analysis of data from the Hungarian Graduate Tracking System*. Annals of the University of Oradea Economic Science 23: 1, 492–499.
- Kun András István (2015): A báránybőr-hatás és a bolognai folyamat Magyarországon. In: Tóth, Zoltán (szerk.): *Új kutatások a neveléstudományokban 2014: Oktatás és nevelés – Gyakorlat és tudomány*, Magyar Tudományos Akadémia Pedagógiai Bizottsága, Debrecen, 220–229.
- Kun András István (2016): Az intézményi hatás megjelenése a kereseti különbségekben In: Pusztai, Gabriella; Bocsi, Veronika; Ceglédi, Tímea (szerk.): *A felsőoktatás (hozzáadott) értéke: Közéleté-*

- sek az intézményi hozzájárulás empirikus megragadásához. Partium PPS–Új Mandátum, Budapest–Nagyvárad, 165–176
- Kun András István (2017): *Regionális különbségek az alap és mester szintű, gazdaságtudományi végzettségű „frissdiplomások” körében.* Régiókutatás Szemle 2: 1, 223–227
- Laki László (2002): Munkaerő-piaci helyzet, gazdasági aktivitás, foglalkoztatottak, földbirtoklás és vállalkozás. In: Szabó Andrea, Bauer Béla, Laki László (szerk.): *Ifjúság 2000 tanulmányok.* Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, 61–115.
- Laki et al. (é. n.): *Magyar Nemzeti Ifjúságpolitikai Riport.* Európa Tanács Vitaanyag. MTA Politikai Tudományok Intézete
- Lannert Judit (2003): Középiskola-választás a kilencvenes évek végén. In: Nagy Mária (szerk.): *Mindenki Középiskolája: Középfokú képzés az ezredforduló Magyarorszáján.* Országos Közoktatási Intézet, Budapest, 71–92.
- Liskó Ilona (2001): Fiatal szakmunkások a munkaerőpiacon. In: Semjén András (szerk.): *Oktatás és munkaerő-piaci érvényesülés.* MTA Közgazdaságtudományi Kutató Központ, Budapest, 49–71.
- Liskó Ilona (2006): *A szakiskolák presztízsvesztése.* Educatio 2006/nyár 252–267.
- Liskó Ilona (2008): Szakképzés és lemorzsolódás. In: Fazekas Károly, Köllő János, Varga Júlia (szerk.): *Zöld könyv a magyar közoktatás megújulásáért.* ECOSTAT, Budapest, 95–119.
- Maticsákné Lizák Marianna (2016): *Nők a munkaerőpiacon, különös tekintettel a női vezetőkre és vállalkozókra.* <http://www.irisz.org/tarstud2016aprilis/18MaticsakneLizakMarianna.pdf> (Letöltés ideje: 2018. 12. 13.)
- Munkaerő-piaci helyzetkép, 2015.* (2016) KSH, Budapest, 2016. október
- Nagy Beáta (1997): Karrier női módra. In: Lévai Katalin, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1997.* TÁRKI Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Budapest, 35–51.

- Nagy Beáta (1999): Munkahelyi előmenetel. In: Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999*. TÁRKI Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága, Budapest, 30–39.
- Nagy Beáta (2001): *Női menedzserek*. Aula, Budapest
- Nagy Beáta (2005): Nők a vezetésben. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a férfiak és nők helyzetéről 2005*. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 44–56.
- Nagy Beáta (2015): *Háttérben. Kísérlet egy szervezeti nemi rend fel-tárására*. L'Harmattan, Budapest
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris Kiadó, Budapest
- Róbert Péter (2000): *Bővülő felsőoktatás: Ki jut be?* Educatio 2000/1. 79–94.
- Róbert Péter (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport 2002*. TÁRKI, Budapest, 220–232.
- Róbert Péter (2003): *Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra 1960 és 2000 között*. Életmód Időmérleg, KSH, Budapest
- Szabó Andrea, Bauer Béla (szerk.) (2009): *Ifjúság 2008. Gyorsjelentés*. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest
- Székelyi M., Csepeli Gy., Örkény A., Szabados T. (1998): *Válaszúton a magyar oktatási rendszer*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest
- Tímár János (szerk. 1999): *Átmenet a tanulásból a munka világába*. OECD-tanulmányok, Phare, Budapest

---

## **IV. A felsőoktatási továbbtanulás, a tanulás melletti fizetett és önkéntes munka mint humántőke-befektetés<sup>10</sup>**

---

Tanulmányunkban egy hallgatói adatbázis alapján vizsgáljuk a felsőoktatási, továbbtanulási valamint az egyetem alatt végzett fizetett és önkéntes munka motivációit, illetve azt, hogy ezeket milyen demográfiai és társadalmi háttértényezők befolyásolják. Hipotézisünk szerint a továbbtanulás és a tanulás melletti munka humántőke befektetés is. Kutatási kérdésünk, hogy a későbbi magasabb bér és jobb állás a továbbtanulás és a munkatapasztalatok által mennyire befolyásolja a diákok e tevékenységek melletti döntéseit. Az emberi-tőke-elmélet jóslatából következően a diákokat elsősorban a későbbi anyagi megtérülés motiválhatja, de nem elhanyagolható szempont a továbbtanulás és a tanulás melletti munkák során szerzett kapcsolati és kulturális<sup>11</sup> tőke sem. Bourdieu (1998) tőkefajtákra vonatkozó elméletére építve, a szerzett kapcsolati és kulturális tőkét később gazdasági tőkévé is konvertálhatják a diákok, így ezek is végső soron anyagilag térülhetnek meg számukra. Fontos megjegyezni azt is, hogy Engler (2011) a kismamák felsőoktatás melletti döntésénél megtérülési mezőkről beszél, ahol a továbbtanulás nem egyetlen célja a későbbi anyagi megtérülés. Például a felsőoktatásban tanuló nők számára a szerzett tudástőke családi kapcsolataikban (gyerekneve-

---

<sup>10</sup> A fejezet egy rövid része megjelenés alatt áll a *Metszetek* folyóiratban.

<sup>11</sup> A tanulás melletti munkák esetén az általuk szerzett munkaerőpiaci skillek, tudások, szakmai ismeretek.

lésben és a házastárssal való kapcsolatban) is megtérül, és a tanulás alatt szerzett kapcsolatok magánéleti vonatkozásban is megtérülhetnek.

## 1. ELMÉLETI HÁTTÉR, KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉS HIPOTÉZISEK

Az emberi tőke elmélete szerint a felsőoktatási beruházás (a tanulással járó lemondások, költségek) megtérülése elsődlegesen a későbbi magasabb bér. (Schultz, 1998; Ehrenberg–Smith 2003) Kutatási kérdésünk, hogy a diákok körében vajon az anyagi megtérülés, a könnyebb munkához jutás és az elismert foglalkozás szerzése vajon mennyire motivál a továbbtanulás és a tanulás melletti munkák során.<sup>12</sup> Vizsgálni fogjuk azt is, hogy a továbbtanulás és a tanulás melletti munkák motivációi (a motivációk típusai) milyen társadalmi háttérfenyezőktől függnnek.

Tanulmányunkban az emberi tőke elmélete mellett Bourdieu (1998) tőkefajtákkal kapcsolatos elméletét vesszük alapul. Bourdieu a gazdasági tőke mellett megkülönbözteti a kulturális és kapcsolati tőkét is, emellett ír a tőkefajták konvertálásáról is. A továbbtanulásra és a tanulás melletti munkákra is jellemző lehet a tőkekonvertálás. Eszerint a továbbtanulás valamint az önkéntesség és fizetett munkák által szerzett kapcsolati és kulturális tőkét a diákok később egy jobb állás elnyerésével gazdasági tőkévé konvertálhatják. Pusztai (2004, 2009, 2011) munkáiban kiemeli a diákok kapcsolati erőforrásainak pozitív szerepét mind a tanulmányi előmenetelben, mind a későbbi álláskeresés során. Ezt továbbgondolva, a továbbtanulás és a tanulás melletti munkák által szerzett kapcsolati tőkének hasonló pozitív szerepe lehet. Szócs és Hamvas (2015) szerint a tanulás melletti fize-

---

<sup>12</sup> Ezzel csak azt tudjuk megvizsgálni, hogy az emberitőke-elmélet következtetés számításba veszik-e a diákok ezeknél a döntéseknél, és a tényleges megtérülést nem vizsgáljuk.

tett munka – részben függetlenül attól, hogy kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez – mindhárom tőkefajta gyarapítja: nő a gazdasági tőke (fizetést kap), nő a kulturális tőke (pl. fejlődnek a munkaerőpiaci skillek), a kapcsolati tőke is bővül (szélesebb network), és mindezek segíthetnek a jobb állás megtalálásában.

Veroszta (2014) eredményei szerint a továbbtanulás során a jövedelmi motiváció erőssége függ a társadalmi háttértől. Bourdieu (1998) elméletére építve, eredményei szerint a magasabb kulturális tőkével (nála az iskolázottabb szülőkkel) bíró hallgatókat a felsőoktatási beruházás jövedelmi megtérülése kevésbé motiválta, mint az alacsony kulturális tőkével bíró hallgatókat, és a családi szakmai kapcsolódás esetén szintén kisebb volt a hallgatók jövedelmi motivációja.

A tanulás melletti fizetett és önkéntes munka szintén lehet humántőke-beruházás, ha célja a későbbi magasabb bér és a jobb állás. Ez is egyfajta befektetés a jövőbe, de csak az új típusú önkéntesség (lásd később) és az olyan fizetett munka, melynek célja nem csupán a rövid távú pénzszerzés (a gazdasági tőke növelése). Gáti és Róbert (2013), valamint a mi hipotézisünk szerint is elsősorban azokra a fizetett munkákra jellemző a rövid távú pénzszerzés, amelyek nem kapcsolódnak a tanulmányok jellegéhez (kényszerjellegű munkavállalás). Azonban azoknak a fizetett munkáknak, amelyek kapcsolódnak a tanulmányokhoz, céljuk lehet a szakmai tapasztalatszerzés és a kulturális és kapcsolati tőke növelése is, azaz egyben humántőke-befektetések is.

A fizetett munka célja tehát a pénzszerzés (a gazdasági tőke növelése), de fontos cél a szakmai tapasztalatszerzés, az életrajzba beírhatóság, a kulturális és kapcsolati tőke növelése. Szócs (2013, 2014) kvalitatív kutatásai szerint a fizetett munka legfontosabb motivációi a célorientált pénzkeresés (szabadidős programokhoz, nyaraláshoz, szórakozáshoz stb.), a megélhetés biztosítása és a szülőktől való függetlenedés, valamint a szakmai tapasztalatszerzés, kapcsolatépítés és tudásgyarapítás. Emellett megjelent a fizetett munka mint szórako-

zás, „jó buli” is a diákok körében, ez szintén a kapcsolatépítést hangsúlyozza, de nem elsősorban a szakmai kapcsolatokat takarhatja. A diákok a pénzszerzés szempontja elé sorolták a kapcsolatépítést és munkatapasztalat-szerzést, tehát inkább a fent leírt tőkekonvertálási modell lehet jellemző rájuk. Azonban amikor a munka nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez, ott elsősorban a pénzszerzés motíválta a diákokat.<sup>13</sup>

Szőcs és Hamvas (2015) a Trendence Graduate Barometer 2015-ös adatait elemezve azt kapta, hogy Magyarországon a tanulás melletti munkák valamivel jobban kapcsolódtak a tanulmányok jellegéhez (kb. 50%-ban), mint az európai átlag. Szőcs (2013, 2014) a Debreceni Egyetemen mért eredményei viszont azt mutatták, hogy csak kevésbé kapcsolódtak a tanulmányokhoz, melynek oka a minta regionális jellege lehetett.

A tanulás melletti munkának pozitív hatása a szerzett munkatapasztalat, főleg ha kapcsolódik a tanulmányokhoz, azonban mivel a tanulástól is von el időt, negatív hatása is lehet a későbbi állás szempontjából. Róbert és Saar (2012) eredményei szerint hat közép-kelet-európai ország adatai azt mutatták, hogy ha a tanulmányok melletti munka nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez, akkor annak munkaerőpiaci megtérülése nem mutatható ki, míg ha kapcsolódott, akkor könnyebb volt az elhelyezkedés. Eredményeik szerint a férfiakra és az iskolázott szülők gyermekeire volt inkább jellemző a szakterülethez illeszkedő munkavégzés.

A felsőoktatásban Fényes (2010), Szőcs (2014) és Gáti és Róbert (2013) eredményei szerint a férfiakra nagyobb arányban jellemző a

---

<sup>13</sup> A szakmai gyakorlatot is (ami nem azonos a fizetett munkával), Kun (2017) Debreceni Egyetemen végzett kutatásának eredményei szerint a diákok hosszú távú beruházásnak tekintették (későbbi elhelyezkedés lehetősége, szakmai fejlődés, gyakorlati tapasztalatszerzés), és elsősorban nem a díjazás motíválta őket, de a személyes érdeklődés szempontja is háttérbe szorult a gyakorlati hely kiválasztásánál.

tanulás melletti munkavégzés, és rájuk inkább jellemző az is, hogy a munka jellege kapcsolódik a tanulmányaikhoz. Gáti és Róbert (2013) további eredményei szerint a társadalmi háttérváltozók közül a család jobb anyagi helyzete esetén a diákok kevésbé vállaltak szakterületükhöz nem kapcsolódó fizetett munkát, mint rosszabb háttérű társaik, viszont a szakterülethez kapcsolódó munkavállalás egyaránt jellemző volt a jó és a kedvezőtlen anyagi háttérű diákokra. A szülők iskolázottsága és a szülők szakterületi kapcsolódása változók hatása pedig eltűnt a tanulás melletti munkavégzés jellegére, a képzésre vonatkozó egyéb változók bevonása után. Összességében tehát a származás hatása nem volt egyértelmű.

A munkaértékek fogalma részben kapcsolódik a munka motivációkhoz, bár ez inkább azt takarja, hogy az emberek a munkával kapcsolatban milyen jellemzőket tartanak fontosnak, és nem azt, hogy mi motiválja őket a munkák végzésére. Medgyesi és Róbert (1998) a felnőtt lakosság körében megkülönbözteti a pénzorientált (instrumentális) és az értékorientált (elkötelezett) munkaattitűdöt. Az első esetben az elérhető kereset, és a megélhetés biztosítása a fő cél, és fontos emellett az állás biztonsága, az előmeneteli lehetőségek és a rugalmas munkaidő. Az értékorientált attitűd esetében pedig fontos az is, hogy mennyire hasznos a munka a társadalomnak, a munkával segít-e másokon, mennyire önálló és érdekes a munka. Altörjai és Róbert (2006) eredményei szerint, az instrumentális munkaattitűddel rendelkezők későbbi státusa – a várakozásokkal szemben – kedvezőtlenebbnek bizonyult, és kereseteik is alacsonyabbak voltak, mint az értékorientáltaké.

Fényes (2010), Bocsi és Kozák (2013) valamint Bocsi és Szabó (2013) eredményei szerint a felsőoktatási hallgatók körében a nőkre nagyobb arányban jellemző az elkötelezett, értékorientált munkaattitűd, míg a férfiakra az instrumentális, pénzorientált attitűd inkább jellemző. Társadalmi háttér szerint Bocsi (2013) kimutatta, hogy a rosszabb anyagi háttérű diákokra a pénzorientált, karrierlehetőségeket előtérbe állító munkaértékek voltak a fontosak, míg a jó anyagi

háttérű diákok az egyéni fejlődést és a teljesítményközpontú munkát preferálták. Bocsi és Szabó (2013) eredményei szerint pedig az istru-mentális, pénzorientált attitűd inkább az alacsony iskolázottságú anyák gyermekeire, a munka szociális funkcióit előtérbe állító attitűd pedig a magasabban iskolázott anyák gyermekeire volt a jellemző.

Az önkéntesség motivációi szerint megkülönböztetünk: (1) az altruista, segítő célú önkéntességet (régí típusú, tradicionális vagy közösségi önkéntesség) és (2) új típusú, önérdékű, szakmai tapasztalatszerző, kapcsolatépítő önkéntességet, melynek célja a könnyebb munkához jutás és a karrierépítés. Emellett a szakirodalom megkülönbözteti a szabadidős önkéntességet is (pl. a sport és a kultúra területén végzett önkéntesség). Az új típusú önkéntes munka célja elsősorban a kulturális és kapcsolati tőke szerzése, de a fiataloknál megjelennek az altruista, segítő célú motivációk is, azaz a fiatalok motivációja inkább vegyes.<sup>14</sup> (Stefanescu–Osvat, 2011; Czike–Bartal 2005; Handy et al., 2010)

Az önkéntesség motivációi eltérhetnek nemek és társadalmi háttér szerint is. Fényes (2015) kimutatta, hogy ugyan az önkéntesség arányában alig volt különbség férfiak és nők között a felsőoktatási hallgatók körében, a segítő célú önkéntesség inkább a nőkre, míg az új típusú, karrierépítő önkéntesség inkább a férfiakra volt a jellemző. Fontos korábbi kvalitatív kutatási eredmény az is, hogy a diákok a társadalmi háttérük miatt hiányzó kapcsolati és kulturális tőkájüket az önkéntesség által szerzett tőkékkel kompenzálják, azaz a kedveltebb társadalmi háttérű diákokra inkább jellemző lehet az új típusú önkéntesség. (Fényes–Lipcsei–Szedler, 2012)

A dolgozatunk újszerűségét adja, hogy megvizsgáljuk a továbbtanulás és a tanulás melletti munkák motivációinak fontossági sor-

---

<sup>14</sup> Itt is fontos szempont lehet, hogy az önkéntesség kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez, és feltételezzük, hogy leginkább az új típusú önkéntességre lesz ez a jellemző.

rendjét, és ebben a formában teszteljük, hogy mennyiben veszik figyelembe a diákok az emberi tőke modelljének jóslatát. Emellett a motivációk szerint csoportokat is képzünk a diákok körében (a motivációk hipotetikus típusairól lásd fenn a szakirodalmat). A motivációk vizsgálata során, Bourdieu munkáira építve, vizsgáljuk a diákok tőkegyűjtési motivációit, és a lehetséges tőkekonvertálási esélyeit is.

Dolgozatunkban feltételezzük azt is, hogy a továbbtanulás, valamint az önkéntes és fizetett munkavállalás motivációi függenek a diákok nemétől, korától és társadalmi háttérétől. Veroszta (2014) nyomán hipotézisünk szerint jobb gazdasági és kulturális társadalmi háttérű diákok kevésbé veszik figyelembe a továbbtanulás során az emberitőke-modell jóslatát, azaz kevésbé fontosabbak számukra az anyagi motivációk, mint rosszabb háttérű társaiknak. A fizetett munkák esetén pedig, Gáti és Róbert (2013) alapján, első hipotézisünk szerint a rövid távú pénzkeresési cél inkább a kedvezőtlenebb háttérű diákokra lesz a jellemző, míg a jobb háttérűeknél a munkatapasztalat-szerzés lesz a legfontosabb cél, második (alternatív) hipotézisünk szerint viszont a rosszabb háttérű diákok motiváltabbak a diplomával elérhető magasabb státus elérésére, és így a tanulmányok során a munkatapasztalat-szerzés is fontos cél lehet számukra. Fényes (2010) nyomán feltételezzük azt is, hogy a továbbtanulás és a fizetett munkák esetén az anyagi szempontok fontosabbak lesznek a férfiak, mint a nők számára. Életkor szerint, feltételezésünk szerint a továbbtanulási motivációk nem térnek el, a fizetett munkák esetén viszont a rövid távú pénzkeresési motiváció inkább a fiatalabb diákokra lesz a jellemző, míg a munkatapasztalat-szerzési motiváció inkább az idősebb, végzés előtt álló hallgatókra lesz a jellemző. Ugyanígy az önkéntes munkák esetén az új típusú önkéntesség motivációk szintén inkább a végzés előtt álló hallgatókra lesznek a jellemzőek. Emellett korábbi kutatásaink (Fényes 2015) alapján feltételezzük, hogy az új típusú, karrierépítő motivációjú önkéntesség inkább a férfiakra és inkább a rosszabb társadalmi háttérű diákokra lesz a jellemző.

## 2. ADATOK ÉS MÓDSZEREK

Kutatásunk kvantitatív, vizsgálati módszereink a keresztábra-elemzés, a varianciaelemzés, a faktor- és a klaszterelemzés, valamint a lineáris regresszió elemzés, melyeket az SPSS programcsomaggal végeztünk el. Adataink az IESA-kutatásból (Institutional Effect on Students' Achievement in Higher Education) származik, mely a SZAKTÁRNET project (TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0009) keretében zajlott. A kutatásban 1792 kérdőívet töltöttünk ki a történelmi partiumi régióban, 2014-ben másodéves nappali tagozatos BA- és BSc-hallgatókkal és elsőéves nappalis MA- és MSc-hallgatókkal. A vizsgálati régió három ország határvidéke (Magyarország keleti két megyéje, Románia nyugati határmenti része és Ukrajnából a kárpátaljai terület). A mintavétel során törekedtünk a tudományterületenkénti és karonkénti reprezentativitásra, és karonként csoportos mintavétel keretében egyes véletlenszerűen kiválasztott szemináriumi csoportokat kérdeztünk le teljeskörűen. A mintában 68%-ban magyarországi, 16% romániai, 12% ukrainai diák szerepelt, valamint megkérdeztünk 63 szerbiai (Magyarország határához közeli intézményben tanuló) diákot is.

### 3. A FELSŐOKTATÁSI TOVÁBBTANULÁS MOTIVÁCIÓI

Elsőként a felsőoktatási továbbtanulási motivációkat vizsgáljuk meg, és hogy ezeket milyen tényezők befolyásolják. (1. táblázat)

1. táblázat

A továbbtanulási motivációk fontossági sorrendben  
(hány % tartotta fontosnak)

Gyarapítsam tudásom	94,3%
Könnyebb legyen elhelyezkedni	83,8%
Elismert foglalkozásom legyen	80%
Jól jövedelmező állást találjak	76,4%
Sokféle kapcsolatot alakítsak ki	67,4%
Megfogadjam a szüleim, tanárainm tanácsát	44,9%
Nagyobb esélyem legyen vezető pozíció elérésére	44,5%
Kövessem a családi példát	21,6%
Még ne kelljen dolgozni	20,6%
Kövessem barátaim példáját	12,9%

Forrás: IESA-kutatás, 2014

Az 1. táblázat szerint a továbbtanulás legfontosabb célja a diákok számára a tudásgyarapítás (a kulturális tőke növelése) és csak ezt követi a könnyebb elhelyezkedés és az elismert foglalkozás szerzése (azaz a szakmai előmenetel). Csupán negyedik szempont a jó jövedelem, és az ötödik a kapcsolatépítés. A családi és baráti példakövetés, és hogy ne kelljen még dolgozni, az utolsó három helyen szerepel. Közepes erősségű szempont a vezető állás reménye, és a szülői és tanári tanács megfogadása a továbbtanulásnál.

A továbbiakban a 10 motiváció alapján csoportokat (klasztereket) képeztünk a diákok körében. A képzett négy csoport létszáma 323 és 588 fő közé esett. (2. táblázat)

2. táblázat

A továbbtanulási motivációkból képzett klaszterek  
(a 0,5 feletti klaszter középpontokat szűrően jelöltük)

	1	2	3	4
Jól jövedelmező állást találok	0,94	0,85	0	1
Elismert foglalkozásom legyen	0,96	0,86	0,54	0,77
Nagyobb esélyem legyen vezető pozíció elérésére	0,97	0,6	0,07	0,15
Gyarapítsam tudásom	0,97	0,94	0,9	0,94
Könnyebb legyen elhelyezkedni	0,95	0,91	0,54	0,86
Még ne kelljen dolgozni	0,2	0,39	0,12	0,15
Sokféle kapcsolatot alakítsak ki	0,9	0,86	0,54	0,04
Kövessem a családi példát	0,01	0,94	0,08	0,04
Kövessem barátaim példáját	0,03	0,51	0,03	0,05
Megfogadjam a szüleim, tanáraink tanácsát	0,53	0,91	0,24	0,19
N	588	342	323	512

*K-means klaszterlemzés, az adathiányokat pairwise módszerrel kezeltük és az iterációk száma 100.*

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

A klaszterek elnevezése a következő:

- 1: tőkenövelők (gazdasági, kulturális és kapcsolati)
- 2: tőkenövelők családi nyomásra
- 3: elsődlegesen kulturálistőke-növelők
- 4: erős anyagi és szakmai célúak

Elsőként a klaszterek nemi megoszlását vizsgáltuk, de ebben nem volt szignifikáns eltérés, tehát a nem, nem befolyásolta a továbbtanulási motivációkat. Érdekes eredmény, hogy a férfiakat és nőket ha-

sonló arányban motiválják az anyagi célok, pedig itt a férfiak előnyére re gyanakodhatnánk (lásd erről Fényes, 2010).

A következőkben a diákok 14 éves kori állandó lakhelyének településtípusát vizsgáltuk klaszterenként, és itt már szignifikáns különbségek voltak. (3. táblázat)

3. táblázat

*Az állandó lakóhely településének típusa 14 éves korban a továbbtanulási motivációk szerint (%)*

	Falu	Város	Összesen
Tőkenövelők	34,98%	65,02%	100%
Tőkenövelők családi nyomásra	38,68 %	61,32%	100%
Elsődlegesen kulturálistőke-növelők	44,9 %	55,1%	100%
Erős anyagi és szakmai célúak	34,34%	65,66%	100%
N	619	1037	1656

*A khi-négyzet próba \* szinten szignifikáns. Itt és a további táblázatoknál \* jelöli a 0,01 és 0,05 közötti szignifikanciát, \*\* a 0,001 és 0,01 közöttit, és \*\*\* ha a szignifikancia szint kisebb mint 0,001. Az aláhúzott értékek pedig azt jelölik, hogy a cellába több eset került, mint az a véletlen elrendeződésből következne, azaz az adj. rezid. érték magasabb, mint 2.*

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

A harmadik táblázat szerint a sima vagy családi nyomásra tőkenövelőknél több a városi származású diák, összhangban a várakozásokkal. De az erős anyagi és szakmai célok esetén is több a városi lakos (pedig a városiak elvileg jobban élnek, de ezek szerint fontosabb nekik a pénz, mint a falusiaknak). Az elsődlegesen tudásgyarapítók (kulturálistőke-növelők) körében pedig az átlagosnál kevesebb a városi származású és több a falusi fiatal.

Ezután a diákok családjának anyagi helyzetét (a rendszeres anyagi gondok előfordulását) vizsgáltuk meg klaszterenként. (4. táblázat)

4. táblázat

*Előfordulnak-e rendszeres anyagi gondok a családban (%)  
a továbbtanulási motivációk szerint*

	Nem	Igen	Összesen
Tőkenövelők	90,59%	9,41%	100%
Tőkenövelők családi nyomásra	<u>92,9%</u>	7,1%	100%
Elsődlegesen kulturálistőke-növelők	85,05%	<u>14,95%</u>	100%
Erős anyagi és szakmai célúak	86,79%	13,21%	100%
N	1420	178	1598

*A khi-négyzet próba \*\* szinten szignifikáns*

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

A 4. táblázat szerint a mindhárom (gazdasági, kulturális és kapcsolati) tőkefajta növelőknél kevesebb anyagi gond van a családban (az adj. rezid. érték szerint elsősorban a családi nyomásra tőkenövelőknél), az összefüggés szignifikáns és összhangban van a várakozásokkal. További eredmény, hogy az elsődlegesen tudásukat (kulturális tőkájüket) gyarapítóknál viszont gyakoribbak az anyagi gondok (ennek a lehetséges okairól lásd az összegzést).

Az életkor, az anya és apa elvégzett osztályainak száma és az anyagi helyzet objektív (tartós fogyasztási cikkekkel való rendelkezésből képzett index 1–10) és szubjektív (1–10-ig rangsorolták a családot egy, az országban átlagos családhoz képest) mutatójának átlagait a továbbtanulási motivációk szerint az ötödik táblázatban láthatjuk. (5. táblázat)

5. táblázat

Egyes demográfiai és társadalmi háttérmutatók átlagai  
a továbbtanulási motivációk szerint

		Kor	Apa elvégzett osztályai	Anya elvégzett osztályai	Objektív anyagi helyzet index	Szubjektív anyagi helyzet
Tőkenövelők	Átlag	21,31	12,29	12,76	5,84	5,16
	N	537	474	472	558	498
	Szórás	3,08	2,32	2,35	2,25	1,24
Tőkenövelők családi nyomásra	Átlag	21,15	13,38	13,62	5,80	5,32
	N	326	300	301	342	307
	Szórás	2,57	2,61	2,65	2,30	1,24
Elsődlegesen kulturális- tőke-növelők	Átlag	21,34	12,62	12,97	5,52	5,05
	N	311	292	288	323	301
	Szórás	3,04	2,38	2,42	2,07	1,25
Erős anyagi és szakmai célúak	Átlag	21,13	12,59	12,88	5,65	4,97
	N	494	464	458	512	468
	Szórás	2,52	2,32	2,34	2,15	1,19
ANOVA		NS	***	***	NS	**

Forrás: IESA-kutatás, 2014

A diákok kora szerint nem tértek el a továbbtanulási motivációk, összhangban a várakozásokkal. Az apák és anyák elvégzett osztályainak száma viszont a családi nyomásra tőkenövelőknél a legmagasabb, összhangban a várakozásokkal (a többségében értelmiségi szülők erősen ösztönözték gyermekeiket a továbbtanulásra és a tőkenövelésre).

Szignifikáns eltérés volt még a szubjektív anyagi önbesorolásnál is (1–10 hová sorolja a családot). Az erős anyagi és szakmai célúaknál ez a besorolás a legalacsonyabb, azaz a rosszabb szubjektív anya-

gi helyzetű családok gyerekei jól akarnak keresni, összhangban a várakozásokkal. A tőkenövelés családi nyomásra viszont a jobb anyagi helyzetűekre jellemzőbb.

#### 4. A TANULÁS MELLETTI FIZETETT ÉS ÖNKÉNTES MUNKA ÁLTALÁNOS JELLEMZŐI

Összességében a diákok 37%-a volt önkéntes a tanulmányai alatt, és 44% dolgozott szünetekben vagy szorgalmi időszakban, fizetett munkában. Részletesebben, önkéntes munkát a diákok 18%-a, fizetett munkát a diákok 22%-a, mindkettőt a diákok 21%-a végzett, és a diákok majdnem 40%-a nem végezte egyik munkafajtát sem.

Az elméleti részben láthattuk, hogy a humántőke befektetés szempontjából fontos, hogy a tanulás melletti munkák kapcsolódnak-e a tanulmányok jellegéhez, mivel azt feltételeztük, hogy a tanulmányokhoz nem kapcsolódó fizetett munkát inkább csak a rövid távú pénzszerzés motiválja. Eredményeink szerint a fizetett munkák kétharmada nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez, ami nagyon magas arány (sem a szünetekben végzett, sem a tanulmányok alatt végzett munkák). Ez alapján azt várjuk, hogy a fizetett munkát elsősorban a pénzszerzés fogja motiválni, és nem a szakmai előmenetel.

A diákok által végzett önkéntes munkák 11%-a mindig és 44%-a többnyire kapcsolódtak a tanulmányok jellegéhez, tehát azt mondhatjuk, hogy az önkéntes munkák valamivel több mint fele lehet az új típusú, szakmai tapasztalatszerző önkéntesség, és a többieket inkább más célok motiválják.

Markos (2018), a mienkkel azonos adatbázisból kapott eredményei szerint a jobb háttérűek inkább önkénteskednek, a kedvezőtlenebb háttérűek inkább fizetett munkát vállalnak, emellett a fizetett munkánál férfielőny van, míg az önkéntességre nem hat a diákok neme. A részletes eredmények szerint az anyák magasabb iskolai

végzettsége növelte az önkéntességet, a nemi különbség elhanyagolható volt az önkéntességnél, és a gazdasági tőke sem befolyásolta azt. A nagyobb kulturális tőke (kulturális tőke index) viszont növelte az önkéntességet, és az idősebb diákok is gyakrabban önkénteskedtek. A fizetett munka viszont inkább jellemző volt a férfiakra, az idősebb diákokra, illetve azokra ahol az apák iskolázottsága alacsonyabb volt, viszont a diákok családjának anyagi helyzete nem hatott rá.

## 5. A FIZETETT MUNKA MOTIVÁCIÓI ÉS AZ ERRE HATÓ TÉNYEZŐK

Elsőként a diákok fizetett munkája motivációinak fontossági sorrendjét vizsgáljuk meg (6. táblázat).

6. táblázat

A fizetett munka motivációinak fontossági sorrendje  
(hány % jelölte be<sup>15</sup>)

Szülőktől való anyagi függetlenedés miatt	44,7%
Munkatapasztalat-szerzés	35,1%
Szabadidős programokhoz volt szükségem pénzre	32%
Létfenntartáshoz volt szükségem pénzre	28,8%
Új tudás, ismeretek szerzése	22,8%
Új ismerősök szerzése, kapcsolatépítés	15,4%

Forrás: IESA-kutatás, 2014

Amint látható, a rangsor elején a pénzszerző motivációk közé ékelődik a munkatapasztalat-szerzés, és a sor végén szerepel a kulturális és kapcsolati tőke növelése, eszerint tehát a munkatapasztalat-szerzést önmagában fontosabbnak tartják a diákok, mint a munka által szerezhető tőkéket.

<sup>15</sup> Miért végeztél fizetett munkát? (Több választ is jelölhettek a diákok.)

Ezután a 6 motiváció alapján csoportokat képeztünk a diákokból. A kapott négy csoport létszáma 89 és 527 között mozgott, és csak azokat vizsgáltuk, akik végeztek fizetett munkát. (7. táblázat)

7. táblázat

A fizetett munka motivációiból képzett klaszterek  
(a 0,5 feletti klaszter középpontokat szürkén jelöltük),  
csak azok körében, akik végeztek fizetett munkát, N=996

	1	2	3	4
Létfenntartáshoz volt szükségem pénzre	0,09	0,35	0,29	0,38
Szabadidős programokhoz volt szükségem pénzre	0,24	0,24	1,00	0,33
Szülőktől való anyagi függetlenedés miatt	0,10	0,38	1,00	0,92
Új ismerősök szerzése, kapcsolatépítés	0,17	0,04	0,12	0,55
Munkatapasztalat-szerzés	0,85	0,00	0,35	0,82
Új tudás, ismeretek szerzése	0,39	0,01	0,04	0,86
N	234	527	89	146

K-means klaszterelemzés, az adathiányokat pairwise-módszerrel kezeltük, és az iterációk száma 100.

Forrás: IESA-kutatás, 2014

A klaszterek elnevezése a következő:

- 1: tisztán munkatapasztalat-szerzők
- 2: csak anyagi célúak
- 3: szabadidős, függetlenedő célúak
- 4: tőkenövelő célúak (gazdasági, kulturális és kapcsolati)

Mint ahogy már írtuk, fontos, hogy a fizetett munka kapcsolód-e a tanulmányok jellegéhez. Most megnézzük, hogy a motivációs csoportoknál mennyire érvényesült ez a szempont. A tisztán munkatapasztalat-szerzőknél kapcsolódott a leginkább a fizetett munka a tanulmányok jellegéhez (45%-ban), a legkevésbé pedig a szabadidős, függetlenedők körében (16%-ban), összhangban a várakozásokkal. Érdekes eredmény, hogy a gazdasági, kulturális és kapcsolati tőkenövelőknél is csak 35%-ban kapcsolódott a fizetett munka a

tanulmányok jellegéhez, azaz elsősorban nem a szakmában gyűjtik ezeket a tőkéket.

Ezután a motivációs klaszterek nemi megoszlását vizsgáltuk. Furcsa módon, hasonlóan a továbbtanulási motivációkhoz, a fizetett munka motivációi sem tértek el nemenként, pedig Fényes (2010) korábbi vizsgálata a diákok munkamotivációinál az anyagi szempontok esetében egyértelmű férfielőnyt mutatott ki.

A továbbiakban az állandó lakóhely településének típusát vizsgáltuk 14 éves korban a fizetett munka motivációi szerint. Itt sem találtunk szignifikáns kapcsolatot, a falusi és városi származású diákok aránya nem tért el a fizetett munka motivációi szerint.

A továbbiakban a diákok családjában előforduló anyagi gondokat néztük meg klaszterenként, és itt már szignifikáns eltéréseket tapasztaltunk. (8. táblázat)

8. táblázat  
Vannak-e rendszeres anyagi gondok a családban (%)  
a fizetett munka motivációi szerint

	nem	igen	összesen
Munkatapasztalat-szerzők	92,95%	7,05%	100%
Csak anyagi célúak	83,23%	16,77%	100%
Szabadidős függetlenedő célúak	89,77%	10,23%	100%
Tőkenövelő célúak (gazdasági, kulturális és kapcsolati)	84,51%	15,49%	100%
N	827	131	958

A khi-négyzet próba \*\* szinten szignifikáns

Forrás: IESA-kutatás, 2014

A tisztán munkatapasztalat-szerző motiváció (ahol ráadásul a leginkább kapcsolódott a munka a tanulmányok jellegéhez) a jobb módú családok gyerekeire jellemző, ahol alig vannak anyagi gondok, összhangban a várakozásokkal. A csak anyagi célú munkamotivációk viszont a hátrányosabb anyagi helyzetűekre jellemzőek (és ez összhangban van a várakozásokkal).

Az életkor, az anya és apa elvégzett osztályainak száma és az anyagi helyzet objektív (tartós fogyasztási cikkekkel való rendelkezésből képzett index) és szubjektív (1–10-ig rangsorolták a családot egy, az országban átlagos családhoz képest) mutatójának átlagait a fizetett munkamotivációi szerint a 9. táblázat mutatja.

9. táblázat  
Egyes demográfiai és társadalmi háttérmutatók átlagai  
a fizetett munka motivációi szerint

		Kor	Apa elvégzett osztályai	Anya elvégzett osztályai	Objektív anyagi helyzet index	Szubjektív anyagi helyzet
Munkatapasztalat-szerzők	Átlag	21,62	12,87	13,51	6,35	5,38
	N	225	211	217	234	226
	Szórás	3,00	2,60	2,65	1,86	1,09
Csak anyagi célúak	Átlag	21,29	12,26	12,68	5,72	4,89
	N	508	477	472	527	496
	Szórás	2,48	2,34	2,34	2,02	1,29
Szabadidős függetlenedő célúak	Átlag	21,86	12,37	12,58	6,06	4,93
	N	88	82	85	89	87
	Szórás	2,24	2,34	2,16	1,73	1,10
Tőkenövelő célúak (gazdasági, kulturális és kapcsolati)	Átlag	22,00	12,39	12,74	5,77	4,91
	N	141	139	138	146	142
	Szórás	2,99	2,22	2,00	1,90	1,31
ANOVA		*	*	***	***	***

Forrás: IESA-kutatás, 2014

A csak anyagi célú munkavállalás a fiatalabbakra inkább jellemző (szignifikáns az összefüggés), mivel még messzebb van a munkába állás, elsősorban megélhetésre és függetlenedésre kell a pénz. A tisztán munkatapasztalat-szerző munkamotiváció a magasabban iskolázott szülők (anya és apa) gyerekeire jellemző, és az összefüggés szignifikáns, és megfelel a várakozásoknak. Emellett a jobb objektív

és szubjektív anyagi helyzetű családokból származó diákok szintén felülreprezentáltak a tisztán munkatapasztalat-szerző fizetett munka motivációjú csoportban, összhangban a várakozásokkal. (A szabadidős függetlenedő csoport családja tartós fogyasztási cikkekkel szintén elég jól el van látva – a második helyen szerepel.)

## 6. A TANULÁS MELLETTI ÖNKÉNTES MUNKA MOTIVÁCIÓI ÉS AZ ERRE HATÓ TÉNYEZŐK

Elsőként az egyetemi évek alatti önkéntesség motivációit rendeztük sorrendbe fontosság szerint (csak azok körében, akik az egyetemi évek idején önkéntesek voltak, a diákok 37%-a). (10. táblázat)

10. táblázat  
Az önkéntes munka motivációinak sorrendje  
(a fontosság 1–4 áttaga)

Motivációk (Likert skála 1-4)	Átlag	Szórás
Hogy segítek másokon	3,36	0,95
Új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés	3,20	0,96
Hogy gyakoroljam készségeim	3,12	0,98
Munkatapasztalat szerzése	3,11	0,95
Hogy jobban érezzem magam	3,08	0,97
Új ismerősök, barátok szerzése	3,06	0,96
Szakmai kapcsolatok szerzése	2,96	0,99
A szabadidő hasznos eltöltése	2,95	0,98
Hogy hasznosnak érezzem magam	2,92	1,02
Hogy megismerjek és megértsek másokat	2,78	0,98
Hogy másként lássam a világot az önkéntesség által	2,65	1,03
Új kultúrák megismerése	2,60	1,01
Nyelvtanulás	2,59	0,97

Változtatni szerettem volna a világon	2,55	1,01
Hagyományőrzés, kulturális értékek védelme	2,47	1,01
Környezetvédelem, globális problémák megoldása	2,36	0,98
Hogy felülemelkedjek saját problémáimon	2,35	1,00
Hogy valahol elismerjenek	2,33	0,99
Hogy beírhasam az önéletrajzomba	2,23	0,99
Mert a barátaim, családtagjaim is önkénteskednek	2,09	0,94

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

A 10. táblázat szerint a legfontosabb szempont a másokon való segítés volt, utána következnek a szakmai tapasztalatszerző motivációk, majd a kapcsolatépítés. A szerzett tudás és munkatapasztalat, valamint a kapcsolati tőke szerzése fontos szempont volt az önkéntesség során, és ezeket a tőkét később gazdasági tőkévé is tudják konvertálni a diákok a későbbi munkavállaláskor (az önkéntesség tehát humántőke-befektetés is a segítő szándék mellett, összhangban a hipotézisünkkel).

A sor végén az önéletrajzba való beírhatóság, valamint a barátok és családtagok önkéntességének hatása áll, amely arra utal, hogy az önkéntesség kultúrája még nem elég fejlett a vizsgált régióban, és sem a munkáltatók nem értékelik eléggé, sem a diákok családja, barátai körében még nincs eléggé elterjedve.

Ezután a 20 motivációt csoportosítottuk faktorelemzés segítségével, és három motivációs típus rajzolódott ki. (11. táblázat)

11. táblázat

Az önkéntesség motivációiból képzett faktorok  
(faktorsúlyok, ha nagyobbak, mint 0,4)  
az egyetemi évek alatt önkénteskedők körében (N=663)

Motivációk (Likert-skála 1-4)	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
A szabadidő hasznos eltöltése	0,522		
Új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés	0,845		
Hogy jobban érzem magam	0,528	0,439	
Hogy gyakoroljam készségeim	0,716		
Hogy segítsék másokon	0,533		
Új ismerősök, barátok szerzése	0,621		
Szakmai kapcsolatok szerzése	0,687		
Munkatapasztalat szerzése	0,751		
Nyelvtanulás			0,645
Új kultúrák megismerése			0,693
Változtatni szerettem volna a világon		0,427	
Mert a barátaim, családtagjaim is önkénteskednek			0,462
Hogy beír hassam az önéletrajzomba			0,425
Hogy hasznosnak érezzem magam		0,660	
Hogy felülemelkedjek saját problémáimon		0,661	
Hogy valahol elismerjenek		0,487	
Hogy másként lássam a világot az önkéntesség által		0,629	
Hogy megismerjek és megértsek másokat		0,499	
Környezetvédelem, globális problémák megoldása			0,476
Hagyományőrzés, kulturális értékek védelme			0,512

Alpha Factoring-módszer, varimax rotálással, saját értékek: 6,3; 1,85; 1,14. Magyarázott varianciák: 20,12%; 33,68%; 46,55%; kommunalitások nagyobbak mint 0,25.

Forrás: IESA-kutatás, 2014

Az eredmények azt mutatják, hogy nincs tisztán új típusú önkéntes motiváció, a másokon segítés az új típusú önkénteseknél is fontos szempont, és nincs tisztán régi típusú (altruista) önkéntes motiváció sem a diákok körében.

Az első faktorban a segítő új típusú motivációk szerepelnek. A másokon való segítés mellett fontos szempont a szabadidő hasznos eltöltése, az új ismeretek szerzése, a szakmai fejlődés, a készségek gyakorlása, az új ismerősök, barátok szerzése, a szakmai kapcsolatok szerzése és a munkatapasztalat szerzése (és hogy jobban érzem magam, de ez a második faktorban is szerepel).

A második faktort a saját pszichológiai fejlődési motivációk alkotják (hogy jobban érzem magam az önkéntesség által, változtatni akarok a világon, hasznosnak érzem magam, felülemelkedjek saját problémáimon, valahol elismerjenek, másként lássam a világot az önkéntesség által, megismerjek, megértsek másokat).

A harmadik faktorban a posztmodern önkéntességi motivációk szerepelnek (nyelvtanulás, új kultúrák megismerése, családtagok és barátok önkéntessége, önéletrajzba való beírhatóság, környezetvédelem, globális problémák megoldása, hagyományőrzés, kulturális értékek védelme).

A várakozásoknak megfelelően az új típusú motivációs faktorra átlag felett volt jellemző, hogy az önkéntesség mindig vagy többnyire kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez a varianciaelemzés szerint (12. táblázat). Nemenként és társadalmi háttér szerint viszont nem volt szignifikáns különbség, hogy kapcsolódott-e az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez.

12. táblázat  
Az önkéntesség motivációs faktorainak átlagértékei  
az önkéntes munka jellege szerint

		Segítő új típusú faktor	Saját pszichológiai fejlődésfaktor	Posztmodern faktor
Mindig kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez	Átlag	0,36	-0,04	-0,1
	N	50	50	50
	Szórás	0,97	0,99	0,98
Többnyire kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez	Átlag	0,15	-0,03	0,04
	N	213	213	213
	Szórás	0,82	0,83	0,88
Nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez	Átlag	-0,25	0,04	-0,04
	N	191	191	191
	Szórás	2,24	2,34	2,16
ANOVA		***	NS	NS

Forrás: IESA-kutatás, 2014

A faktorok kapcsolatát a nemmel, korrall és a társadalmi háttérrel, regressziós módszerrel vizsgáltuk meg. Eredményeink szerint a saját pszichológiai fejlődési motivációkra csak a diákok neme, a posztmodern motivációkra pedig a diákok kora volt hatással (az erre vonatkozó eredményeket lásd a mellékletben). A segítő új típusú motivációkra viszont több változó is hatással volt. (13. táblázat)

13. táblázat

A segítő új típusú motivációs faktorra vonatkozó  
lineáris regressziós modell eredményei

	Béta	Béta	Béta	Béta	Béta
Nem	-0,133**	-0,124**	-0,11*	-0,117*	-0,115*
Kor	0,152**	0,149**	0,147**	0,139**	0,127*
Apa elvégzett osztályainak száma		-0,096*	-0,08	-0,062	0,077
Anya elvégzett osztályainak száma			-0,039	-0,029	-0,032
Objektív anyagi helyzet index				-0,01	-0,035
Szubjektív anyagi helyzet				-0,119*	-0,115 <sup>15</sup>
Anyagi gondok (1: rendszeres)				-0,049	-0,055
14 éves kori településtípus (1: város)					0,066
Adj R-négyzet	0,037	0,043	0,036	0,038	0,041

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

Első eredményünk, hogy a segítő új típusú és a saját pszichológiai fejlődési motivációk a lányokra inkább jellemzőek. Ennek oka lehet a lányok altruista attitűdje és a pszichológia, illetve önmagunk megismerése iránti nagyobb fogékonysága. Életkor szerint pedig a fiatalabbakra átlag felett jellemző a posztmodern önkéntesség, összhangban a várakozásokkal, az idősebbekre pedig inkább jellemző a segítő új típusú önkéntesség, melynek oka lehet, hogy nekik már közelebb van a tényleges munkába állás, és az új típusú önkéntesség ebben segíthet.

<sup>16</sup> Szignifikancia = 0,06.

Fontos eredmény, hogy az apák alacsonyabb iskolai végzettsége növelte a segítő új típusú motivációk előfordulását, bár az anyák végzettségének bevonásával ez a hatás megszűnik. Ezzel összhangban, a diákok anyagi helyzeténél a kedvezőtlenebb szubjektív anyagi önbesorolás (1–10 skálán értékelték a diákok a család anyagi helyzetét) növelte a segítő új típusú motivációkat (az eredmény csak majdnem szignifikáns a végső modellben, de a településtípus változó bevonása előtt egyértelműen szignifikáns a hatás). Összességében tehát éppen a diákok hátrányosabb társadalmi háttere<sup>17</sup> esetén fordul elő gyakrabban a segítő új típusú motiváció. Ennek oka lehet, hogy a rosszabb háttért kompenzálják a diákok az új típusú önkéntesség által.

## 7. ÖSSZEGZÉS

A továbbtanulási motivációknál összességében csak a negyedik szempont volt a továbbtanulás által szerezhető magasabb jövedelem, és a szakmai célok is csak a második és harmadik helyen szerepeltek, azaz az emberitőke-modell jóslatát csak részben vették figyelembe a diákok. Legfontosabb továbbtanulási motiváció a tudásgyarapítás volt. A továbbtanulási motivációk alapján négy csoportot képeztünk. Legnagyobb csoport (588 fő) a tőkenövelők (gazdasági, kulturális és kapcsolati), második az erős anyagi és szakmai célúak, harmadik a tőkenövelők családi nyomásra, és a legkisebb pedig az elsődlegesen kulturális tőke növelőinek csoportja (323 fő). Ezután megnéztük a motivációk társadalmi háttérváltozókkal való kapcsolatát.

Érdekes eredmény volt, hogy az elsődlegesen a kulturális tőke növelése a továbbtanulás által (ami lehetne egy tradicionális értelmiségi attitűd) nem a legmagasabban iskolázott és legjobb anyagi helyzetű szülők gyerekeire jellemző. A legjobb gazdasági és kulturális

---

<sup>17</sup> Köztudomású, hogy az apák iskolai végzettsége erőteljesebb hatást gyakorol a család anyagi helyzetére, mint az anyáké, így eredményeink ezt az összefüggést is tükrözik.

helyzetben, mint arra számítani lehetett, a családi nyomásra tőkenövelő csoport volt. Az erős anyagi és szakmai célok viszont – a várakozásokkal összhangban – inkább a rosszabb anyagi helyzetű családok gyermekeire voltak jellemzőek.

További fontos és rendhagyó eredményünk, hogy az elsődlegesen kulturális tőke növelők (a tudásgyarapítók) csoportja inkább a falusi, és inkább a hátrányosabb anyagi helyzetű családok gyerekeiből áll. Ezeknek a diákoknak, a várakozásokkal ellentétben nem voltak fontosak a továbbtanulás által elérhető anyagi és szakmai (karrierépítő) célok. Ez abból is eredhet, hogy a diákok nincsenek tudatában annak, hogy a továbbtanulás és a felsőfokú végzettség mekkora bérelőnnyel jár. Ezeknek a diákoknak a továbbtanulása tehát lehet, hogy nem elsősorban racionális kalkuláción alapul, éppen hátrányosabb helyzetük következtében, mivel családi környezetükben kevés példát látnak sikeres karriert befutó értelmiségiekre.

Fontos eredmény az is, hogy az erős anyagi és szakmai célok inkább a városiaknál fordultak elő, mint a falusiaknál, pedig a városokban elvileg jobban élnek az emberek. Ennek az lehet az oka, hogy a városiak jobban tudatában vannak a továbbtanulás által szereshető magasabb jövedelemnek, és több pozitív példát látnak maguk előtt.

Napjainkban egyre többen vállalnak fizetett munkát a felsőfokú tanulmányok mellett, emellett az önkéntes munka is egyre népszerűbb a diákok körében, és ez az általunk vizsgált, három közép-kelet-európai ország határmenti régiójában (partiumi régió) is megfigyelhető. Kutatásunk második része arra irányult, hogy mi motiválja a diákokat a tanulás melletti fizetett és önkéntes munkákra, illetve ezek milyen társadalmi háttérváltozókkal állnak kapcsolatban.

A motivációk sorrendje szerint a fizetett munkák esetén a pénzszerező motivációk közé ékelődött a munkatapasztalat-szerzés és a tőkekonvertálási lehetőség, azaz a kapcsolati és kulturális tőke gyűjtés szerepe másodlagos volt. Az önkéntességnél a segítő szándék mellett egyenrangú szempont volt a munkatapasztalat-szerzés és a kulturális- és kapcsolatitőke-növelés, azaz fontos szempont volt a

tőkekonvertálás is. Összességében tehát, eredményeink szerint, a diákok tanulás melletti munkavállalása humántőke-befektetés is a motivációk alapján (még ha ez nem is biztos, hogy minden esetben megtérül a szakirodalom szerint). Emellett a diákok körében megjelent a tőkekonvertálási szándék is (a kulturális és kapcsolati tőkegyűjtés a későbbi anyagi és egyéb formában való megtérülés reményében), bár ez utóbbi a fizetett munkák esetén kevésbé, mint az önkéntes munkáknál.

A fizetett munka motivációi alapján a legnagyobb csoport a csak anyagi célúak, a második a tisztán munkatapasztalat-szerzők, a harmadik a tőkenövelő célúak (gazdasági, kulturális és kapcsolati), és végül a legkisebb a szabadidős, függetlenedő célú csoport. A csak anyagi célú fizetett munkavállalás inkább a fiatalabb diákokra volt jellemző, összhangban a várakozásokkal, mivel még messzebb van a munkába állás, és a karrierépítő célok még háttérben vannak. A társadalmi háttér szerint, összhangban a várakozásokkal, a tisztán munkatapasztalat-szerzők voltak a legjobb gazdasági és kulturális helyzetben, és a csak anyagi célú és tőkenövelő célú munkavállalók pedig a legrosszabban. Alternatív hipotézisünk viszont, mely szerint a hátrányos helyzetű diákokra lesz inkább jellemző a munkatapasztalat-szerző motiváció, nem teljesült.

Fontos kutatási eredmény az is, hogy a tisztán munkatapasztalat-szerzőknél is a diákok kevesebb mint felénél kapcsolódott a munka a tanulmányok jellegéhez, és a tőkenövelő célúaknál pedig csak a munkák harmada, tehát az a hipotézis, mely szerint ha a munka nem kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez, akkor csak a pénzszerzés motiválja, nem állja meg a helyét. Azoknak a munkáknak az esetén is, amelyben nem kapcsolódik a munka jellege a tanulmányokhoz, a diákok célja lehet a munkatapasztalat-szerzés és a tőkenövelés<sup>18</sup>, te-

---

<sup>18</sup> Pl. általános munkaerőpiaci tudások, vezetői készségek, teammunkakészségek fejlődése stb.

hát e munkák jó részére is mint humántőkebefektetésre tekintenek (még ha ez nem is térül majd meg a jövőben, lásd az elméleti részt).

A diákok önkéntes munkavállalása esetén a segítő szándék mellett a kulturális és kapcsolati tőke növelése, valamint a munkatapasztalat-szerzés fontos motiváló szempont volt. Azonban az önkéntességnek csak valamivel több mint fele kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez, és a motivációk vegyesek voltak, nem volt jelen tisztán új típusú, karrierépítő motivációs típus, a segítő attitűd náluk is domináns volt. Az önkéntesség motivációi szerint három típus rajzolódott ki, a segítő új típusú motiváció, a saját pszichológiai fejlődési motiváció, és a posztmodern önkéntes motiváció. A segítő új típusú motiváció (ami a tőkekonvertálás és humántőke befektetés szempontjából a legfontosabb) inkább jellemző volt a nőkre, az idősebb diákokra és a valamivel rosszabb anyagi helyzetűekre.

Nemenként a továbbtanulási és a fizetett munkavállalási motivációk nem tértek el, ami részben ellentmond az eddigi eredményeknek, mely szerint az anyagi szempontok fontosabbak a férfiak, mint a nők számára. Az önkéntesség motivációinál viszont volt nemi különbség, a várakozásoknak megfelelően a segítő új típusú és a saját pszichológiai fejlődési motiváció inkább jellemző volt a nőkre.

Összességében a dolgozat elején megfogalmazott hipotézisünk csak részben teljesült, a tisztán anyagi megtérülés a továbbtanulást csak kevésbé motiválta. Bár előfordulhat az is, hogy ez csak látszólag van így, és a diákok normakövető válaszadása („nem divat” ma anyagiasnak lenni) okozhatta ezt az eredményt. A diákokra inkább jellemző lehet a tőkekonvertálás, hiszen a továbbtanulásnál elsődlegesen kulturális és kapcsolati tőkét akarnak gyűjteni (ez motiválja őket), és azt feltételezzük, hogy ez később anyagi formában (és esetleg magánéleti formában is) megtérül nekik.

Fontos eredmény: a hátrányos társadalmi helyzetű diákok esetén elképzelhető, hogy a továbbtanulási döntés nem tisztán racionális kalkuláción alapul, és lehet, hogy nincsenek tudatában a diploma

piaci értékével. Emellett náluk a fizetett munka célja sem a munkatapasztalat-szerzés és a későbbi jobb állás, inkább csak a rövid távú pénzszerzés.

Mindezek miatt fontos lenne már a középiskolákban tudatosítani a hátrányos helyzetű tehetséges diákokban a felsőoktatási továbbtanulás fontosságát és a magasabb elérhető kereseteket, és ezzel – feltételezésünk szerint – nőne körükben a továbbtanulók aránya is (bár tudjuk, hogy sok esetben a továbbtanulás akadályá nemcsak ez, hanem a család hátrányos anyagi helyzete és a hiányzó kulturális tőke, ami a jó háttérű diákoknál nem jelent akadályt). Emellett a tanulás melletti (tanulmányok jellegével összefüggő) munkatapasztalatok későbbi fontos szerepét is hangsúlyozni kell körükben (még akkor is, ha a kutatási eredmények ellentmondóak a megtérüléssel kapcsolatban). Kedvező eredményünk viszont, hogy a tanulás mellett végzett önkéntes munkák során a diákok a rosszabb társadalmi háttért kompenzálják az önkéntesség során szerzett kulturális és kapcsolati tőkékkel, és az új típusú önkéntesség jellemző volt a rosszabb háttérű diákokra is.

Elemzésünk korlátja, hogy a továbbtanulás és a fizetett, valamint önkéntes munka motivációit csak a demográfiai és társadalmi háttérváltozók alapján vizsgáltuk, és nem vizsgáltuk az országok közti, illetve a képzési terület, kar és képzési szint szerinti különbségeket. Emellett érdekes lenne elemezni a továbbtanulás motivációját aszerint is, hogy hányadik helyen jutott be a diák az egyetemre, illetve vett-e részt más felsőfokú képzésben korábban. Erre majd egy újabb tanulmányban kerülhet sor. Tanulságos lenne emellett a továbbtanulás, valamint a fizetett és önkéntes munka tényleges megtérülését vizsgálni a frissen végzettek és a pár éve végzettek körében, többváltozós módszerekkel, de erre sajnos nem alkalmas adatbázisunk.

Analízisünk módszertani korlátja, hogy a továbbtanulás és a fizetett munka motivációját klaszterelemzéssel vizsgáltuk meg, mivel a faktorelemzés nem hozott értékelhető eredményt. A klaszterelemzés

előnye, hogy az emberekből képez csoportokat, és nem a motivációs változókból, mint a faktorelemzés, hátránya viszont, hogy a klaszterek összefüggését a háttérváltozókkal nem tudjuk többváltozós lineáris regresszióval vizsgálni, csak kétváltozós módszerekkel.

DUPress

### Felhasznált irodalom

- Altörjai Szilvia–Róbert Péter (2006): Munkaorientáció, emberitőke-megtérülés. In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport 2006*. TÁRKI, Budapest, 314–333.
- Bocsi Veronika (2013): Munkaértékek a felsőoktatásban. In: Darvai Tibor (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac: Eszményektől a kompetenciák felé*. Belvédère, Szeged, 67–85.
- Bocsi Veronika–Kozák Anita (2013): Munkaértékek a felsőoktatásban: egy gender-szemponútú vizsgálat tanulságai. In: Móré Mariann (szerk.): *Társadalomtudományi Tanulmányok VI. : Menedzsment tanulmányok*. Debreceni Egyetemi Kiadó–Akadémiai Kiadó, Debrecen–Budapest, 55–72.
- Bocsi, Veronika–Szabó, Diána (2013): Examination of students' labour market attitudes reflected in a regional study. In: Angyalosi, Gergely, Münnich, Ákos and Pusztai, Gabriella (eds.): *Interdisciplinary Research in Humanities*. Constantine the Philosopher University in Nitra, Faculty of Central European Studies, Nitra, 195–210.
- Bourdieu, P. (1998): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke In: Lengyel György, Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula, Budapest, 155–176.
- Czike Klára–Bartal Annamária (2005): *Önkéntesek és non-profit szervezetek*. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba
- Ehrenberg, Ronald, G.–Smith, Robert (2003): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem, Budapest
- Engler Ágnes (2011): *Kisgyerekes nők a felsőoktatásban*. Gondolat, Budapest
- Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen

- Fényes, Hajnalka (2015): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen
- Fényes Hajnalka, Lipcsei László, Szeder Dóra (2012): Önkéntesség a Debreceni Egyetem hallgatói táborában. In: Dusa Á., Kovács K., Márkus Zs., Nyüsti Sz. and Sőrés A. (szerk.): *Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok II*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 99–120.
- Gáti Annamária–Róbert Péter (2013): Munkavállalás a tanulás mellett: kényszerűség vagy befektetés? In: Garai, O; Veroszta, Zs (szerk.): *Frissdiplomások, 2011*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, 93–109.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., Holmes, K., Meijs, L. C., Pessi, A. B., Ranade, B., Yamauchi, N. and Zrinscak, S. (2010): *A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building?* Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 3. 498–523.
- Kun András István (2017): *Hallgatói vélemények szakmai gyakorlatról és tanulás melletti munkavégzésről*. International Journal of Engineering and Management Sciences/Műszaki és Menedzsment Tudományi közlemények 2: 4, 286–297.
- Markos Valéria (2018): *Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók családi hátterének és munkaérték preferenciáinak vizsgálata*. PedActa, 2018/2. 1–16.
- Medgyesi Márton – Róbert Péter (1998): Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás. In: Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi riport 1998*. TÁRKI, Budapest, 437–457.
- Pusztai, Gabriella (2011): *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig: Hallgatói értelmező közösségek a felsőoktatásban*. Új Mandátum Kiadó, Budapest

- Pusztai, Gabriella (2009): *A társadalmi tőke és az iskola: Kapcsolati erőforrások hatása az iskolai pályafutásra*. Új Mandátum Kiadó, Budapest (ÚMK), 271.
- Pusztai, Gabriella (2004): *Iskola és közösség: Felekezeti középiskolások az ezredfordulón*. Gondolat Kiadó, Budapest, 353.
- Róbert, Péter–Saar, Ellu (2012): *Learning and Working: The Impact of the 'Double Status Position' on the Labour Market Entry Process of Graduates in CEE Countries*. *European Sociological Review* 28: 6, 742–754.
- Schultz, T. W. (1998): Beruházás az emberi tőkébe. In: Lengyel Gy.–Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták, a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula, Budapest, 45–70.
- Stefanescu, F.–Osvat, C. (2011): *Volunteer Landmarks among College Students*. *The Yearbook of the „Gh. Zane” Institute of Economic Reserches*. 01/2011, 20(2): 139–149.
- Szőcs Andor (2013): Munkaviszony és viszony a munkához – hallgatók a Debreceni Egyetemen. In: Darvai Tibor (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac, Eseményektől a kompetenciák felé*, SETUP – Belvedere Meriodionale, Szeged, 87–124.
- Szőcs Andor (2014): Teher alatt nő a pálma: hallgatók munkához való viszonya a Debreceni Egyetemen. In: Fényes Hajnalka, Szabó Ildikó (szerk.): *Campus-lét a Debreceni Egyetemen*. Ifjúságszociológiai tanulmányok. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 159–182.
- Szőcs, Andor–Hamvas, László (2015): *Alternatives of how to prepare for the future labor market*. *Metszetek*, Vol. 4, No. 4. 146–160.
- Veroszta Zsuzsanna (2014): *Hallgatók jövedelmi motivációi és várakozásai*. *Felsőoktatási Műhely*, 8: 1, 101–116.

## Melléklet

### 1. melléklet

*A saját pszichológiai fejlődésfaktorra vonatkozó  
lineáris regressziós modell eredményei<sup>19</sup>*

	Béta
Nem	-0,167**
Kor	-0,065
Apa elvégzett osztályainak száma	0,041
Anya elvégzett osztályainak száma	0,024
Objektív anyagi helyzet index	-0,075
Szubjektív anyagi helyzet	0,076
Anyagi gondok (1: rendszeres)	0,006
14 éves kori településtípus (1: város)	0,006
Adj R-négyszet	0,023

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

### 2. melléklet

*A posztmodern önkéntességi motivációk faktorra vonatkozó  
lineáris regressziós modell eredményei<sup>20</sup>*

	Béta
Nem	-0,049
Kor	-0,136**
Apa elvégzett osztályainak száma	-0,055
Anya elvégzett osztályainak száma	-0,032
Objektív anyagi helyzet index	-0,041
Szubjektív anyagi helyzet	0,075
Anyagi gondok (1: rendszeres)	-0,027
14 éves kori településtípus (1: város)	-0,084
Adj R-négyszet	0,027

*Forrás: IESA-kutatás, 2014*

<sup>19</sup> A lépcsős bevonás során a nem változón kívül nem volt szignifikáns hatás, ezért a részletesebb eredményeket most nem mutatjuk be.

<sup>20</sup> A lépcsős bevonás során a kor változón kívül nem volt szignifikáns hatás, ezért a részletesebb eredményeket most nem mutatjuk be.

---

## Summary

---

In this book, we present the foundations of labour economics and human capital theory, and demonstrate certain applications of the human capital model. In the theoretical section of the book (first two chapters), the main topics are the microeconomics and macroeconomics of the labour market, with special regard to advancements of the neoclassical labour market model, including human capital theory. Furthermore, we touch upon the labour economics of income inequalities as well as the measurement of and causes for poverty. In the third chapter, based on the human capital model, we present the literature about the labour market prospects for people with varying levels of education in Hungary, and describe the possibilities which women and Roma people have in the labour market and in education. In the final, fourth chapter, we use a database of student surveys to investigate higher education students' motivations behind pursuing further studies and working alongside their studies, in light of human capital theory. We also examine the extent to which further tertiary studies and student employment can be regarded as conscious human capital investment. We recommend this book primarily for master's students in sociology and social policy, as well as for students in the field of human resources management. It might also prove useful to doctoral students of related disciplines and university lecturers or researchers at the start of their career.