

Debreceni Egyetem

Közgazdaságtudományi Doktori Iskola

Versenyképesség, globalizáció és regionalitás doktori program

**Fiatal diplomások foglalkoztathatósága
Magyarországon**

Doktori (PhD) értekezés

Készítette: Kiss Zsuzsanna

Témavezető: Dr. Kun András István
egyetemi docens

Debrecen, 2014.

FIATAL DIPLOMÁSOK FOGLALKOZTATHATÓSÁGA MAGYARORSZÁGON

Értekezés a doktori (PhD) fokozat megszerzése érdekében
a közgazdaságtudomány tudományágban

Írta: Kiss Zsuzsanna okleveles közgazdász

Készült a Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Doktori Iskolája
(Versenyképesség, globalizáció és regionalitás doktori programja) keretében

Témavezető: Dr. Kun András István egyetemi docens

A doktori szigorlati bizottság:

elnök: Dr.

tagok: Dr.

Dr.

Dr.

A doktori szigorlat időpontja: 20.....

Az értekezés bírálói:

Dr.

Dr.

Dr.

A bírálóbizottság:

elnök: Dr.

tagok: Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

Az értekezés védésének időpontja: 20.....

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	4
2. FOGLALKOZTATHATÓSÁG: KAPCSOLAT A FELSŐOKTATÁS ÉS A MUNKAERŐPIAC KÖZÖTT	12
2.1 A foglalkoztathatóság definíciói, modelljei, mérése	12
2.1.1 A foglalkoztathatóság definíciói	13
2.1.2 A foglalkoztathatóság modelljei	22
2.1.3 A foglalkoztathatóság mérése.....	27
2.1.4 A foglalkoztathatóság fogalmi szintézise, konceptualizálás	32
2.2 Munkaerő-piaci alapfogalmak és mechanizmusok, a magyar munkaerőpiac sajátosságai....	34
2.2.1 A munkaerőpiac makroökonómiája	35
2.2.2 A munkaerőpiac mikroökonómiája	37
2.2.3 A magyar munkaerőpiac sajátosságai.....	40
2.3 A felsőoktatás helye és szerepe a magyar oktatási rendszerben.....	46
2.4 A munkaerőpiac és a felsőoktatás összehangolásának lehetőségei.....	53
2.5 A munkaerő gazdasági illeszkedésének közgazdasági elméletei	59
2.5.1 Neoklasszikus megközelítés	59
2.5.2 Szűrési és jelzési elméletek	60
2.5.3 Állás-verseny (job-competition) modell	62
2.5.4 Hozzárendelés-elmélet (assignment model).....	63
2.5.5 Álláskeresés-elméletek.....	64
2.6 Az elméleti áttekintés összegzése	68
3. A NEMZETKÖZI ÉS HAZAI PÁLYAKÖVETÉSEK VIZSGÁLATOK ÉS AZOK EMPIRIKUS EREDMÉNYEI	70
3.1 Nemzetközi és hazai vizsgálatok	70
3.2 A foglalkoztathatóság-vizsgálatok empirikus eredményei a hazai és a nemzetközi szakirodalomban	79
3.2.1 Objektív mutatók	79
3.2.2 Szubjektív mutatók	85
3.3 A szakirodalmi empirikus eredmények összegzése	92
4. EMPIRIKUS ELEMZÉS	93
4.1 Hipotézisek.....	95
4.2 A minta jellemzői, az adatfelvétel módszere.....	98
4.3 Az empirikus elemzés változóinak definiálása	103
4.4 A kutatás módszertana, az empirikus elemzés formális modellje.....	107
4.4.1 Az álláskeresési idő becslési modellje.....	109
4.4.2 A nettó bérek becslési modellje	111
4.4.3 A tudományterületek jellemzőinek vizsgálata	113
4.4.4 A szakmai illeszkedés becslési modellje	113
4.5 Kutatási eredmények	116
4.5.1 Az álláskeresési időt befolyásoló tényezők	120
4.5.2 A nettó béreket befolyásoló tényezők	127
4.5.3 Szakterületek összehasonlítása	133
4.5.4 A szakmai illeszkedést befolyásoló tényezők.....	138
4.5.5 Az empirikus eredmények összegzése	144
4.5.6 Hipotézisek értékelése, új tudományos eredmények	150
5. KONKLÚZIÓ	157
6. IRODALOMJEGYZÉK	161
7. MELLÉKLETEK	177

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Doktori kutatásaim és a disszertáció megírása során sokan voltak segítségemre.

Elsőként családomnak, szüleimnek és életem párjának szeretnék köszönetet mondani, az ő türelmük és támogatásuk nélkül ez a dolgozat nem készülhetett volna el.

Külön köszönet illeti meg témavezetőimet, Prof. Dr. Polónyi Istvánt és Dr. Kun András Istvánt, akikhez mindig bátran fordulhattam kérdéseimmel és problémáimmal mind Ph.D. tanulmányaim, mind pedig a disszertáció elkészítésének folyamata során.

A dolgozat elkészültéhez szükséges szakmai segítségnyújtásért köszönettel tartozom továbbá opponenseimnek, Dr. Veroszta Zsuzsannának és Csehné Dr. Papp Imolának, valamint a munkahelyi vita bizottsági tagjainak, Dr. Pusztai Gabriellának, Dr. Ujhelyi Máriának, Dr. Kotsis Ágnesnek és Dr. Losonczy Lászlónak, hogy hasznos észrevételeikkel hozzájárultak disszertációm végleges formába öntéséhez.

Köszönettel tartozom az Educatio Nonprofit Kft-nek azért, hogy elérhetővé tették számomra a Diplomás Pályakövető Rendszer adatbázisait.

Köszönöm a kollégáimnak és barátaimnak a lelki és erkölcsi támogatást, ami segített átvészelni a dolgozat írása során adódott nehézségeket.

A kutatás a TÁMOP-4.2.4.A/2-11/1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

1. BEVEZETÉS

Az 1989-ben bekövetkezett rendszerváltás jelentős gazdasági-társadalmi változásokat eredményezett hazánkban is. A foglalkoztatottak arányának csökkenése magas munkanélküliséggel párosult. Ezzel egy időben, és részben ezzel összefüggésben elindult a felsőoktatás expanziója. A felsőoktatás tömegesedésének hatására a munkaerőpiac is átalakult. Ilyen átalakulás után fontos és érdekes kutatási terület a felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci integrációjának sikerességét elemezni.

Ezen a témakörön belül különböző tanulmányokban, esszékben találkozhatunk a foglalkoztathatóság kifejezéssel, esetenként a diplomások körére szűkített értelmezési keretben, vagy ennél tágabb kontextusban. Munkám motivációját az adta, hogy a szakirodalomban számos megközelítése létezik a foglalkoztathatóságnak, a téma kutatói különböző nézőpontokból vizsgálják a fiatal diplomások elhelyezkedésének körülményeit. Már az irodalom olvasásának kezdetén megfogalmazódott bennem a kérdés, hogy lehetséges-e ezeknek a definícióknak egyfajta szintézise, egy tágabb értelmezési keret, ami a foglalkoztathatóság különböző megközelítéseinek esszenciáját képes magába sűríteni, és amelynek kapcsán az egymásnak esetenként ellentmondó elképzelések segítik a téma iránt érdeklődőket a háttérben zajló összefüggések, folyamatok megértésében. A többek által (lásd például Teichler 2002, Schomborg 2010, Veroszta 2010, Varga 2010, Vincze 2013) a munkaerő-piaci sikeresség szinonimájának is tekintett foglalkoztathatóság témaköre már hosszú ideje foglalkoztatja a társadalomtudósokat, köztük a közgazdászokat is. Az idők során hol a keresleti, hol a kínálati oldali megközelítések kerekedtek felül (erről bővebben lásd például Gazier 1998, McQuaid – Lindsay 2005). Mint a hivatkozott források évszámai is jelzik, napjainkban inkább kínálati oldalról közelítik meg a kérdést. A keresleti és kínálati oldali elkülönítés mellett számos más megközelítés is létezik, melyek csak bizonyos korlátok között értelmezhetők, mégis mindegyik hozzájárul valamivel a koncepció értelmezéséhez. Oktatáspolitikai megközelítésben a kulcskérdés az, hogy mit kellene tanulniuk a felsőoktatásban részt vevő hallgatóknak, hogy a munkaerőpiacon sikeresek lehessenek. Foglalkoztatáspolitikai megközelítésben a különböző foglalkoztatást ösztönző kormányzati intézkedések sikerességét értik alatta. A munka világába való átmenetet hangsúlyozó kutatók a transzformációs időszakra fókuszálnak. A foglalkoztathatóság konceptualizálása során úgy is lehet fogalmazni, hogy bár a

szakirodalomban a téma kutatói különböző aspektusokból közelítik meg a kérdést, a foglalkoztathatóság-definíciók közös eleme, hogy az egyén munkavállalásának esélyét, valószínűségét tekintik foglalkoztathatóságnak, melyet számos tényező befolyásol.

A foglalkoztathatóságot a dolgozatban egy tág értelmezési keretben interpretálok. Foglalkoztathatóság alatt a munkaerő-piaci sikeresség szinonimájaként annak valószínűségét értem, hogy az egyén az elképzeléseinek megfelelő munkát talál, amit számos tényező befolyásol. Ezek a tényezők: a foglalkoztatáspolitikai intézkedések, a képzés során elsajátított ismeretek, az iskolából a munka világába való átmenet körülményei, a munkakör által megkövetelt tudások típusa, az idő, a képességek, készségek, a munkaerő-piaci lehetőségek.

Ennek kapcsán felmerült bennem a kérdés, hogy melyek ezek a tényezők, és hogyan hatnak a foglalkoztathatóságra, különös tekintettel a napjainkra egyre nagyobb számban munkaerőpiacra kilépő diplomásokéra?

Ahogy Polónyi (2002) is utal rá, a munkaerőpiac és az oktatási rendszer sokoldalú kapcsolatban áll egymással. A munkaerőpiacon munkáját kínáló munkaerő szakképzettsége nagyjából az oktatási rendszerben alakul ki. A fiatalok szakképzettségének-, és annak szerkezetének kialakításában, valamint a meglévő munkaerő át- és továbbképzésében is meghatározó szerepe van az oktatási rendszernek. A másik oldalról megközelítve az oktatási rendszer szolgáltatásai, azaz a képzési programok iránti kereslet alapvetően befolyásolja a munkaerőpiac keresleti oldalának jellemzőit rövidebb és hosszabb távon egyaránt (például az egyes szakképzettségekkel rendelkezők keresletét, keresetét, nem gazdasági előnyeit, presztízsét). Az oktatás gazdasági összefüggéseinek megértéséhez tehát nélkülözhetetlen a munkaerőpiac legfontosabb jellemzőinek ismerete (Polónyi 2002).

Polónyi (2010) rávilágít arra, hogy a foglalkoztathatóság témaköre a felsőoktatásban az ezredfordulón vált jelentősen kutatott témává annak kapcsán, hogy a brit kormány részben ehhez kívánta kötni a felsőoktatási intézmények finanszírozását¹. A felsőoktatási teljesítménymutatók használatának célja a leendő hallgatók tájékoztatása a felsőoktatási intézmények teljesítményéről. Ennek kapcsán sok publikáció jelent meg a témában, és lendületet kapott a foglalkoztathatóság fogalmának meghatározása is. Az alkalmazhatóság, vagy foglalkoztathatóság (employability) definiálására több megközelítés létezik, azonban egységes megállapodás mindeddig nem született.

¹ A brit felsőoktatási intézmények finanszírozásában a kormány bevezette a teljesítménymutatókat, melynek keretében a végzetek foglalkoztatásának vizsgálatára is sor került.

A 2000-es évek elején a felsőoktatási intézmények körében egyre inkább elterjedt gyakorlattá vált végzettjeik pályakövetése (a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem például 1998 óta végez pályakövetéses vizsgálatot végzettjei körében), melyet a felsőoktatási törvény 2005 óta kötelezővé tett. Az egyetemek többsége hangsúlyt fektet a végzettjeik pályakövetésére. A végzett hallgatók foglalkoztathatóságára tehát úgy is tekinthetünk (lásd a fentebb említett brit példát) mint az oktatási intézmények, rendszerek teljesítménymutatójára. A dolgozatban a hallgatók nézőpontjából tekintünk a foglalkoztathatóságra, mint teljesítménymutatóra, mely mint elvárás jelenik meg, hiszen a végzetek célja, hogy versenyképes diploma birtokában elképzeléseiknek megfelelő állást találjanak, és munkahelyükön képesek legyenek helytállni.

Frey és Stutzer (2002) arra mutatnak rá, hogy az embereket néhány empirikus felmérés szerint általában boldoggá, elégedetté teszi a munka, legalábbis az állástalanok kevésbé elégedettek életükkel és sok esetben boldogtalanabbnak vallják magukat dolgozó társaiknál. Ennek természetesen a jövedelemhez is köze van, hiszen a magasabb jövedelmű emberek elégedettebbek egy adott országon belül. Ez alapján arra következtethetünk, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők általában elégedettebbek, hiszen magasabb a foglalkoztatottságuk és a jövedelmi szintjük. A szakirodalomban azonban számos szerző (lásd például Polónyi 2007, Galasi 2001) rámutat, hogy ez nincs mindig így. A felsőfokú végzettek tömeges kibocsátásával párhuzamosan növekszik az inkongruens foglalkoztatás, hisz a gazdaság nem képes ennyi felsőfokú végzettségű munkavállalót a szakmájának és végzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatni (Polónyi 2007). Azok a diplomások, akik alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörben tudnak elhelyezkedni, elégedetlenebbek, csalódottak lesznek, hiszen nem teljesül diplomás életpályára vonatkozó elképzelésük. Ez abban az esetben is igaz, ha a bérük a diplomájukhoz igazodva magasabb, mint ha középfokú végzettséggel töltenék be ugyanazt a munkakört (Polónyi 2010, Kotsis 2011). Eszerint azt mondhatjuk, hogy a diplomát nem igénylő munkakörben dolgozó diplomások nem pusztán az alacsonyabb bér miatt elégedetlenek, csalódottságukhoz jelentősen hozzájárul többek között az is, hogy nem érzik magukat kellően megbecsültnek, nem tartják kihívásnak munkájukat, esetleg csak ideiglenesen dolgoznak ilyen munkakörben, mintegy ugródeszkeként tekintenek rá, nem kellően motiváltak. Inkongruens foglalkoztatás alatt azonban nem csupán a képzettségi szintnek való meg nem felelést értjük. Galasi és szerzőtársai (2001:80-84) szerint vertikális és horizontális illeszkedést különböztethetünk meg. Vertikális értelemben a szakirodalom a túlképzés és alulképzés

fogalmát használja. Ha a foglalkozás gyakorlásához a szükségesnél magasabb szintű képzettsége van a munkavállalónak, akkor túlképzett, ha annál alacsonyabb, akkor alulképzett. Horizontális illeszkedésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló szakképzettségének (vagyis szakmája területének) megfelelő munkát végez. Az illeszkedés vizsgálatára két módon kerülhet sor, vagy a képzettség és a munka szubjektív megfelelése alapján, amikor a megkérdezett valamilyen skálán osztályozza a képzettség és a munka közötti kapcsolatot szorosságát, vagy pedig a betöltött munkakör alapján a kutató minősíti az illeszkedés mértékét (Galasi et al. 2001:80-84).

A felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatot többek között a munkaerő képzettsége jelenti. E kapcsolat elsődleges érintettjei a felsőoktatásból kikerülő frissdiplomások, akik el szeretnék helyezkedni, elképzeléseiknek megfelelő állást szeretnék találni. A dolgozatban erre, az oktatás és a munkavállalás közötti átmenet elemzésére vállalkozom, mely során a következő részben leírt kérdésekre keresem a választ.

Az értekezés kutatási kérdései

A doktori értekezés fő, összefoglaló kutatási kérdése:

Milyen tényezők befolyásolják a fiatal diplomások foglalkoztathatóságát Magyarországon?

Ehhez szükséges a munkaerőpiaccal, felsőoktatással, foglalkoztathatósággal kapcsolatos nemzetközi és hazai szakirodalom áttekintése, valamint a foglalkoztathatóság objektív és szubjektív mutatóinak mérésére alkalmas modellek ismertetése. Az irodalmi áttekintés után hazai és nemzetközi empirikus vizsgálatok eredményeire támaszkodva a hazai Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) adatainak elemzésével igyekszem feltárni a fiatal diplomások foglalkoztathatóságát befolyásoló tényezőket.

A felsőoktatás és munkaerőpiac közötti átmenet egyik jellemző mutatója az iskola befejezése és az első munkába állás között eltelt idő, az első álláskeresés ideje. A dolgozatban megkísérlem azonosítani azokat a tényezőket, amelyek pozitívan vagy negatívan befolyásolják az elhelyezkedés idejét. Egy másik jellemző mutató a fiatal diplomások bérének alakulása, ami egyúttal nagymértékben hozzájárul az emberek általános elégedettségéhez is. A bérek elemzése során igyekszem azonosítani azokat a tényezőket, melyek szignifikánsan befolyásolják a frissdiplomások nettó bérét. A szakmák sokfélesége kapcsán felmerül, hogy a különböző szakterületek végzettjei eltérő munkaerő-piaci problémákkal szembesülhetnek. Ezért igyekszem feltérképezni a

különböző tudományterületek közötti hasonlóságokat és különbségeket. A bevezetőben láthattuk azt is, hogy az elhelyezkedés nem jelenti egyúttal azt is, hogy a diplomás szakmájának és végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedett el, ezért sor kerül a harmadik jellemző, a szakmai (horizontális) illeszkedés elemzésére is. A szakmai illeszkedés Vámos (1989) – még a rendszerváltás előtt készült – csoportosítását továbbgondolva egyik oldalról a szakma konvertálhatóságát² jelenti, mely azt fejezi ki, hogy a diplomás a szakmájával milyen eséllyel tölthet be más szakirányú végzettséget igénylő állást, a másik oldalról megközelítve a szakmai illeszkedést, a helyettesíthetőség³ pedig annak mércéje, hogy egy adott munkakör mennyire szorosan igényel egy bizonyos szakirányú végzettséget, azaz mennyire van lehetőség a megkövetelthez képest más végzettséggel betölteni egy adott munkakört. Megkísérlem azonosítani azokat a tényezőket, melyek szignifikáns hatással vannak a szakmai illeszkedésre.

A fő kutatási kérdés megválaszolásához négy alkérdésen keresztül jutunk el. Minden alkérdéshez megfogalmazok egy-egy hipotézist is.

A kapcsolódó alkérdések:

- 1. Az abszolutórium megszerzése után az első munkába állásig eltelt időt, azaz a végzés utáni első álláskeresés idejét hogyan befolyásolják személyes, alapvető képzési, képzési többletet jelentő tényezők és a szakmai illeszkedés, ha kontrolláljuk a munkaerő-piaci mikro- és makrotényezőket valamint a felsőoktatási intézmény megítélését?*

A kérdés megválaszolásához a szakirodalomban olvasott empirikus eredményeket felhasználva modellezem az álláskeresési időt. E modelltől kiindulva a Diplomás Pályakövető Rendszer 2012-es adatbázisán lineáris regresszió-elemzés segítségével azonosítom azokat a tényezőket, melyek szignifikánsan befolyásolják az álláskeresés idejét. A vizsgált tényezők hatásának vizsgálatára egyéb befolyásoló faktorok (szocio-demográfiai, munkaerő-piaci mikro és makrotényezők...) bevonása mellett kerül sor, hogy ezek hatását kiszűrjem.

² A konvertálhatóságot oly módon közelítjük, hogy a képzés során megszerzett tudás milyen mértékben hasznosítható a munka során (minél jobban, annál jobban konvertálható, minél kevésbé, annál kevésbé konvertálható).

³ A helyettesíthetőség mérése oly módon történik, hogy a megkérdezett szubjektív megítélése alapján az állás betöltéséhez milyen szakmai végzettség szükséges (a saját szakterülete, a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakterület szükséges, bármilyen szakmai végzettség megfelel vagy egy egészen más szakterületű végzettség lenne szükséges).

2. *A fiatal diplomások nettó bérét hogyan befolyásolják személyes-, alapvető képzési-, képzési többletet jelentő tényezők, és a szakmai illeszkedés, valamint a munkaerőpiac mikrotényezői közül az álláskeresési idő, ha kontrolláljuk a munkaerőpiac egyéb mikrotényezőit és makrotényezőit valamint a felsőoktatási intézmény megítélését?*

A nettó béreket befolyásoló tényezőket a Diplomás Pályakövető Rendszer 2012-es adatbázisán lineáris regresszió-elemzés segítségével azonosítom. A vizsgált tényezők hatásának vizsgálatára ebben a modellben is egyéb változók bevonása mellett kerül sor.

3. *Milyen hasonlóságok és különbségek fedezhetők fel a különböző tudományterületek végzettjeinek foglalkoztathatósági mutatói, az elhelyezkedési idő és a szakmai illeszkedés között?*

A kérdést oly módon igyekszem megválaszolni, hogy az álláskeresési idő regressziós alapmodelljét alkalmazva elemzem a különböző tudományterületeket (külön-külön), a regresszió-elemzések eredményeit összevetem, így módon feltárva a szakterületek között lévő hasonlóságokat és különbségeket.

4. *Milyen tényezők befolyásolják a szakmai illeszkedés két oldalát, a helyettesíthetőséget és a konvertálhatóságot?*

A szakmai illeszkedést befolyásoló változók azonosítására bináris logisztikus regresszió-elemzéseket végzek a DPR 2012-es adatbázisán. Az illeszkedést befolyásoló vizsgált tényezők esetén is sor kerül kontrollváltozók bevonására, azok hatásának kiszűrésére.

Az értekezés fő fejezetei

1. Bevezetés
2. Foglalkoztathatóság: kapcsolat a felsőoktatás és munkaerőpiac között
3. Nemzetközi és hazai pályakövetéses vizsgálatok, és azok empirikus eredményei
4. Empirikus elemzés
5. Konklúzió

Röviden ismertette a dolgozat felépítését, a bevezetőt követően a második fejezet a szakirodalmi megalapozást célozza. A fejezet első része áttekintést ad a foglalkoztathatóság definícióinak széles köréről. A foglalkoztathatóság definiálására tett kísérleteket három nagy elméletcsoportba sorolhatjuk: foglalkoztatáspolitikai megközelítések, oktatáspolitikai megközelítések, a munka világába való átmenetre

fókuszáló megközelítések. A foglalkoztathatóság definíciói más aspektusokból is csoportosíthatók. A téma kutatóinak ezen további elképzeléseinek (a vizsgálataik fókusza szerint) négy csoportja különíthető el: foglalkoztathatóság az idő szerepét figyelembe véve, foglalkoztathatóság a képességek, kompetenciák alapján, foglalkoztathatóság a tudás szerint, foglalkoztathatóság a munkaerő-piaci státusz és lehetőségek szerint. A foglalkoztathatóság témakörét tovább gondolva részletesen bemutatásra kerül a foglalkoztathatóság néhány, a szakirodalomban gyakran idézett modellje: a foglalkoztathatóság kapcsolat-modellje (employability-link model) (Thijssen et al. 2008), a foglalkoztathatóság folyamat-modellje (Forrier – Sels 2003), Knight – Yorke (2006) USEM-modellje, és a foglalkoztathatóság szerkezeti modellje (McQuaid – Lindsay 2005). Ismertetésre kerülnek továbbá a nemzetközi és hazai szakirodalom alapján a foglalkoztathatóság mérésére alkalmas mutatószámok.

A foglalkoztathatóság szorosan kapcsolódik az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz, ezért a második alfejezetben a munkaerőpiac alapfogalmai és a működését leíró modellek is ismertetésre kerülnek. Ezt követően a harmadik alfejezet röviden összegzi a magyar oktatási rendszer jellemzőit, azon belül részletesebben a felsőoktatást, kitér az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolatára, annak összehangolására és a piaci elégtelenségek lehetséges megoldásaira. A dolgozat összegzi a neoklasszikus megközelítés, a jelzés- és szűrés-elméletek, az állásverseny (job competition) és a hozzárendelés elmélet (assignment model) tanulságait. Mivel az empirikus elemzés egyik kulcskérdése az elhelyezkedési időt meghatározó tényezők azonosítása, röviden összefoglalásra kerülnek az álláskeresési elméletek tanulságai is. Az álláskeresési elméletek az álláskeresés optimalizálásának lehetőségét az információs aszimmetriából kiindulva írják le, valamint a bérek alakulásáról is tájékoztatnak. Arra is magyarázatot adnak, miért fordulhat elő az, hogy valaki nem a végzettségéhez illeszkedő munkakörben helyezkedik el. A szakirodalmi fejezet végén szó lesz a vizsgálat környezetét adó hazai munkaerőpiac történeti áttekintéséről és mai jellemzőiről.

A harmadik fejezetben a dolgozat röviden áttekintést ad a foglalkoztathatóság témakörében született nemzetközi és hazai felmérésekről (CHEERS, REFLEX, DEHEMS, TRACKIT, FIDÉV, DPR), valamint összegzi a korábban már publikált empirikus eredményeket. A CHEERS felmérés és a FIDÉV vizsgálat eredményein túl bemutatásra kerülnek a DPR elemzések is annak érdekében, hogy a dolgozat empirikus vizsgálatának fókuszát képező kérdések elemzése során a meglévő eredményekre alapozhassunk a későbbiekben. Az objektív mutatók közül a munkaerő-piaci státusz, az

álláskeresés időtartama és a bérek elemzésére kerül sor. Ezt követően a rendelkezésre álló adatok alapján a szubjektív mutatók közül kiemelt hangsúlyt kap a munkahelyi illeszkedés.

A dolgozat ötödik fejezetének empirikus részében bemutatásra kerül az elemzés során használt adatbázis, annak adatfelvétele, módszertani jellemzői. A hipotézisek ismertetése után a hipotézisek tesztelése, annak módszertani leírása következik. Az eredményeket a következő alfejezet foglalja össze.

A dolgozat záró részében összefoglalásra kerül sor, az új tudományos eredmények értékelésére, a hasznosítás lehetséges módjaira, valamint a lehetséges további kutatási irányokra.

2. FOGLALKOZTATHATÓSÁG: KAPCSOLAT A FELSŐOKTATÁS ÉS A MUNKAERŐPIAC KÖZÖTT

A dolgozat szakirodalmi fejezetének első része áttekintést ad a foglalkoztathatóság definícióinak fejlődéséről, a fogalom lehetséges megközelítéseiről, és megkísérli a különböző aspektusok szintéziseként újradefiniálni a foglalkoztathatóság teóriát. A fogalom megismerése után a foglalkoztathatóság szakirodalomban leggyakrabban idézett modelljeinek leírása következik, majd mérésének lehetséges módjai, mutatószám-rendszere kerül bemutatásra. A következő alfejezet röviden összegzi a munkaerőpiac mikro- és makroökonómiáját. A munkaerőpiac és a felsőoktatás kapcsolatának bemutatását követően kitér a felsőoktatásban végbement változásokra, a tömegesedés következményeire, és kezelésének lehetőségeire, majd az álláskereső elméletekre. A fejezet záró része az empirikus kutatás környezetét adó hazai munkaerőpiac történeti és általános bemutatását célozza, kiemelt hangsúlyt helyezve a magyar diplomás munkavállalók helyzetének jellemzésére.

2.1 A foglalkoztathatóság definíciói, modelljei, mérése

A tanulógazdaságban a hangsúly a tudásnak a gazdasági folyamatokban való intenzív felhasználásában jelentkezik. A tanulógazdaság fogalma nem pusztán a tudás kiemelt szerepére helyezi a hangsúlyt, hiszen az mindig is a siker kulcstényezője volt. Ezzel szemben a folyamatos tanulás, a környezet változásaihoz való alkalmazkodás képessége, és az ehhez szükséges új kompetenciák elsajátítása, a meglévő tudás megújítása felértékelődik. A tanulás képessége az egyének, vállalatok és a nemzetgazdaság számára egyaránt fontos (Nielsen – Lundvall 2003).

A Nielsen – Lundvall (2008) szerzőpáros szerint napjaink tanulógazdaságában az egyszer megszerzett tudás hamar túlhaladottá válik, amit azzal illusztrálnak, hogy a tudás felezési ideje egy informatikai diplomával rendelkező mérnök számára egy év, ami azt jelenti, hogy a diploma megszerzését követő egy éven belül a tudásának a fele elavul.⁴ Ugyan más diplomák esetében ez az idő akár nyolc év is lehet, ám ez sem számít hosszúnak egy munkavállaló életében. Az új kompetenciák megszerzése döntő fontosságú az országok gazdasági teljesítményében is. A folyamatos tanulás fontosságát erősíti a globalizáció, az információtechnológia rohamos fejlődése, mely egyre jobban

⁴ Erről bővebben lásd például Bosworth (1978), Pakes – Schankerman (1984).

kiélezi a versenyt. A tanulógazdaságban inkább a tudás megszerzésének képessége a kulcskérdés, mint maga a tudás. Az egyetemek egyre fontosabb feladata az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) megvalósítása. A felsőoktatási intézmények és a gazdasági szféra kapcsolata elsősorban a jól képzett munkaerőn keresztül jön létre⁵ (Lundvall 2002).

Európában a felsőoktatás jellemzően közfinanszírozott, ebből az is következik, hogy az oktatás hagyományos funkciói, mint az emberitőke-növelés (Schultz 1961, Becker 1964) vagy jelzés illetve szűrés (Spence 1973, Arrow 1973, Stiglitz 1975) mellett gazdaságpolitikai funkciókat is el kell látnia. Amellett, hogy a felsőoktatás mentstvár lehet a fiatalkori munkanélküliséggel szemben (lásd például Róbert 2004), növelheti az emberi tőkét és javíthatja a foglalkoztathatóságot is, ezáltal jobb helyzetbe hozva a fiatal munkakeresőt. A foglalkoztathatóságot azonban nem csak a fenti értelemben definiálhatjuk, hiszen a fogalom megjelenése óta újabb és újabb rétegek rakódtak az eredeti koncepcióra (Derényi 2010). Ahogyan azt már a bevezetőben is említettem, Polónyi (2010) rávilágít arra, hogy a foglalkoztathatóság témaköre az ezredfordulón vált jelentősen kutatott témává. A brit felsőoktatási intézmények finanszírozásának átalakítása kapcsán sok publikáció megjelent a témában, és lendületet kapott a foglalkoztathatóság fogalmának meghatározása is. Az alkalmazhatóság, vagy foglalkoztathatóság (employability) definiálására több megközelítés létezik, azonban egységes megállapodás mindeddig nem született. A foglalkoztathatóságot többféle módon is értelmezik, ahogyan arra Derényi (2010) és Polónyi (2010) is utalt.

2.1.1 A foglalkoztathatóság definíciói

Forrier és Sels (2003) így foglalják össze röviden a foglalkoztathatóság teoretikus megközelítését a fogalom megjelenésétől napjainkig: az 1950-es és '60-as években megjelent publikációkban a foglalkoztathatóság elsődleges gazdasági célja a teljes foglalkoztatás elérése volt (bár a szerzők nem definiálják ez utóbbi fogalom jelentését, feltételezhetjük, hogy a természetes munkanélküliség melletti foglalkoztatásra gondolnak). Legfontosabbnak azt tartották, hogy meggyőzzék az inaktívakat (a szerzők hátrányos helyzetű munkanélkülieknek nevezik őket, közgazdasági terminussal azonban nem nevezhetők munkanélkülieknek, hiszen ennek feltétele lenne, hogy munkát

⁵ Következtetéseit a dán innovációs rendszer felmérését célzó DISKO-projekt eredményeire alapozza.

akarjanak vállalni, azaz aktívak legyenek⁶) a munkavégzés fontosságáról és integrálni tudják őket a munkaerőpiacon. A munkaerő-piacra történő belépés serkentését célzó kormányzati intézkedések voltak a legfontosabbak, melyek előmozdították a foglalkoztathatóságot. A '70-es években a foglalkoztathatóság és az azt segítő politika fő célja még mindig a – fenti értelemben vett – teljes foglalkoztatás elérése volt, de a növekvő munkanélküliség eredményeként a figyelem a munkaattitűdhez kapcsolódó faktorokról a tudásra és szakértelemre váltott. A munkavállalók gazdasági szükséglete lett, hogy foglalkoztathatóvá váljanak, amint lehet. A '80-as években a fókusz vállalati szintre került, fő kérdéssé a személyzet vállalaton belüli flexibilitásának (munkakörök közötti átcsoportosíthatóságának) biztosítása állt. Ettől kezdve a foglalkoztathatóság már nem munkaerő-piaci jelenség, hanem a humán erőforrás-menedzsment eszköze arra, hogy adott szempontrendszer szerint optimalizálja a munkaerő allokációját a vállalaton belül. A '90-es években újra munkaerő-piaci eszközként kezelik, de már nem elsősorban a munkanélküliekre vagy hátrányos helyzetűekre fókuszálnak, hanem a teljes aktív korú népességre. A foglalkoztathatóságot ekkor már a munkabiztonság alternatívájának tekintik: nemcsak állást találni fontos, hanem biztosítani a karrierlehetőségeket a vállalat határain belül és kívül egyaránt (Forier – Sels 2003).

Gazier (1998), a foglalkoztathatóság egyik vezető teoretikusa azt tartja, hogy a koncepció hét fejlődési szakaszon ment át az elmúlt században, míg elérte mai formáját:

- Dichotomic employability (kétértékű foglalkoztathatóság): a XX. század elején alakult ki Nagy-Britanniában és az Amerikai Egyesült Államokban. Megkülönböztették azt, aki alkalmazott és aki nem, illetve aki alkalmazható és aki nem alkalmazható. Ez tulajdonképpen az angolszász irodalomból ismert *deserving poor* („támogatást érdemlő szegények” azaz keményen dolgozó és erkölcsileg feddhetetlen személyek, akik a nehéz idők szerencsétlen áldozatai – például betegek vagy özvegyek) valamint *undeserving poor* („méltatlan szegények” azok, akik lusták és erkölcsileg nem feddhetetlenek) fogalmak újrafogalmazása. Az előbbit támogatni szükséges, az utóbbit megreformálni.
- Socio-medical employability (társadalmi-egészségügyi foglalkoztathatóság): ez a megközelítés a második világháború körüli időben az Egyesült Államokban, Nagy-Britanniában és Németországban vált jelentőssé. Kiemelt figyelmet fordít a

⁶ Lásd például Ehrenberg – Smith (2008)

társadalmi, fizikai vagy szellemi hiányosságokra, melyek az egyéneket alkalmatlanná teszik a munkára.

- Manpower policy employability (munkaerő foglalkoztathatósága): ez a nézőpont az USA-ban az 1960-as években jelent meg és kiterjesztette az előző (socio-medical) modellt más társadalmi csoportokra is. A hangsúly a meglévő tudás, készségek és attitűdök és az azokkal szembeni munkaerő-piaci elvárások közti különbségen van.
- Flow employability (folyó foglalkoztathatóság): a '60-as években a franciák gyökeresen eltértek a korábbi, elsősorban kereslet oldali megközelítésektől. Ledrut (1966) szerint a foglalkoztathatóság meghatározása: annak a valószínűsége, hogy a munkakereső személy talál munkát (Ledrut 1966, idézi Gazier 1998:44).
- Labour market performance employability (munkaerő-piaci teljesítmény szerinti foglalkoztathatóság): a nemzetközi szakirodalomban az 1970-es évek vége felé jelent meg. Ennek a koncepciónak a középpontjában a mérhető munkaerő-piaci eredmények állnak, melyeket a konkrét szakpolitikai beavatkozások eredményének tulajdonítanak. Ezek a mérőszámok jellemzően a foglalkoztatott napok száma, a munkaórák és a bérek.
- Initiative employability (kezdeményezési foglalkoztathatóság): a késő 1980-as években az észak-amerikai és európai emberierőforrás-fejlesztés (human resource development – HRD) irodalomban kikiáltják a „salaryman” azaz az végét olyan munkavállaló végét, aki ugyanannál a vállalatnál dolgozott egész életében. Az „egy életre szóló munkahely” végét azzal magyarázzák, hogy a sikeres előmenetelhez most már szükség van a készségek és attitűdök fejlesztésére, melyet a munkavállalók vagy a jelenlegi munkahelyükön tesznek, vagy képesek és motiváltak, hogy jobb munkát keressenek más szervezetnél. A hangsúly itt határozottan az egyéni kezdeményezésen van.
- Interactive employability (interaktív foglalkoztathatóság): elfogadja az egyéni hajtóerőt, ezt kiegészítve a francia irodalomból ismert flow foglalkoztathatóság strukturális tényezőivel. Azt állították, hogy az egyén foglalkoztathatósága részben mások munkaerő-piaci foglalkoztatásától függ, azért is, mert versenytársak, és abban az értelemben is, hogy a magas szintű regionálisan szétszórt foglalkoztathatóság is vonzóvá tehet új foglalkoztatási lehetőségeket egy-egy területen belül. Figyelembe veszik a szabályokat és intézményeket is, melyek szabályozzák a munkaerőpiacot, reflektálva az intézményi közgazdaságtan

irodalmára. Ez a megközelítés a munkaadókat és a döntéshozókat is tekintetbe veszi az egyének mellett.

A szakirodalomban találkozhatunk keresleti és kínálati oldali megközelítésekkel is (lásd például Evans et al. 1999, Haughton et al. 2000, Lister 2001, Adams et al. 2002, Lindsay et al. 2003), azok részletes bemutatására azonban e dolgozat nem vállalkozik. Az ortodox nézőpont szerint a foglalkoztathatóságot a szerzők többsége a munkaerőpiac kínálati oldaláról közelíti meg (McQuaid – Lindsay 2005). Az egyének képességeire, készségeire fókuszálva igyekeznek megmagyarázni a munkavállalás sikerességét illetve annak ellenkezőjét.

Másként csoportosítva a foglalkoztathatóság definiálására tett kísérleteket, azokat három nagy elméletcsoportba sorolhatjuk: foglalkoztatáspolitikai megközelítések, oktatáspolitikai megközelítések, valamint a munka világába való átmenetre fókuszáló megközelítések, melyek kifejtésére a következő alfejezetekben kerül sor.

Foglalkoztathatóság foglalkoztatáspolitikai megközelítésben

A foglalkoztatáspolitikai témájú cikkek elsősorban a munkaerőpiac kínálati oldalára fókuszálnak és a foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket helyezik a középpontba. E nézőpont kutatói társadalomkutatók, közgazdászok mellett többek között számos szociológust is találunk. A szerzők egy jelentős része a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációját tekinti legfontosabb feladatnak, vannak azonban olyanok is, akik a teljes népességre kiterjesztve értelmezik a foglalkoztathatóságot (lásd például Schmid – Gazier 2002, Gazier 2007, Schmid 2008, Haughton et al. 2000). Ők a foglalkoztatáspolitikai intézkedések hatékonyságát mérik elsősorban makrogazdasági adatok segítségével. Ilyen mérőszámok például a foglalkoztatottak és munkanélküliek számának növekedése vagy csökkenése, a munkanélküliség idejének növekedése vagy csökkenése, a minimálbérek hatása a foglalkoztatottságra. A foglalkoztathatóság fogalmi megközelítése napjainkban az egyénre fókuszál, elsősorban az érintett személy munkára való megfelelőségét tekintik kulcsfontosságúnak, a középpontban nem a munkaadók vagy a kormány van (lásd a korábban idézett szerzőket). Ahhoz azonban nagymértékben hozzájárulnak a munkáltatók és a kormányok, hogy segítsék a dolgozókat munkával kapcsolatos kompetenciáik fejlesztésében.

Foglalkoztathatóság oktatáspolitikai megközelítésben

A felsőoktatási intézmények és a gazdasági szféra kapcsolatát elsősorban a jól képzett munkaerő jelenti, a téma kutatói arra fókuszálnak, hogy a felsőoktatásban milyen képességeket, készségeket kell a diákoknak átadni. A téma kutatói gyakran vitáznak azon, hogy a felsőoktatásnak milyen mélységű képzést kell nyújtania. A szakemberek egy része szerint az oktatásban alapos szakmai ismeretek megszerzésére van szükség, amit a szervezeteknél hasznosítani lehet, a tanított és igényelt tudások között azonban nincs összhang (lásd például Harvey 2001, Atkins 1999, Lees 2002). A szerzők egy másik csoportja egészen másként értékeli a kérdést. Lundvall (2002) szerint a tanuló gazdaságban maga a tudás kevésbé fontos, a tudás megszerzésének képessége a kulcskérdés, ezért az egyetemek és főiskolák fő feladata az élethosszig tartó tanulás megvalósítása. Pusztai Gabriella (2012) a Debreceni Egyetemen végzett kutatásai alapján azt hangsúlyozza, hogy a munkaerő-piaci helytállás szempontjából a legnagyobb szerepe a felsőoktatási intézmény társadalmába való beágyazottságnak, a kapcsolatok kiépítésének van. Számos szerző (többek között Dosi et al, 2006, Lundvall 2002, Magda et al. 2008, Munkácsy 2004, Cseh Papp 2012) hangsúlyozza az iskola és a munka világa közötti kapcsolat fontosságát, véleményük szerint annak érdekében, hogy a kapcsolat erősödni tudjon, a felsőfokú oktatásban nagyobb hangsúlyt kell fektetni a gyakorlati képzésre, a képzési programba épített szakmai gyakorlatok jelentőségére.

Foglalkoztathatóság, avagy átmenet a munka világába

Ez a megközelítés az iskola befejezése és a tartós munkapiaci beilleszkedés közötti időszakot tekinti kulcsfontosságúnak. Elsősorban empirikus adatgyűjtések eredményeinek elemzésére alapozott megközelítéseket foglal magába. A nemzetközi és hazai szakirodalomban is számos szerző foglalkozik a kérdéssel (lásd például Blaskó 2002, Teichler 2002, Galasi 2002, Galasi – Varga 2005, Schomborg – Teichler 2006, Horváth 2008, Veroszta 2010, Vincze 2013). A disszertáció ezt a megközelítést tekinti kiindulópontnak, hiszen a rendelkezésre álló adatok segítségével a munkaerő-piaci integráció sikerességét igyekszik magyarázni. A szakirodalom alapján a foglalkoztathatóságra úgy tekintünk mint komplex képességek együttese, mely segíti a végzeteket abban, hogy végzettségüknek megfelelő állást találjanak, és foglalkoztatottak tudjanak maradni, szükség esetén tovább bővítve tudásukat. A

foglalkoztathatóságra ebben az értelemben úgy tekintünk, mint a képzés és a munka világa közötti átmenetre, kiemelve annak gördülékenységét vagy problémáit. Ily módon a foglalkoztathatóság a tanulmányok során megszerzett tudások munkaerő-piaci konvertálásának vagy konvertálhatóságának mércéje. A munkaerő-piaci sikeresség mutatójaként értelmezve számos tényezőt bevonhatunk a vizsgálatokba, például a családi háttérrel, a képzés és a munka közötti kapcsolódás, illeszkedés mértékét, illetve a felsőoktatási intézmény elismertségét. Veroszta (2010) szerint az átmenet hangsúlyozó elméletek jórészt a közgazdaságtan beruházási elméleteihez kapcsolhatók. Az ifjúságkutatás nézőpontjából Zinnecker (idézi Veroszta 2010) elmélete szerint az ipari társadalmakra jellemző átmeneti ifjúsági korszakot a posztipari társadalmakban az iskolai ifjúsági korszak váltja fel. Utóbbi egy meghosszabbodott ifjúsági életszakaszként kitágítja az ifjúkor határait, a fiatalokat a társadalom mintegy felmenti a családalapítás, és a teljes munkaerő-piaci integráció alól. A fiatal diplomások speciális munkaerő-piaci helyzetét magukba sűrítő foglalkozásokat életciklus-foglalkozásoknak nevezik. A frissdiplomás foglalkoztathatóságának vizsgálataiban azért is fontos ezt hangsúlyozni, mert a fiatalok életútjának diverzifikálódása és individualizálódása miatt a munkaerő-piaci életút kezelése is komplexebbé válik. A frissdiplomás munkaerő-piaci sikerességének feltárása során az átmenetet ezért külön is érdemes megvizsgálni. Ez az időszak egy speciális helykeresési periódus pillanatfelvétele. Maguk a hallgatók is tisztában vannak ezen időszak speciális voltával, a hallgatói várakozásokra irányuló kutatások szerint ők is a végzés utáni körülbelül három évben definiálják az átmeneti időszak lezárulását, ez idő alatt lezajló munkaerő-piaci próbálkozásokra helykeresésként, egyfajta lépcsőfokként (stepping stone) tekintenek. Az átmenet éles határai elmosódottságának, a képzési idő megnyúlásának okaként a problémás munkaerő-piaci betagozódás elodázásának stratégiája is állhat, mint a munkanélküliségből való menekülés. Lindberg (idézi Veroszta 2010) rámutat arra, hogy az átmenet kérdésköre az úgynevezett „School-to-Work” megközelítésben és a ráépülő kutatásokban tematizálódik. E kutatási irány fő jellemzője a nagy nemzetközi adatfelvételek vagy adatelemzések mellett a vizsgálatokba bevontak köre is, amely nem kizárólag a felsőfokú végzettségűeket jelenti (Veroszta 2010). A témát kutatók az átmenetet háromféleképp közelítik meg. Az első megközelítés szerint az átmenet egy korcsoport számára az első periódus, amelyben az adott kohorsz 75 százaléknál kisebb arányban van még benn az oktatásban, azaz nem dolgozik. A második megközelítés az átmeneten azt az átlagos életkori szakaszt érti,

amely az oktatási rendszerből való első kilépéssel kezdődik. A harmadik irány szerint az átmenet a tankötelezettség megszűntével kezdődik. (Mihály 2009, Vincze 2013).

Az átmenet fogalmi meghatározását tovább árnyalja, hogy a korábbi évtizedekhez képest meghosszabbodott a munkaerő-piaci belépésre való felkészülés ideje, továbbá, hogy az első főállású, teljes munkaidős és határozatlan idejű kinevezéssel járó állásba történő belépés későbbre tolódott (Laki 2002, Vincze 2013). Róbert (2004) arra hívja fel a figyelmet, hogy a pályakezdők foglalkozás-szerkezetének átalakulása következtében rövidtávon az elhelyezkedés a foglalkozások minőségét tekintve nehezebbé vált, a munkába való átmenet meghosszabbodott, az átmenet folyamata bizonytalanabbá és flexibilisebbé vált.

A foglalkoztathatóság további értelmezései

A foglalkoztathatóság definícióit más aspektusokból is csoportosíthatjuk. A téma kutatóinak ezen további elképzeléseit a vizsgálataik fókusza szerint négy csoportba soroltam.

Foglalkoztathatóság az idő szerepét figyelembe véve

A foglalkoztathatóság megközelítéseit az idő figyelembevételével Watts (2006) három csoportba sorolta: azonnali foglalkoztatás; azonnali foglalkoztathatóság; fenntartható foglalkoztathatóság. Az azonnali foglalkoztatás (immediate employment) azt jelenti, hogy hat hónappal a végzés után hányan állnak alkalmazásban. Ez a legszűkebb értelmezése a foglalkoztathatóságnak. Hiányossága, hogy nem ad megfelelő információt arról, ha valaki később áll munkába például továbbtanulás vagy más ok miatt, nem derül ki, hogy a képzettségének és képességeinek megfelelő munkát talált-e, azaz nem veszi figyelembe a kongruencia mértékét. Az azonnali foglalkoztathatóság (immediate employability) arra fókuszál, hogy a végzett hallgató rendelkezik-e a diplomás álláshoz szükséges tulajdonságokkal és képességekkel további tanulás nélkül is. A fenntartható foglalkoztathatóság (sustainable employability) arra irányul, hogy nemcsak megszerezni fontos az első diplomás állást, hanem folyamatosan foglalkoztatottnak maradni, amihez folyamatos megújulás szükséges.

Foglalkoztathatóság a képességek, kompetenciák alapján

Harvey (2001) szerint a foglalkoztathatóság szempontjából két dimenzió fontos. Az egyik dimenzió a diáknak az a képessége, hogy végzés után munkát kap, melyet meg

tud tartani és fejlődik általa, a másik dimenzió pedig az, hogy hogyan fejleszthetőek a diákok képességei, készségei, tudása, és képessé válnak-e az élethosszig tartó tanulásra. Hillage és Pollard (1998) a foglalkoztathatóság képességének egy részletesebb felbontását adja. A jól foglalkoztatható végzett hallgató az első állását megszerzi, fenntartja, és szükség esetén új állás kap. Az egyén számára ezeket jelenti a foglalkoztathatóság: a tudásban, képességekben és attitűdben megtestesülő előnyök; ezen képességek alkalmazása és fejlesztése; ezeknek az előnyöknek a felmutatása a potenciális munkáltatónak; az egyén állása a munkaerő-piaci és az egyéni körülmények közötti kontextusban. Ez eltérhet a társadalom számára érzékelhető foglalkoztathatóságtól. Dearing (1997) is ad egy felbontást a foglalkoztathatóság szempontjából fontos kulcsképeségekre. Ő a következőket tekinti fontosnak: a kommunikációs képességet, a számolási képességet, az információtechnológia használatát és a tanulni tudást. Az egyik legrészletesebb összetevőkre való felbontást Knight és Yorke (2006) végzi el. A szakirodalomban igen elterjedt modelljük (USEM-modell) értelmezésében a foglalkoztathatóság fogalma négy fő komponensből tevődik össze. Ezek a szakértelem, képességek, önismeret és önbizalom, illetve a stratégiai gondolkodásra való képesség és hajlam. Míg a szakértelem a tudás elméleti megalapozottságát jelenti, addig a képességek, készségek a gyakorlati tudásra vonatkoznak. Az öntudat és önbizalom dimenziója arra vonatkozik, hogy az elméleti és gyakorlati tudást mennyire tudja alkalmazni az egyén a fellépő problémák megoldására és a lehetőségek kihasználására. A stratégiai gondolkodásra való hajlam a releváns ismeretek megszerzésének képessége, átültetése a gyakorlatba.

Foglalkoztathatóság a tudás szerint

A tudásmenedzsment megközelítésében a tartós foglalkoztathatóság záloga az adaptációs készség, azaz a foglalkoztatók szükségleteivel összhangban lévő élethosszig tartó tanulás (Lundvall 2002). A tudás és tudásteremtés gazdasági szerepét tekintve kétféle tudást különböztethetünk meg: kódolt, vagy más néven explicit tudást, és hallgatólagos vagy tacit tudást (Polányi 1978). Ahhoz, hogy a kódolt tudás (például informatikai eszközök segítségével) feldolgozható és továbbítható legyen, információvá alakítják. Annak érdekében, hogy ez a folyamat minél könnyebben és költséghatékonyabban végrehajtható legyen, a kódolt tudást standardizálják, így a szabványos ismeret térben nagy távolságokra továbbítható a szervezetek határain túl is (David – Foray 1995, Foray – Lundvall 1996). A hallgatólagos tudás, mint például a

szakmai fogások, gyakorlati tapasztalatok, nem alakíthatók át információvá (Polányi 1978). A tacit (gyakorlati) tudás további példái a közös nézetek és értelmezési módok, melyeket a társas interakciókon keresztül adnak tovább, például a szakértő-gyakornok típusú kapcsolatokban (Moerel 2006, Lam 2000). A tudásteremtés magában foglalja a munkavégzés közbeni tanulást (learning by doing), valamint a formális képzés során elsajátított képességeket is (Lundvall 2002).

Munkaerő-piaci státusz és lehetőségek szerinti megközelítés

Thijssen (2000) a foglalkoztathatóságot szűk, tág és komplex értelemben definiálja. Szűk értelemben a foglalkoztathatóság az egyén képességeit és hajlandóságát fejezi ki adott időpontban, ami lehetővé teszi, hogy bizonyos munkakörben helyt álljon adott munkaerő-piaci körülmények közötti. Tágabb értelmezés szerint a fogalom magában foglal minden egyéni tényezőt, mely a jövőbeli pozícióját befolyásolhatja adott munkaerő-piaci szegmensben. Komplex értelemben minden egyéni és kontextusfüggő tényező ide tartozik, ami befolyásolhatja a munkaerő-piaci pozíciót. Ide sorolható például a képzés, mely javíthatja az egyének foglalkoztathatóságát, illetve ellentétes hatása lehet a diszkriminációnak. Forrier – Sels (2003) szerint a foglalkoztathatóság az egyén esélye arra, hogy állást talál a belső vagy külső munkaerőpiacon. Belső munkaerőpiacnak tekintik a szerzők az adott vállalatban belüli karrierállomásokat, előrelépést, munkakörváltást, külső munkaerő-piaci lehetőségnek pedig a más vállalatnál megpályázható állásokat. Értelmezésük szerint a foglalkoztathatóság nem kizárólag az egyének képességeitől és készségeitől függ, azt jelentősen befolyásolják külső gazdasági hatások is, például a gazdasági fellendülések illetve visszaesések.

A foglalkoztathatóság fogalma tehát számos aspektust foglalhat magába, melyek közös eleme, hogy az oktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolatra építenek. Míg a foglalkoztatáspolitikára számár elsősorban a munkához jutás esélye a kulcskérdés, az oktatáspolitikára szempontjából a munkához jutáshoz szükséges képességek, készségek megszerzésének módját jelenti.

Miután áttekintettük a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolat elméleteit, két fő irányvonalat érdemes kiemelni. Az egyik a tudás, képességek, készségek, szakértelem döntő szerepét hangsúlyozza, a másik nagy elmélet a képzés meritokratikus tendenciáin alapul (a magasabb szintű képzés önmagában vezet nagyobb sikerhez). Teichler (2002) szerint e két tényező együttesen befolyásolja a munkaerő-piaci

sikerességet. Az előbbihez kapcsolódik a közgazdaságtanban jól ismert emberitőke-elmélet, mely a beruházást (tudás megszerzését) követő nagyobb munkaerő-piaci megtérüléssel magyarázza a felsőfokú végzettséghez kötődő bértöbbletet⁷. Az utóbbi pedig a szűrőelmélet, mely az emberitőke-elmélettől részben eltérően a megszerzett tudás helyett a végzettség információs szerepét hangsúlyozza a státusz megszerzésében (lásd például Spence 1973, Arrow 1973, Stiglitz 1975).

2.1.2 A foglalkoztathatóság modelljei

A dolgozatnak ez az alfejezete áttekintést ad a foglalkoztathatóság szakirodalomban leginkább elterjedt modelljeiről annak érdekében, hogy jobban körülhatárolja a fogalmat, szemléltesse az értelmezések sokféleségét.

A foglalkoztathatóság kapcsolat-modellje

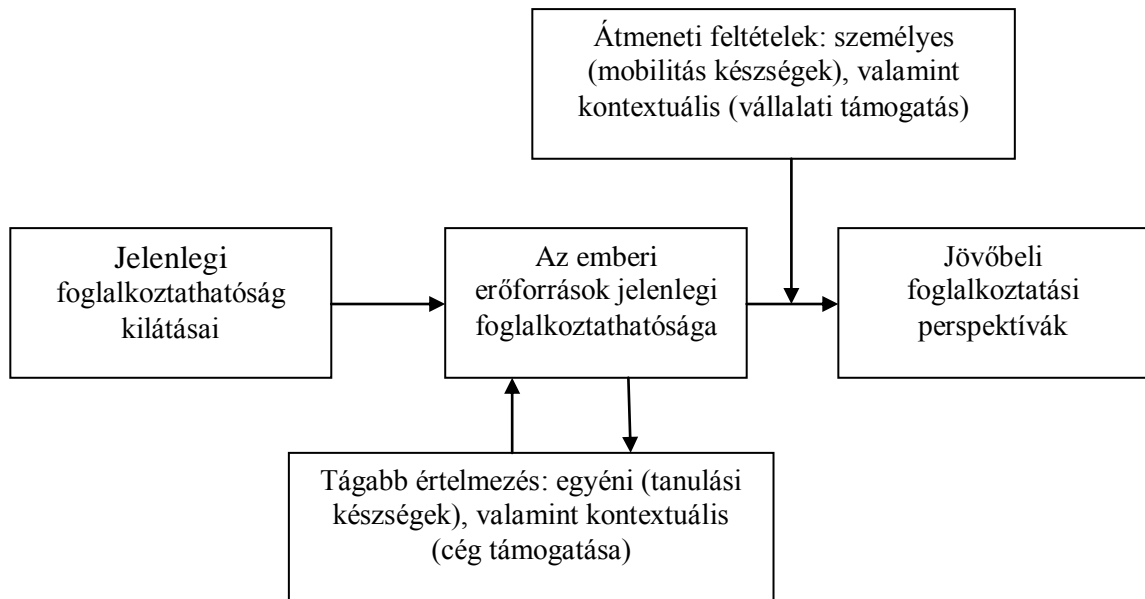
Ez a modell (lásd az 1. ábrát) az alábbi öt tényezőt emeli ki (Thijssen et al. 2008):

- A foglalkoztathatóság olyan összetett jelenség, mely hatással van a foglalkoztatásra és a munkára a jövőben, és ezek az egymással összefüggő elemek befolyásolják a munkavállalók foglalkoztatási kilátásait a közeljövőben.
- A foglalkoztathatóság központi eleme az egyén foglalkoztathatóság-rádiusza, azok a munkavállaló által betölthető különböző munkahelyek és elvégezhető feladatok, melyeket képességei birtokában el tud látni.
- Azok a feladatok (foglalkozások, foglalkozáscsoportok), amelyekben a munkavállaló képes, vagy képes lehet megfelelően teljesíteni, nehezen meghatározhatók. Emiatt a foglalkoztathatósági kutatás főként a foglalkoztathatóság előrejelzőire fókuszál (például önállóság, kor, iskolai életút). Ezek valójában a foglalkoztathatóság közvetett indikátorai, melyek jelentősen befolyásolják az egyének jelenbeli foglalkoztathatóságának sugarát.
- Ha a foglalkoztathatósági sugár korlátozott, annak bővítése stratégiai döntés lehet. A bővítés lehetőségét két körülmény határozza meg: személyes körülmények, azaz a személyes tanulási kompetenciák megléte (például elkezdni egy formális képzést a kompetenciák bővítése céljából), és/vagy a kontextuális körülmények (például az elérhető képzések szervezeti vagy országos szinten).

⁷ Ez a megközelítés Smith elképzeléséhez áll a legközelebb, a Schultz és Becker nevéhez fűződő elmélet szerint az emberi tőkébe való beruházás a termelékenységét növeli, és emiatt növekszik a bér az iskolaévek számának növekedésével (erről bővebben lásd például Polónyi 2002).

- A foglalkoztathatóság sugarának bővítése nem jelenti minden esetben a foglalkoztatási kilátások javulását, hisz abban szerepet játszanak különböző átmeneti feltételek is. Két fontos interaktív feltétel: személyi feltételek (karrier kompetenciák, például karriertervezés, képességek alkalmazása), kontextuális körülmények (a munkáltatók és a munkaerőpiac által támogatott karriermenedzsment).

1. ábra: A foglalkoztathatóság kapcsolat-modellje (Employability-link model)



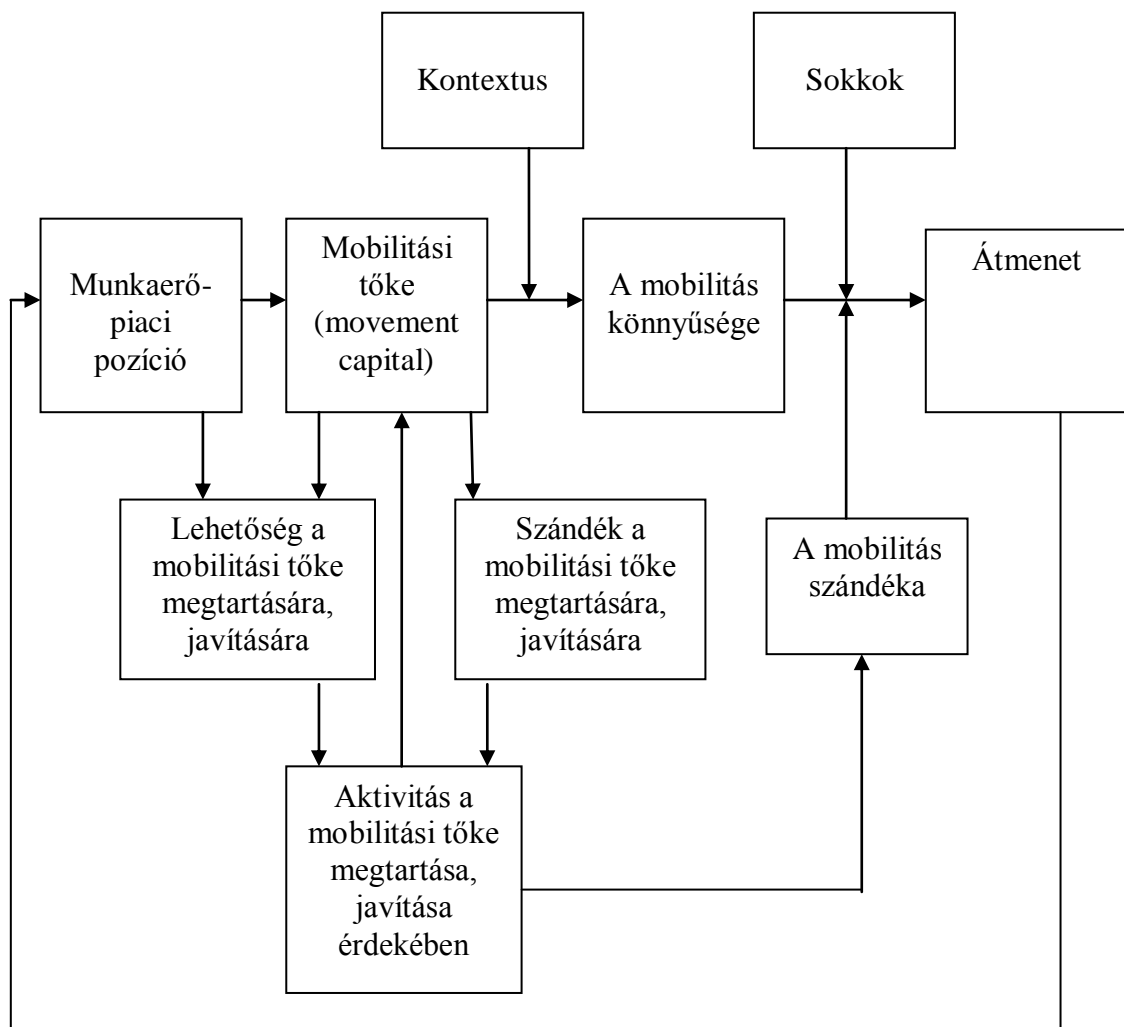
Forrás: Thijssen et al. (2008:14)

A foglalkoztathatóság folyamat-modellje

Forier–Sels (2003) a foglalkoztathatósági folyamat fogalmi modelljének leírásakor (lásd 2. ábra) az egyes elemek jelentésének kifejtése után kitérnek a szakirodalomban feltárt eredményekre, valamint a lehetséges mérési lehetőségekre is. A modell az egyén jelenlegi munkaerő-piaci pozíciójából indul ki (foglalkoztatott, munkanélküli, tanuló...). A mobilitási tőke (movement capital) értelmezésükben azt jelenti, hogy az egyén képességeinek köszönhetően mobilizálni képes magát a munkaerő-piacon. Ennek két összetevője: maguk a képességek, mellyel az egyén rendelkezik, továbbá a karriercélok, motivációk. A kontextus azt takarja, hogy a mobilitás külső munkaerő-piaci tényezők miatt korlátozott, például az állások korlátozott elérhetősége miatt. Az átmenet új munkaerő-piaci pozíciókat jelöl. A munkaerő-piaci pozíció, a mobilitási tőke, a mobilitás könnyűsége és az átmenet egy dinamikus láncot alkotnak. A mobilitás szándéka (willingness to move) a modellben azt jelenti, hogy az egyén változtatni kíván jelenlegi pozícióján. Ez természetesen értelmezhető vállalaton belül, és annak határain kívül is. Sokkhatások is

befolyásolhatják a mobilitást, mely adódhat az egyén életében és a vállalat életében egyaránt. A mobilitási tőke megtartása, javítása során tisztázhatók a karriercélok, avagy a miérttek (knowing why), jobban megismerjük a munkaerő-piacot, hisz tudjuk, hogyan működik (knowing how), és hozzájárul a kapcsolatok erősödéséhez is, azaz tudjuk kit tartunk meg (knowing whom). A mobilitási tőke megtartásának, javításának példája lehet, amikor a pilóták szimulátorban gyakorolják a repülés kritikus eseteit. Ide sorolhatók a különböző képzések, a munkahelyi rotáció, karrier-tanácsadás. A mobilitási tőke megtartásának, javításának szándékát személyes és külső tényezők egyaránt befolyásolhatják, gondoljunk itt például a szabályok változása miatti továbbképzésekre, vagy az egyéni motivációra, érdeklődésre.

2. ábra: A foglalkoztathatósági folyamat fogalmi modellje



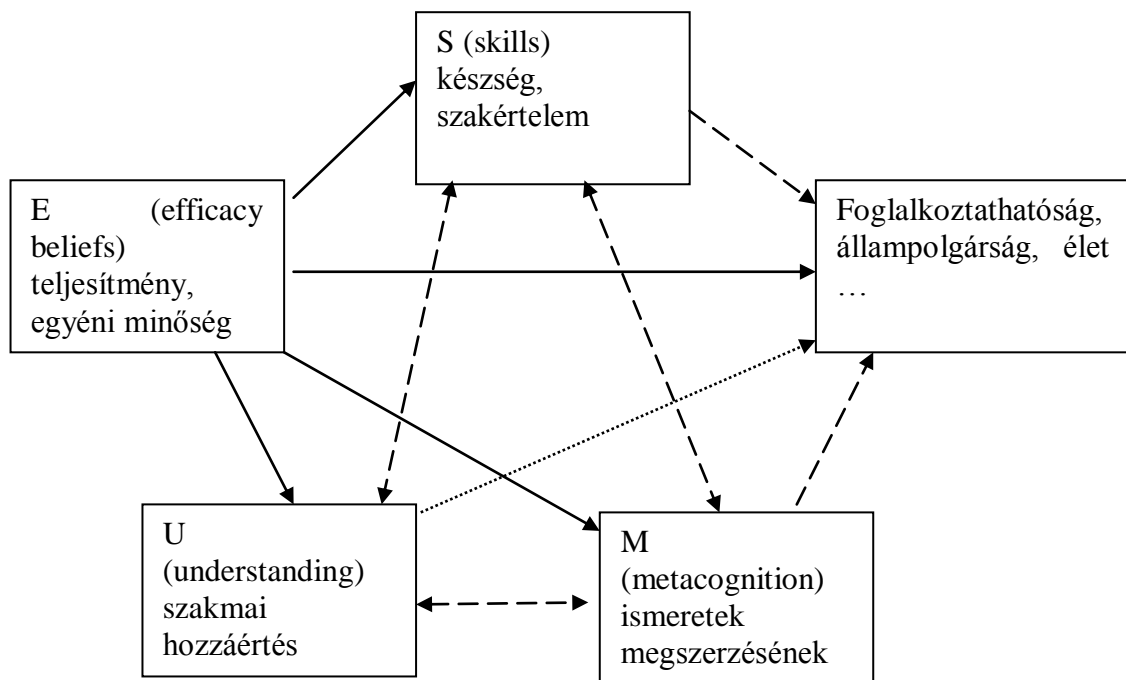
Forrás: Forier – Sels (2003:108)

USEM-modell

A modell a nevét a foglalkoztathatóságot meghatározó négy modellbeli tényező elnevezésének kezdőbetűinek mozaikszóvá alakításáról kapta, a szakirodalom gyakran említi így. A modell a foglalkoztathatóságot az alábbi négy tényezővel magyarázza:

- Understanding = hozzáértés.
- Skills = képességek, készségek.
- Efficacy beliefs, students' self-theories and personal qualities = teljesítmény, hatékonyság-hiedelmek, a hallgatók önismerete és egyéni tulajdonságaik, önbizalma.
- Metacognition, encompassing self-awareness regarding the student's learning, and the capacity to reflect on, in and for action = a hallgatók saját ismereteikről rendelkezésre álló tudása, azok működtetése, az ismeretek megszerzésének képessége, átültetése a gyakorlatba.

3. ábra: Az USEM-modell



Forrás: Knight – Yorke (2006:5)

A hozzáértés, a tudás mélysége a felsőfokú oktatás kulcseleme, nem igényel különösebb magyarázatot. A készség, szaktudás jelenti a gyakorlati készségeket, a gyakorlatias szaktudást, ami magában foglalja a tudatosságot és érzékenységet, a kulcsképeségek alkalmazni tudását. A teljesítmény és önállóság magában foglalja az egyéni intelligencia, a mély szakmai tudás alkalmazását, a feladatokban rejlő lehetőséget, a lehetőségek kapcsán felmerült tapasztalat és tudás fejlesztése által vezérelt egyéni

kompetenciákat. Az ismeretek megszerzésének képességét az iskolában kell elsajátítani annak érdekében, hogy a megszerzett tudásokat később a gyakorlatban hasznosítani tudják a munkavállalók és képesek legyenek önmaguk, saját képességeik, szaktudásuk fejlesztésére (Knight – Yorke 2006).

A foglalkoztathatóság szerkezete McQuaid – Lindsay modelljében

Talán a legátfogóbb modellt a foglalkoztathatósági faktorokról McQuaid – Lindsay (2005) alkotta meg (lásd 1. sz. melléklet). A szerzőpáros három nagy csoportot különböztet meg a foglalkoztathatóságot befolyásoló tényezők között: individuális tényezőket, személyes körülményeket és külső faktorokat. Individuális tényezők között szerepelnek a foglalkoztathatóságot befolyásoló képességek, tulajdonságok, demográfiai jellemzők, egészségi jellemzők, az álláskeresés módja és intenzitása, valamint a mobilitási tényezők. A személyes körülmények tovább bonthatók háztartási körülményekre, a forrásokhoz való hozzáférés lehetőségére, a munkakultúra meglétére. A külső faktorok keresleti tényezőkre és támogató tényezők meglétére bonthatók tovább.

Ebben a modellben másként strukturálva megtaláljuk a korábban ismertett modellek egyéni (személyes) és kontextuális tényezőit. A modell rendkívül részletesen leírja azokat a személyes képességeket, készségeket, melyek az egyén foglalkoztathatóságát rövid és hosszú távon befolyásolják, számba veszi azokat a meglévő körülményeket, melyek az előzőekben leírtakon túl hatással lehetnek az egyének alkalmazhatóságára, de mégsem kizárólag externális tényezőknek minősülnek, mint például a családi kötelezettségek vagy a közlekedés hozzáférhetősége. A modellben említett külső faktorok a korábban megismert modellek kontextuális tényezőinek sokkal részletesebb, több tényezőre való felbontásaként értelmezhetők.

2.1.3 A foglalkoztathatóság mérése

Ez az alfejezet röviden összegzi a foglalkoztathatóság mérésének lehetséges módjait, ismerteti azokat az indikátorokat, mutatószámokat, melyek segítségével képet kaphatunk a fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetéről, sikerességéről. A mutatószámok leírása során részletesen ismerteti a dolgozat azokat a mérőszámokat, melyek megismerése a dolgozat empirikus része elemzéseinek megértéséhez nélkülözhetetlenek.

Lees (2002) a foglalkoztathatóság mérésének egy lehetséges útjaként a makrogazdasági mutatók segítségével történő mérést említi. Ilyen makrogazdasági mutatók lehetnek például: a foglalkoztatottak száma, a továbbtanulók száma, az álláskereső vagy továbbtanulni szándékozók, illetve az inaktívak száma. A másik megközelítés a szerző szerint a mikroszintű adatgyűjtésen alapul. A mikroszintű adatgyűjtés egyik lehetséges módja például a foglalkoztathatóság nyomon követése, valamint a hallgatói elégedettségmérés.

A foglalkoztathatóság mérésének számos alternatívája lehetséges. Az elemzése során a makrogazdasági és mikroszintű mutatók a foglalkoztathatóság különböző definíciói szerint külön-külön és együtt, kombinálva is használhatók. Az elemzés során mindig konkretizálni kell, hogyan értelmezik a foglalkoztathatóságot és milyen módon közelítik meg, milyen kérdést szeretnének tisztázni, annak megfelelően lehetséges a megfelelő mutatók, mutatószám-kombinációk kiválasztása.

Harvey (2001) a foglalkoztathatóság mérésével kapcsolatban először a fogalmi meghatározást említi, majd leírja a fogalom dimenzióit, azokhoz rendeli hozzá a lehetséges indikátorokat, számba veszi a kiválasztási szempontokat, azokhoz eszközöket rendel (milyen adatokat használjanak fel), majd meghatározza a megfelelő mutatószámokat (operacionalizálás). Az operacionalizálás lehetséges példáit az 1. táblázat foglalja össze.

1. táblázat: A foglalkoztathatóság alternatív operacionalizálásának példái

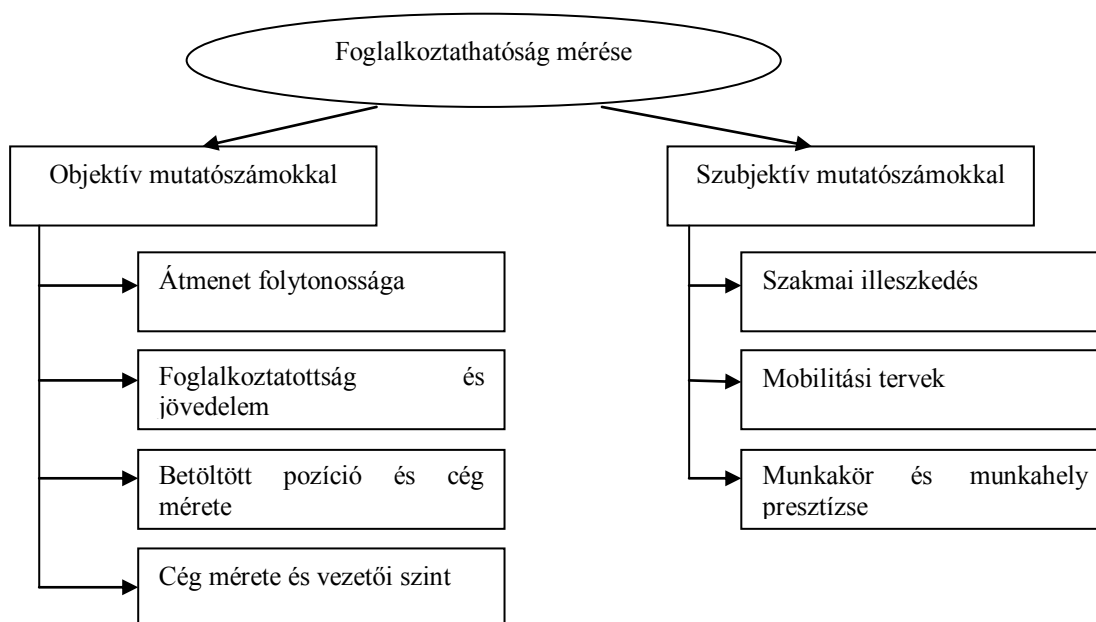
Alternatíva	1. példa	2. példa	3. példa
fogalmi definíció	A foglalkoztathatóság a munka megszerzésének és megtartásának képessége (Hillage – Polard 1998).	A foglalkoztathatóság a diplomások azon hajlandósága, hogy a munkaadóknak megmutassák azokat a tulajdonságaikat, melyekre a szervezet hatékony működéséhez szükség lesz a jövőben (Harvey 1999).	A foglalkoztathatóság a diplomás azon képessége, hogy egy kielégítő állást képes megszerezni.
dimenzió	A foglalkoztatás jellege, a diploma megszerzése óta eltelt idő, jövedelem, tudományterület.	A munka jellemzői: csapatmunka, kommunikáció, kockázatvállalás, stb.	Jól fizető munka, érdekes feladatok, delegált felelősség.
indikátorok	Foglalkoztatott-e? A foglalkozás kapcsolódik-e a diploma területéhez? Szükség van-e diplomás képességekre? Van-e fejlődési lehetőség?	Csapatmunkában szerzett tapasztalat, csoport vezetésében szerzett tapasztalat, képes-e különböző csapatokban különböző szerepek betöltésére egyidejűleg...	Pl. delegált felelősség: rugalmas munkavégzés ellenőrzése, speciális vezetés, stratégiai döntések meghozatala, stb.
kiválasztás	Foglalkoztatottá vált-e a diploma megszerzését követő 6 hónapon belül?	Kulcsképeségek megléte, melyek lehetnek szakspecifikus elemek is.	A munkával való elégedettség mutatói.
eszközök	Friszdiplomások foglalkoztatási aktivitásának felmérése.	A diplomások képességeinek mérése.	A diplomások munkával való elégedettségének mérése.
meghatározása	Egyszerű foglalkoztatási mutató.	A diplomás képességeinek komplex mutatója.	A diplomások elégedettségének egyes mutatói.

Forrás: Harvey (2001:107)

A foglalkoztathatóság mérésére szolgáló mutatók rendszere nagyon összetett. A végzettek munkaerő-piaci sikerességének vizsgálata a CHEERS nemzetközi felmérésben⁸ objektív és szubjektív mutatók alapján történt. A foglalkoztathatóság mérőszámait a 4. ábrában foglaltam össze.

⁸ A foglalkoztathatósággal kapcsolatos vizsgálatok bemutatására a következő alfejezetben kerül sor.

4. ábra: A foglalkoztathatóságot mérő mutatószámok rendszere



Forrás: CHEERS kutatás, Veroszta (2010) és Schomborg (2010) alapján szerkesztett ábra

Schomborg (2010) objektív mutatók közé sorolja a foglalkoztatottak arányát, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak arányát, a nem határozott idejű szerződéssel rendelkezőket, a szakmai pozíciót és a jövedelmet, szubjektív mutatók közé sorolja a tudás és készségek használatát, a szakterület közelségét, a pozíció megfelelőségét, a végzettségi szint illeszkedését, az elvárások teljesülését, a magas státuszt, a munka önállóságát, és a munkahellyel való elégedettséget. Veroszta (2010) tanulmányában a CHEERS nemzetközi felmérésben használt foglalkoztathatósági mutatókat a következőképpen csoportosította: objektív mutatók között vannak az átmenet folytonosságára utalók, ezek a mutatók a diploma megszerzése utáni első állás megtalálásáig terjedő időszakot fedik le; vannak foglalkoztatottságot és jövedelmet mérő számok; a betöltött pozícióra és a cég méretére vonatkozó; továbbá vannak még a cég méretét a vezetői szinttel kombináló mutatók. Szubjektív mutatók csoportjába tartoznak az illeszkedést vizsgáló mutatók, melyek arra keresik a választ, hogy a végzettségéhez kapcsolódó munkakörben dolgozik-e a diplomás; ide tartoznak mobilitási tervek, amelyek azt firtatják, hogy tervez-e a munkavállaló munkahelyváltást; presztízssre vonatkozó, amelyek mind a munka, mind a munkahely elismertségét mérik; valamint a munkahelyi státusszal való elégedettség mérése (Veroszta 2010).

Mint azt a fent említett mutatószámok is jól illusztrálják, a munkaerő-piaci sikeresség egyik fontos mutatója a képzettség és a foglalkozás illeszkedése, mely elkülöníthető

vertikális és horizontális dimenziók mentén. Vertikális értelemben a szakirodalom a túlképzés és alulképzés fogalmát használja. Ha a foglalkozás gyakorlásához a szükségesnél magasabb szintű képzettsége van a munkavállalónak, akkor túlképzett, ha annál alacsonyabb, akkor alulképzett. Horizontális illeszkedésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a szakképzettségének megfelelő munkát végez (Galasi et al. 2001). Az illeszkedés vizsgálatára két módon kerülhet sor, vagy a képzettség és a munka szubjektív megfelelése alapján, amikor a megkérdezett valamilyen skálán osztályozza a képzettség és a munka közötti kapcsolatot szorosságát, vagy pedig a betöltött munkakör alapján a kutató minősíti az illeszkedés mértékét (Rumberger 1987, Galasi et al. 2001). Az illeszkedés mérésére, elsősorban a vertikális illeszkedés tekintetében Hartog (2000) a következő mérési módszereket említi:

- munkaelemzés során szakértők megbecsülik a munkakör iskolázottsági követelményeit,
- önértékelés során maga a munkavállaló mondja meg az elvárt iskolázottsági szintet, ez is kétféleképpen lehetséges: vagy a munkakörhöz szükséges végzettségi szintet mondja meg, vagy a saját végzettségéhez viszonyítja a munkakörtől elvárt képzettségi szintet, hogy ugyanolyan, alacsonyabb vagy magasabb végzettség szükséges-e a betöltéséhez, mint amivel ő maga rendelkezik,
- statisztikai módszerrel, melynek során vagy az átlagos, vagy a leggyakoribb iskolázottsági szinttel jellemezzük egy adott munkakört.

A szakértői módszer előnye, hogy objektív módon határozza meg az elvárt képzettségi szintet, hátránya viszont, hogy magas az idő- és költségigénye, valamint a képzések közötti különbségeket nem veszi figyelembe, nem számol a munkakörök tartalmának időbeli változásával és azzal sem, hogy egy adott foglalkozáson belül is eltérhet a munkakörök tartalma. Az önértékelés előnye, hogy egy adott munkához mérten adja meg a szükséges végzettségi szintet. Hátránya, hogy a munkavállalók gyakran túlbecsülik a munka által megkövetelt iskolázottsági szintet. Ennek magyarázata, hogy a munkaerőpiacon folyamatosan nő a végzettségi szint, a munkaadók alkalmazkodnak a munkaerő kínálatban bekövetkező változásokhoz, így magasabb végzettséget várnak el akkor is, ha a munka tartalma azt valójában nem indokolja, ezt a képzettség inflációjának tekinthetjük. A statisztikai alapú mérés pedig elsősorban az allokációt tükrözi, a túlképzés és alulképzés szimmetrikus mérését eredményezi. Mindhárom

módszerek megvannak az előnyei és hátrányai. A módszer kiválasztását nagymértékben befolyásolja az elérhető adatok köre (Green et al 1999).

Vámos Dóra (1989) felhívja a figyelmet a felsőoktatásban elsajátított tananyag sokfélesége miatti nehézségekre. Ha túl konkrét, specializált tananyagot sajátítanak el a felsőoktatásban részt vevő hallgatók, az egyes esetekben megkönnyíti az elhelyezkedést, bizonyos esetekben, amikor nem a szakmai főiránynak megfelelő munkakörrel van szó, a munkába állás esélyeit leszűkíti, megnehezítheti. A túl általános képzés pedig jelentősen megnehezíti a piacra lépést. A munkapiaci alkalmazkodóképesség egyik fejlesztési lehetősége, ha a képzésben figyelembe veszik és felhasználják a foglalkozások természetes konvertibilitásból származó különbségeket, illetve az egyes szakmacsoportokhoz tartozó munkakörök eltérő helyettesíthetőségét. Kutatási eredmények igazolták, hogy az egyes diplomás foglalkozások, foglalkozási csoportok eme két tulajdonságukat illetően legalább négy csoportba sorolhatók (Vámos 1989):

- Könnyen helyettesíthető és jól konvertálható foglalkozások (például közigazgatási, gazdasági, pedagógiai)
- Könnyen helyettesíthető, de kevésbé konvertálható foglalkozások (például könyvtáros, népművelő, újságíró)
- Nehezen helyettesíthető, de jól konvertálható foglalkozások (például jogi, műszaki, mezőgazdasági)
- Nehezen helyettesíthető és kevésbé konvertálható foglalkozások (például orvos, művész).

Vámos Dórának ezt a klasszifikációját megszületése óta gyakran hivatkozzák, de az elmúlt 25 évben megérett az idő ennek felülvizsgálatára. Sajnos e dolgozat profiljába nem fér bele egy új csoportosítás kialakítása, ám a primer vizsgálat eredményeire építve kisebb kiegészítéseket, módosítási javaslatokat megfogalmaz a dolgozat a 4.5 fejezetben.

2.1.4 A foglalkoztathatóság fogalmi szintézise, konceptualizálás

A foglalkoztathatóság definícióinak áttekintése során számos megközelítést ismertettem. A szakirodalmak feldolgozása során igyekeztem rávilágítani azokra a folyamatokra, összefüggésekre, melyek a munkaerő-piaci sikeresség szempontjából döntő fontosságúak. Mivel egységes megállapodás mindeddig nem született, a dolgozat későbbi elemzése szempontjából pedig nélkülözhetetlen a fogalom meghatározása, ezért a foglalkoztathatóság különböző megközelítéseinek esszenciáját magába sűrítő, tágabb értelmezési keret meghatározását tartom szükségesnek.

2. táblázat: A foglalkoztathatóságot befolyásoló tényezők

Befolyásoló tényező	Példák	Hivatkozott szerzők
foglalkoztatás-politikai intézkedések	aktív és passzív eszközök, minimálbérek, munkaadók támogatása, képzés támogatása...	Schmid – Gazier 2002, Gazier 2007, Schmid 2008, Haughton et al. 2000
az oktatás során elsajátított ismeretek	elméleti vs. gyakorlati fókuszú képzések, vállalati képzések, az ismeretek megszerzésének képessége, az oktatás során kialakított kapcsolatok...	Harvey 2001, Atkins 1999, Lees 2002, Lundvall 2002, Munkácsy 2004, Dosi et al. 2006, Magda et al. 2008, Csehné Papp 2012 és 2013, Pusztaí 2012
idő	az első állás megtalálásáig eltelt idő, munkából kiesés ideje, foglalkoztatottnak maradni hosszú távon...	Watts (2006)
képességek, készségek	munka-specifikus képességek, ismeretek átültetése a gyakorlatba, számolási és íráskészség, információ feldolgozása, önismeret...	Dearing 1997, Hillage – Polard 1998, Harvey 2001, Knight – Yorke 2006, McQuaid – Lindsay 2005
az iskolából a munka világába való átmenet körülményei	munkaerő-piaci integráció gördülékenysége, első munkavállalás idejének későbbre tolódása, a család támogatása, munkahelyi illeszkedés (horizontális és vertikális), munkaattitűdök az életpálya kezdetén, sikeresség a munkában, előrelépési lehetőségek, a pályaválasztás jelentősége, továbbtanulási lehetőségek, az oktatási intézmény megítélésének szerepe...	Blaskó 2002, Teichler 2002, Galasi 2002, Laki 2002, Róbert 2002, Róbert 2004, Galasi et al. 2004, Galasi – Varga 2005, Róbert – Bukodi 2005, Schomborg – Teichler 2006, Allen – van der Velden 2007, Horváth 2008, Mihály 2009, Horváth – Kiss 2009, Csehné Papp 2010, Kun 2010, Varga 2010, Veroszta 2010, Kotsis 2011, MKIK GVI 2013, Vincze 2013
a munka során szükséges tudások típusa	explicit vs. tacit tudások, tudásátadás módja, lehetőségei, a tudás kódolásának lehetőségei...	Polányi 1978, Lundvall 2002, David – Foray 1995, Foray – Lundvall 1996, Moerel 2006, Lam 2000
munkaerő-piaci lehetőségek	munkaerő-piaci mikro- és makrotényezők, vállalati stratégia...	Thijssen 2000, Forrier – Sels 2003, Thijssen et al. 2008

Az egymásnak néha (látszólag) ellentmondó, vagy csak kevéssé összefüggő elképzelések közös értelmezési rendszerben új megvilágításba kerülnek. A foglalkoztathatóság kapcsán úgy fogalmazhatunk, hogy bár a szakirodalomban a téma kutatói különböző aspektusokból közelítik meg a kérdést, a foglalkoztathatóság-definíciók közös eleme, hogy az egyén munkavállalásának esélyét, valószínűségét tekintik foglalkoztathatóságnak, melyet számos tényező befolyásol. A fenti táblázat ezeket a befolyásoló tényezőket csoportosítva mutatja be

A különböző megközelítések szintéziseként megfogalmazva **a foglalkoztathatóság a munkaerő-piaci sikeresség szinonimájaként annak a valószínűsége, hogy az egyén elképzeléseinek megfelelő munkát talál, melyet a következő tényezők befolyásolnak:**

- **foglalkoztatáspolitikai intézkedések** (lásd például Schmid – Gazier 2002, Gazier 2007, Schmid 2008, Haughton et al. 2000)
- **az oktatás során elsajátított ismeretek** (lásd például Harvey 2001, Atkins 1999, Lees 2002, Lundvall 2002, Munkácsy 2004, Dosi et al. 2006, Magda et al. 2008, Csehné Papp 2012, Pusztai 2012, Csehné Papp 2013)
- **az idő** (Watts 2006)
- **képességek, készségek** (lásd például Dearing 1997, Hillage – Polard 1998, Harvey 2001, Knight – Yorke 2006, McQuaid – Lindsay 2005)
- **az iskolából a munkába való átmenet körülményei** (lásd például FIDÉV Kutatócsoport 2001, Blaskó 2002, Teichler 2002, Galasi 2002, Laki 2002, Róbert 2002, Róbert 2004, Galasi et al. 2004, Galasi – Varga 2005, Róbert – Bukodi 2005, Schomborg – Teichler 2006, Allen – van der Velden 2007, Horváth 2008, Mihály 2009, Horváth – Kiss 2009, Csehné Papp 2010, Kun 2010, Varga 2010, Veroszta 2010, Kotsis 2011, MKIK GVI 2013, Vincze 2013)
- **a munka során szükséges tudások típusa** (lásd például Polányi 1978, Lundvall 2002, David – Foray 1995, Foray – Lundvall 1996, Moerel 2006, Lam 2000)
- **munkaerő-piaci lehetőségek** (lásd például Thijssen 2000, Forrier – Sels 2003, Thijssen et al. 2008).

A dolgozatban ezt értem foglalkoztathatóság alatt, ebben az értelmezési keretben vizsgálom a foglalkoztathatósági mutatókat.

2.2 Munkaerő-piaci alapfogalmak és mechanizmusok, a magyar munkaerőpiac sajátosságai

A foglalkoztathatóság kapcsán gyakran esik szó a munkaerőpiacról, ezért a következő alfejezet a munkaerőpiac alapfogalmait, annak működési jellemzőit, egyensúlyát és az egyensúlytól való eltérés okait foglalja össze röviden először makroökonómiai, majd mikroökonómiai megközelítésben.

„A munkaerőpiac az a gazdasági intézmény, ahol a munkaerő allokációja megvalósul. A munkaerőpiacon két azonos státusú szereplő – az eladó (munkavállaló) és a vevő (munkaadó) – megállapodnak a csere feltételeiben (szerződést kötnek). Az adásvétel során nem a munkaerő cserél gazdát – már csak azért sem, mivel az elválaszthatatlan tulajdonosától – hanem a munkavállaló lényegében munkát ígér, amelynek elvégzése után kapja meg a kialkudott díjazást. Végül is a cserék összessége alkotja a gazdaság munkaerőpiacát, a cserék révén valósul meg a munkavállalók munkaposztok közötti mozgása. Az elmozdulásokat együttesen szokás a munkaerő allokációjának, illetve reallokációjának nevezni” (Galasi 1982:13).

A társadalom és a gazdaság fejlődésében egyre inkább növekszik az emberi erőforrások, a munkaerő szerepe, hiszen munkájuk értéke adja egy nemzetgazdaság versenyképességének alapját. A felhalmozott tudásnak a munkaerőpiacon történő hasznosítása a gazdasági növekedés alapjának tekinthető (lásd például Nielsen – Lundvall 2003, 2008). A növekedést számos tényező befolyásolja, az egyén képes önmaga, és ezáltal a gazdaság fejlesztésére. A problémát az okozza, hogy a nem elég „értékes” alanyok kiszorulnak a rendszerből, ami miatt szűkül a társadalom azon rétegeinek köre, akik azonosulni tudnak a munka világának változásaival, és képesek megfelelni az egyre magasabb elvárásoknak (Galasi – Nagy 1997). Galasi (1982) szerint a kihasználatlan munkaerő a rendszerváltást megelőző évtizedekben is a magyar nemzetgazdaság jellemző problémája volt.

A rendszerváltás óta a hazai munkaerőpiac gyökeres változásokon ment át (lásd például Csillag 2009, Gábor R. 1997). Napjainkban a munkaerőpiacon megjelenő pályakezdő fiatalok egészen más kihívásokkal szembesülnek, amikor pályát, karriert választanak, mint az 1990-es éveket megelőzően. A gazdasági-társadalmi környezet változásának következményeként a munkaerőpiac változása is dinamikusabbá vált.

2.2.1 A munkaerőpiac makroökonómiája

A munkaerőpiac három alapvető kategóriáját különíthetjük el, a munkaerő-keresletet (mennyiség), a munkaerő-kínálatot (mennyiség) és a munkabért (ár). A kereslet-kínálat-bér kapcsolata határozza meg a munkaerőpiac egyensúlyi állapotát. A munkabér jelentősége ebben a mechanizmusban nem kétséges, hiszen a munkaerő bére adásáért fizetett költséget, tulajdonképpen a munka költségét jelenti, ezáltal olyan tényezőnek tekinthető, mely jelentősen befolyásolja mind a munkavállaló, mind a munkáltató döntéseit. A munkabér kapcsán elkülönítendő a nominálbér és reálbér fogalma. A nominálbér az a pénzösszeg, melyet a munkavállalónak a munkaadó kifizet a munkájáért cserébe. A reálbér pedig azt fejezi ki, hogy egységnyi munkáért járó nominálbérből mekkora mennyiségű termék/szolgáltatás vásárolható meg (lásd például Freeman 1987, Hicks 1932, Ehrenberg – Smith 2008, Galasi 1982, Meyer – Solt 2007). Munkaerő-keresleten a gazdaság szereplői által egy adott időszakban foglalkoztatni kívánt munkaerőt (annak létszámát és összetételét) értjük. Számos tényező befolyásolja a munkaerő-keresletet, megemlítendő például a konjunkturális állapot, a gazdaság strukturális változásának mértéke, a technikai fejlettség/fejlődés. A kereslet alakulását vizsgálhatjuk a munkahelyteremtés és -megszűnés arányának változásával is, hiszen ha új vállalatok alakulnak, azok munkahelyeket teremtenek, megszűnésük pedig a munkahelyek megszűnésével jár együtt, ami jelentős mértékben befolyásolja a foglalkoztatottságot. A munkaerő kereslete „demográfiai cserék” eredményeképpen is értelmezhető, másként megfogalmazva a munkaerőpiacra ideiglenesen vagy tartósan be- illetve kilépők arányával (Gábor R. 1990). Mankiw (2005) szerint a munkaerő kereslete függ a kialakult reálbér nagyságától is, hiszen egy vállalat termelékenységére kihat a reálbérekre, magasabb termelékenység magasabb reálbéreket eredményez. A munkabér a vállalat kiadásait növeli, ezáltal ha a munkaerő drágul, az a munkaerő iránti kereslet csökkenését vonja maga után. Varian (2004) ugyanakkor arra hívja fel a figyelmet, hogy a vállalatok nem mindig a tiszta verseny szabályait követik, hanem néha részben függetlenítik kibocsátási szintjüket a piaci ártól, vagyis nem árelfogadók.

A munkaerő-kínálatot az eladói oldal alkotja, az adott időszakban elhelyezkedni kívánó munkaerő tartozik ebbe a kategóriába. Népeségkategóriaként is értelmezhető, ebben az esetben a gazdaságilag aktívakat értjük alatta (Galasi 1982). A munkaerő-kínálatot rövidtávon elsősorban a reálbér határozza meg. Ha a munkáért járó fizetség túl alacsony, akkor az azzal járó áldozat nagyobb lesz az elért haszonnál, ebben az esetben

az egyén nem a munkavállalás mellet dönt, nem vállal munkát (Hall – Taylor 2003). Mankiw (2005) a kormányzati intézkedések jelentőségére hívja fel a figyelmet. A munkanélküli segélyek és egyéb támogatások mértéke akár olyan magas is lehet, hogy az egyén biztosítani tudja létfenntartását munkába állás nélkül is, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a munkáltatók csak magasabb bér megfizetése révén tudják őket foglalkoztatni.

A munkaerőpiac egyensúlyban van akkor, ha a munkaerő-piaci kereslet és kínálat megegyezik. Ekkor pontosan annyi munkavállalót keresnek a munkaadók, mint ahány munkavállaló el szeretne helyezkedni. Ez az egyensúly feltételezi azt is, hogy a potenciális munkavállalók pontosan az elvártnak megfelelő szaktudással és iskolai végzettséggel rendelkeznek (Hall – Taylor 2003).

Egy olyan munkaerő-piaci modellben, mely a kereslet és kínálat alakulását a bér függvényében vizsgálja, a kereslet az a munkamennyiség, amit egy adott bérszint mellett a munkáltatók meg kívánnak vásárolni, a kínálat pedig az a munkamennyiség, amit a munkavállalók adott bérszint esetén el kívánnak adni, a bérek pedig az árak jelzőszámai. A munkavállalók célja, hogy minél magasabb bérszintet érjenek el, míg a munkaadók költségeik minimalizálására törekszenek, azaz minél alacsonyabb bérszinten szeretnének embereket foglalkoztatni. Az egyensúly tehát két egymásra is ható tényező, a reálbér és a munkamennyiség függvénye (Hicks 1932, Meyer – Solt 2007). Ez az idealisztikus állapot azonban a munkaerőpiacot csak nagyon kivételes esetekben jellemzi, hiszen mindig csak bizonyos számú munkaerő-kereslet találkozik meghatározott számú munkaerő-kínálattal, amit az egyensúly hiányai okoznak. A munkaerőpiacon túlzott kereslet és túlzott kínálat is kialakulhat. Túlzott kereslet esetén munkaerőhiányról beszélünk, aminek negatív következménye a korlátozott gazdasági fejlődés lehetősége, pozitív következménye pedig a munkavállalók oldaláról, hogy válogathatnak a munkák között, előnyösebb körülményeket, kedvezőbb béreket érhetnek el. Túlzott munkaerő-piaci kínálat esetén a munkavállalók rosszabb alkupozícióba kerülnek, a munkaadók válogathatnak a jelentkező munkavállalók közül, nagyobb az esélye annak, hogy a munkavállalók számára kedvezőtlenebb ajánlatot tesznek (Galasi 2004, Hall 2005).

Tímár (1990) szerint hosszú távon a demográfiai és migrációs adatok jelentősége megnő, hiszen a születési és halálozási ráták, a nem és kor szerinti összetétel egy adott népességen belül meghatározza a munkaképes korú népesség arányát. A munkaerőforrás összetételét a potenciális munkaerő-állomány adja, melynek feltétele a

munkaképes kor és a munkára való fizikai és szellemi alkalmasság. Emellett a népesség munkavállalásra való hajlandósága sem elhanyagolható tényező. A hajlandóság mindig a választási alternatívák (például szabadidő, háztartási munka...) ⁹ függvényében értelmezhető, mely alternatívák motiváló és demotiváló jellegűek lehetnek. A választást meghatározzák az egyén jövedelemiszonyai, életkörülményei és iskolázottsága is. Szükséges kiemelni, hogy az iskolából kikerülő fiatalok (köztük a frissdiplomások), akik még nem találták meg első állásukat, sajátos helyzetben vannak. Nem tudjuk teljes biztonsággal azt állítani, hogy ők már olyan munkaképes korú tagjai a társadalomnak, akik épp munkanélküliek, hiszen értelmezéstől függően tekinthetjük őket még eltartottaknak (azaz inaktívaknak) is (erről bővebben lásd például Róbert 2004, Vincze 2013).

2.2.2 A munkaerőpiac mikroökonómiája

A munkaerőpiac alapfogalmainak makroökonómiai értelmezése után ez az alfejezet rövid áttekintést ad a mikroszintű megközelítésről is. A munkavállalásról történő döntés az egyének életében mindig kulcsfontosságú, hiszen meghatározó nem csupán a jelenlegi élethelyzetet befolyásolja, hanem annak hosszú távú következményei is vannak. Ilyen értelemben intertemporális döntésként értelmezhetjük. A fejezetben elsősorban Samuelson – Nordhaus (2009) és Ehrenberg – Smith (2008) munkájára építünk.

A neoklasszikus mikroökonómia a munkaerőpiacot más javak piacaihoz hasonlóan vizsgálja. A piac eladói (kínálati) oldalán a háztartások, vevői (keresleti) oldalán a vállalatok állnak. Az alapmodell a munkaerőpiacot versenyzői piacnak tekinti, amely feltevés sok közgazdász szerint a valóságos életben is megállja a helyét, a vevők és az eladók viszonylag nagy száma miatt. Az alapmodell kiterjesztései ezzel szemben olyan helyzeteket elemeznek, amikor a tökéletes verseny egy-egy feltétele, többnyire az árelfogadó magatartás, illetve a piaci szereplők tökéletes informáltsága nem teljesül.

Az egyén munkakínálata az a munkamennyiség vagy időtartam, amennyit egy munkavállaló adott bér mellett dolgozni kíván. Egyfajta fogyasztói döntést jelent. A munkát kínáló háztartások a szabadidő fogyasztói, mikroökonómiai értelemben a szabadidő egyfajta áru, fogyasztása növeli a háztartások jólétét. A szabadidő mint áru

⁹ Lásd például Ehrenberg – Smith (2008).

szűkösen áll rendelkezésre, ezért annak mértékéről döntést kell hozni, hiszen ára van (az elvesztett munkabér), fizetni kell érte.

A munkakínálatot jelentős mértékben befolyásolja a munkabér, ami egyrészt a munka eladási ára, másrészt a szabadidő vételi ára. A munkabérnek kettős hatása van:

- Helyettesítési hatás: ha a munkabér megnő, akkor a szabadidő megdrágul, tehát érdemes feláldozni a szabadidőt, ennek következtében a munkakínálat nőni fog. A megnövekedett munkakínálat eredményeképpen megnő a háztartások jövedelme, többet tudnak fogyasztani más árukból, ilyen értelemben a szabadidőt (mint árut) más jóságok fogyasztásával helyettesítik.
- Jövedelmi hatás: ha megnövekszik a munkabér, azzal megnő minden áru, így a szabadidő iránti kereslet is, aminek következtében a munkakínálat csökkenni fog.

A két hatás együtt érvényesül. Amelyik hatás erősebb, úgy fog csökkenni vagy nőni a munkakínálat. Ha a helyettesítési hatás erősebb, akkor nő a munkakínálat, ha a jövedelmi hatás erősebb, csökken a munkakínálat (Samuelson – Nordhaus 2009:223).

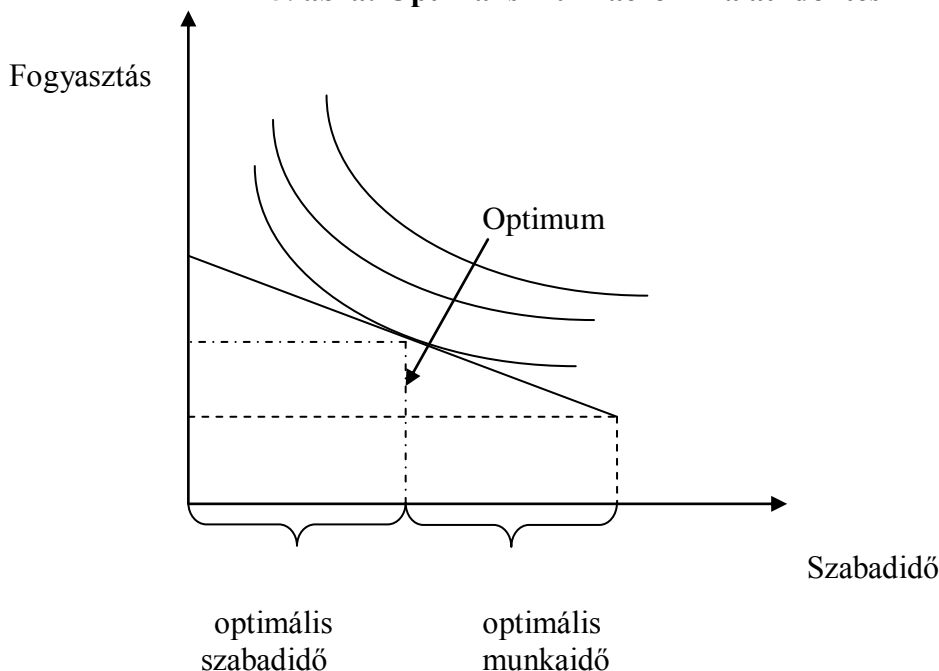
A munkakínálati görbe általában visszahajló. Alsó szakaszán kicsi a munkakínálat, nagy az elfogyasztott szabadidő-mennyiség. A háztartásnak kevés a jövedelme, a szabadidőt kevésre értékeli, több szabadidőről hajlandó lemondani. Ebben a szakaszban erősebb a helyettesítési hatás. A görbe felső szakaszán ha nő a bér, nő a jövedelem is, de csökken a szabadidő, ekkor már kevesebbre értékeli a többletjövedelmet, ezért a helyettesítési hatás gyengül, és a jövedelmi hatás lesz erősebb, a görbe visszahajlik.

A mikroökonómiai modellben az optimális munkavállalási döntést a költségvetési korlát egyenletével írhatjuk le, amely azt mutatja meg, hogy a választott fogyasztás és a szabadidő együttes értéke egyenlő az indulókészlet értékével: $wL + X = w\bar{L} + y$, ahol w a bér, L a szabadidő, X a fogyasztás, \bar{L} a szabadidő kiinduló mennyisége, y a háztartás nem munkából származó jövedelme. Az egyenletből L és X az ismeretlen: ezek értékét a háztartás úgy fogja megválasztani, hogy azzal az $U(L, X)$ hasznossági függvény értékét maximalizálja. Derékszögű koordinátarendszerben ábrázolva a költségvetési korlát egy negatív meredekségű egyenes, a közömbösségi görbék pedig a hasznossági függvény szintvonalai. Az optimum a közömbösségi görbe és a költségvetési korlát érintési pontjában van (lásd 5. ábra). Az optimumot számos exogén tényező is befolyásolja. Ha például a nem munkából származó jövedelem csökken, akkor a költségvetési egyenes lefelé tolódik, meredeksége nem változik, aminek az lesz a következménye, hogy megnő a munkakínálat (a szabadidő csökken). Ha a nem munkából származó jövedelem növekszik, akkor ennek ellenkezője történik, és

csökkenni fog a munkakínálat. Ha megnő az órabér, akkor a költségvetési korlát egyenesese meredekebb lesz, ez a munkaidőre pozitívan és negatívan is hathat attól függően, hogy a foglalkoztatási vagy a helyettesítési hatás az erősebb. Az időkorlát növekedése esetén megnőtt a maximálisan választható szabadidő, illetve munkaidő mennyisége, például ha csökken a munkába járás ideje. Ennek következtében nő az optimális szabadidő és az optimális munkakínálat is.

A munkaerőpiac elemzésekor figyelembe kell venni azt, hogy az iskolából kilépő fiatalok speciális helyzetben vannak. Dönthetnek a továbbtanulás és a munkavállalás között. Pusztai (2014) szerint a felsőoktatásba belépők sok esetben (bevallottan) azért döntenek a fiatalok a továbbtanulás mellett, mert az a szülők anyagi támogatása mellett több hozzáférést enged a szabadidőhöz. Vincze (2013) szerint a fiatalok munkavállalással kapcsolatos döntéseit és ennek kapcsán az álláskeresésük idejét és a rezervációs bérüket, szabadidő-preferenciájukat is nagymértékben befolyásolják a családjuk gazdasági erőforrásai. A felsőoktatásból kilépők is speciális helyzetben vannak a munkaerőpiacon. Fiatal diplomásként elhelyezkedési esélyeiket és az elérhető bérszintjüket is nagymértékben befolyásolhatja többek között ingázási és mobilitási hajlandóságuk is (az ingázásról bővebben lásd például Kertesi 2000).

5. ábra: Optimális munkaerő-kínálati döntés



Forrás: Ehrenberg – Smith (2008:212)

A munkakínálati görbe egy egyén (csoport vagy a teljes munkaerőpiac) által kínált munkaórák számát mutatja meg a bér függvényében. A piaci munkakínálati görbe nem

visszahajló, mert vannak olyan egyének, akik csak magas bérszinteken hajlandók munkát vállalni.

A munkaerő-kereslet alapmodelljében a munkaerő a vállalatok számára termelési tényezőnek tekinthető, így a modell tulajdonképpen a tényezőkeresleti modell speciális esete. Ha egy órányi pótlólagos munkaerő alkalmazása a vállalat számára pontosan kiszámítható bevétellel jár, akkor ez a munkaerő határtermék-bevétele (*MRP*).

Az *MRP* értelemszerűen a már felhasznált munkaórák számának csökkenő függvénye. Az alapmodellben a munkaerőpiacot versenyzői piacnak tekintjük, a vállalat számára a kialakult egyensúlyi bér (w) exogén tényező. A vállalat munkakeresleti függvénye *MRP*-vel azonos. Az optimális vállalati foglalkoztatást az *MRP*-görbe és a konstans w egyenes metszéspontja határozza meg. Ekkor – versenyző modell esetén – w nem lesz más, mint az egy órányi pótlólagos munkaerő alkalmazásának költsége, azaz a munkaerőre fordított határkiadás.¹⁰ Ez az egyensúly Pareto-hatékony, mert a vállalatok minden olyan munkást alkalmazni fognak, akinek a munkaideje kevesebbet ér saját maguk számára, mint ugyanez a munkaidő a vállalat számára (Ehrenberg– Smith 2008).

2.2.3 A magyar munkaerőpiac sajátosságai

A KSH (2010) összefoglalója megfogalmazása szerint a nyolcvanas-kilencvenes évek fordulóján a közép- és kelet-európai országokban, köztük hazánkban is gyökeres politikai, gazdasági, társadalmi változás ment végbe. Ezt az időszakot a tervgazdaságról a piacgazdaságra, az egypártrendszerrel a többpártrendszerre és az állami-szövetkezeti tulajdon dominanciájáról a magántulajdon túlsúlyára történő áttérés jellemezte. Ez az átalakulás a munkaerőpiacon alapvető változásokat eredményezett. Megszűnt a szocialista rendszerre jellemző „teljes foglalkoztatás”, és ezzel párhuzamosan megjelent a munkanélküliség. A népesség aktivitása drasztikusan csökkent a vállalatok és szövetkezetek megszűnése vagy átalakulása, a termelés és a forgalom visszaesése és a munkaerő intenzívebb kihasználása következtében. A foglalkoztatottság a rendszerváltást követő években jelentősen visszaesett, mélypontját 1993-ban érte el, amikor mindössze 3,6 millió embernek volt munkája, körülbelül egymillióval kevesebbnek, mint a rendszerváltás idején. A munkanélküliség elkerülése miatt tömegek választották a nyugdíjat, miközben a fiatalok a későbbi jobb elhelyezkedési esélyek reményében hosszabb ideig maradtak az iskolapadban. A 15-24 éves korosztály

¹⁰ Monopszonista munkaadó esetén a határköltség magasabb lehet a bérnél (Ehrenberg – Smith 2008).

mindössze 18%-a volt foglalkoztatott 2009-ben, ami csupán a fele a 10 évvel korábbiak. Az ágazati struktúrában is jelentős átalakulás ment végbe, a kitermelő ágazatokban (mezőgazdaság, bányászat) dolgozók aránya a kétezres évek végére kevesebb, mint felére esett vissza a kilencvenes évek elejéhez képest (KSH 2010).

A 15-59 éves férfiak és a 15-54 éves nők korcsoportjában a foglalkoztatottak száma 1980-ben 4887,9 ezer fő, 1990-ben 4534,3 ezer fő, 1993-ban 3689,5 ezer fő, 2000-ben 3745,9 ezer fő, 2006-ban pedig 3676,6 ezer fő volt. A nyugdíjasok száma az 1980-as 300 ezer főről 2000-re 518 ezer főre nőtt, majd 2007-re 427 ezerre csökkent vissza. A nappali tagozaton tanulók száma az 1980-as 259 ezer főről folyamatosan növekedve közel 733 ezer főre duzzadt (Munkaerőpiaci Tükör 2008:199).¹¹

A gazdasági-társadalmi átalakulás magyar modelljének sajátosságait vizsgálva hazánk gazdasági fejlődésének sajátos vonásaként a fogyasztás mindent megelőző elsőségét erőltető államot Kornai (1992) koraszülött jóléti államnak nevezte el. Rámutatott arra, hogy a magyar gazdaságpolitika sokkal korábban hozta létre az általános jólét intézményeit (piaci teljesítmények helyett állami eszközökkel), mintsem a belföldön megtermelt szükséges jövedelem rendelkezésre állt volna. Ez az államszervezet Csillag (2009) szerint mentesíti a magyar munkavállalókat a társadalmi felelősségvállalás alól. A gazdaságpolitikai intézkedések következményeit öt pontban összegzi (Csillag 2009:653):

1. a piaci áruk és szolgáltatások fogyasztásának vásárlásához mind nagyobb arányban teremt a munkaerőpiacról származó jövedelmek mellett – azokat helyettesítő, illetve pótló – társadalmi pénzbeli juttatásokat;
2. a közjavakhoz és közszolgáltatásokhoz történő hozzáférés átláthatatlan, potyautas-magatartást vonzóvá tevő rendszerét tartja fenn azzal, hogy a szolgáltatásokhoz való hozzáférés rendszerét elszakítja a teljesítmény, a foglalkoztatás révén szerzhető jövedelmektől és befizetésektől;
3. a munkaerőpiacról történő kimaradást elősegíti-ösztönzi, ellenérdekeltséget tart fenn a munkaerőpiacra történő visszatéréssel szemben;
4. a járadékvadász – pozíción alapuló – jövedelemszerzés térnyerésének ad helyet a piaci versenyben tényleges teljesítményen alapuló jövedelemszerzés helyett;

¹¹ A kiadvány szerkesztői: Fazekas Károly és Köllő János.

5. a közteherviselés egységes, átlátható és kiszámítható rendszere helyett a kedvezmények, a mentességek és a különadók dzsungelére alapozott szabályozólebontást alkalmaz.

A szerző hangsúlyozza, hogy ezeknek a gazdaságpolitikai intézkedéseknek a negatív következménye, hogy a 2007. évi munkakínálat 1990-hez képest közel egymillió fővel visszaesett. Négy tényezőt sorol fel ennek magyarázatára:

1. az üzleti szektor által foglalkoztatottak száma lényegében változatlan a konszolidáció időszaka, azaz 2000 óta;
2. a munkaerőpiacról kiesettek túlnyomó része a nyugdíjasok táborát növelte (a nyugdíjasok száma a korhatáremelés ellenére is közel 400 ezer fővel nőtt);
3. a munkaerőpiac számára további 600 ezer fő tűnt el, akik az inaktívok táborát növelték 1,4 milliőről 2 millió főre;
4. végül a nappali tagozatos tanulók száma 1990-hez képest a másfélszeresére nőtt, amiben részben demográfiai folyamatoknak, részben a felsőoktatási expanzióknak volt jelentős szerepe.

A munkakínálat elapadását két, kifejezetten magyar sajátossággal magyarázza a szerző. Az egyik az, hogy a piaci foglalkoztathatóság elvesztése nem jelenti egyúttal a fogyasztáshoz szükséges jövedelem elvesztését is. A másik magyar sajátosság az, hogy annak ellenére, hogy a munkaerőpiac szinte teljesen átalakult és a foglalkoztatás egészében véve csökkent, az állami és önkormányzati közszektorban foglalkoztatottak száma valamelyest még nőtt is. Magyarországon a közszektor foglalkoztatja az összes munkaerő közel egynegyedét, ami lényegesen magasabb a környező országokhoz képest, Csehországban és Lengyelországban például 17 százalékos a közalkalmazottak aránya. A közszektor maga is átalakult, az alacsonyabb képzettségűek helyére tömegesen léptek magasabb képzettségűek, ami bérszintjüket is megemelte (Csillag 2009:659-660).

A rendszerváltást követően a munkaerő-piaci pozíció és a végzettség közötti egyre szorosabb kapcsolat figyelhető meg, a képzettség jelentősége egyre nő. Az alacsony iskolai végzettségűek vagy az elavult, nem keresett szakmával rendelkezők versenyhátránya a legjelentősebb. Az elmúlt több mint két évtizedben a népesség képzettségi színvonalának emelkedésével összhangban a foglalkoztatottak között jelentősen csökkent az alapfokú végzettségűek aránya, miközben a közép- és felsőfokú végzettségűeké emelkedett (KSH 2010). A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a 2008-2013 közötti időszakban a 8 osztálynál alacsonyabb iskolai végzettségűek

foglalkoztatási rátája növekedett 4,9-ről 9,6 százalékra, ám ez az érték még mindig rendkívül alacsony. A 8 osztályt végzettek helyzete már valamivel kedvezőbb (20 százalék körüli foglalkoztatási rátával). A többi képzettségi szinten jelentős változás nem történt ebben az időszakban. A legjobb foglalkoztatási mutatóval a felsőfokú végzettséggel (egyetem vagy főiskola) rendelkezők jellemezhetők, foglalkoztatási rátájuk 70 százalék fölötti. A szakiskolát vagy szakközépiskolát végzettek ettől körülbelül 10 százalékkal elmaradnak, a gimnáziumot végzettek esetében pedig 40 százalék körül ingadozik a mutató értéke.¹²

A Központi Statisztikai Hivatal elérhető adatbázisának adatai 1998 és 2013 közötti időszokról állnak rendelkezésre éves bontásban. A 15-74 éves korosztály foglalkoztatási és munkanélküliségi rátáját tartalmazza a 3. táblázat. A foglalkoztatottsági adatokat tekintve az 1998-as év jelentette a mélypontot, amikor a népesség mindössze 47,7%-a volt foglalkoztatott.

3. táblázat: A munkanélküliségi és foglalkoztatási ráta alakulása Magyarországon 1998-2013 között

év	foglalkoztatási ráta		munkanélküliségi ráta	
	együtt	15-24 éves	együtt	15-24 éves
1998	47,4	34,1	7,8	14,0
1999	48,9	34,1	7,0	12,9
2000	49,6	32,5	6,4	12,7
2001	49,8	30,7	5,7	11,3
2002	49,9	28,5	5,8	12,6
2003	50,6	26,7	5,9	13,4
2004	50,5	23,6	6,1	15,5
2005	50,5	21,8	7,2	19,4
2006	50,9	21,7	7,5	19,1
2007	50,9	21,0	7,4	18,0
2008	50,3	20,0	7,8	19,9
2009	49,2	18,1	10,0	26,5
2010	49,2	18,3	11,2	26,6
2011	49,7	18,3	10,9	26,1
2012	50,6	18,6	10,9	28,1
2013	51,6	19,8	10,2	27,2

Forrás: KSH¹³

¹² KSH: Foglalkoztatási ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként (2008-) http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf045.html letöltve: 2014. 05. 28.

¹³ KSH: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998-) http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016.html letöltve: 2014. 05. 28.

Ezt követően a mutató alakulásában növekedés következett be, ami egészen 2007-ig tartott, majd 2008-ban kisebb, 2009-ben pedig több mint 1 százalékpontos csökkenés következett be a gazdasági válság hatására. 2013-ra a 2009-es és 2010-es mélyponthoz képest több mint két százalékpontos javulás történt. A munkanélküliségi ráta alakulásában azt tapasztaljuk, hogy 2001-ig csökken, majd azt követően növekszik. Legmagasabb értékét 2010-ben érte el, majd a mélyponthoz képest 2013-ra egy százalékpontos mérséklődés történt. A fiatalokra vonatkozó adatokat megfigyelve azt tapasztaljuk, hogy a fentebb már említett jelenséget, a munkavállalás kitolódását a foglalkoztatási adatok is alátámasztják. Míg 1998-ban a foglalkoztatási ráta 34,1 százalék volt, 2013-ra ez az érték 19,8 százalékra csökkent. A munkanélküliségi rátának a kétezres évek elején a csökkenése tapasztalható, majd növekedésnek indul, és legmagasabb értékét 2011-ben éri el. A magas munkanélküliség is a fiatal korosztályt sújtja, a 15-24 éves korcsoportban arányuk a teljes mintához képest több mint kétszeres minden évben.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az OECD Education at a Glance (2013) jelentése szerint 2011-ben a 25-64 éves korosztályban 21 százalék, ezen belül korcsoportonként elkülönítve a 25-34 és a 30-34 évesek körében 28 százalék, a 35-44 éves korosztályban 21 százalék, a 45-54 évesek között 18, az 55-64 éves korcsoportban pedig 16 százalékot tesz ki. Ez az arány jelentősen elmarad mind az OECD 25-64 éves korosztályban felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányától, ami 32 százalék, mind az EU21 ugyanezen korosztály diplomásainak népességen belüli megoszlásától, ami pedig 29 százalék (lásd 2. sz. melléklet).

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat egyéni bérekre és keresetekre vonatkozó statisztikája alapján a felsőfokú végzettséggel rendelkezők keresetét a 2012-es évben a 4. táblázatban foglaltam össze. A táblázatból is kitűnik a szellemi foglalkozásúak magasabb keresete a fizikai foglalkozásúakkal szemben, illetve a férfiak kereseti előnye a nőkhöz képest. A legnagyobb differencia a versenyszférában fizikai és szellemi munkát végző egyetemi végzettségűek között van, a különbség e két csoport bére között 207 657 Ft, a legkisebb eltérés e tekintetben a költségvetési szférában dolgozó főiskolát végzettek körében tapasztalható (85 451 Ft).

**4. táblázat: Iskolai végzettség szerinti kereset átlagok a nemzetgazdaságban
fizikai-szellemi bontásban nemenként, 2012 (közfoglalkoztatottak nélkül)**

		Kereset				összesen
		fizikai	szellemi	férfi	nő	
versenyszféra	főiskolai	210 082	417739	460272	349041	411244
	egyetemi	239824	591644	591644	484251	587028
non-profit szféra	főiskolai	118485	230974	282229	213265	229777
	egyetemi	159712	326049	374653	281870	324312
költségvetési szféra	főiskolai	152100	237551	288170	222758	237000
	egyetemi	164567	340638	370836	316564	340128
nemzetgazdaság összesen	főiskolai	196721	314448	401972	260528	312403
	egyetemi	223481	463246	531941	378744	461273

Forrás: NFSZ

A nemek közötti kereseti különbség a versenyszféra főiskolát végzett munkavállalói között a legjelentősebb, míg a költségvetési intézményekben egyetemi végzettséggel dolgozó nők és férfiak keresete tér el a legkevésbé egymástól. Az egyetemi és főiskolai végzettséggel rendelkezők közötti bérkülönbség a költségvetési szférában fizikai munkakörben dolgozók között a legkisebb, mindössze 12 467 Ft, a versenyszférában szellemi munkát végzők között a legnagyobb, 173 905 Ft.

2.3 A felsőoktatás helye és szerepe a magyar oktatási rendszerben

A felsőoktatás egyik legfontosabb feladata, hogy a munkaerőpiac számára a munkaadók elvárásainak megfelelő, megalapozott, naprakész ismeretekkel rendelkező szakembereket képezzen. Ahhoz, hogy ezen elvárásoknak megfelelni tudjon egy oktatási intézmény (ha ez egyáltalán lehetséges), szükség van a munkaerő-piaci elvárások ismeretére, az onnan történő visszacsatolásokra. Nyílt rendszerként a szervezetek kapcsolatban vannak a külső környezettel, például a pénzügyi és jogi rendszerekkel, a fogyasztókkal, az ügyfelekkel, a beszállítókkal, a munkaerőpiaccal vagy az illetékes hatóságokkal (McKenna – Beech 1998). Ilyen értelemben a felsőoktatási intézmények is nyílt rendszerek. Mint a gazdasági élet minden területén, az oktatásban, így a felsőoktatásban is szükség van a vevői igények ismeretére. Ha ismerjük ezeket az igényeket, akkor lehetőség van a felsőoktatást ezeknek az elvárásoknak megfelelően alakítani. A végzett hallgatók szakmai képzettségével kapcsolatos tapasztalatok megosztása visszacsatolás, mely alkalmat ad az újonnan felmerült igények képzésbe történő beépítésére. Egy körfolyamat jön létre, aminek köszönhetően lehetőség nyílik az új ismeretek képzésbe történő beépítésére. Napjainkban a technológia folyamatos fejlődése, a gyorsuló környezeti változások folyamatos megújulásra kényszerítik a vállalatokat. Az oktatási rendszerből kikerülő, pályakezdő szakemberek szaktudása néhány év alatt elévül (erről bővebben lásd például Bosworth 1978, Pakes – Schankerman 1984). A szervezeti változások felgyorsultak, a szervezeti struktúrák egyre laposabbá, rugalmasabbá válnak. A szinte állandó szervezeti változások olyan készségeket kívánnak meg a munkavállalóktól, vezetőktől, melyek nem sajátíthatók el az iskolapadban. A csúcstechnológiák a piac minden tökeerős szereplője számára hozzáférhetőek, ezért egyre inkább a munkafeladatok magas szintű ellátására képes, elkötelezett munkatársak válhatnak a tartós stratégiai versenyelőny forrásává (Bakacsi et al. 2006).

Csath (2004) szerint a felsőoktatás a magyar gazdaság versenyképességének növeléséhez is hozzájárul hosszú távon. A felsőoktatási szektor képes hozzájárulni a nemzetgazdasági mutatók, az általános jólét javításához. Ezt támasztja alá Máté (2013) elemzése is, aki rámutat arra, hogy a magas képzettségi szintet igénylő ágazatokban igen jelentős gazdasági növekedés következett be. A felsőoktatás feladata a felsőfokú szakemberek képzésén túl Burus et al. (2012) szerint a tudományok fejlesztése és terjesztése, mely fontos szerepet tölt be a gazdasági fejlődésbe, és hosszú távon

meghatározza a társadalom jövőjét. A lakosság tudásszintjének növelése pedig (a több jobban fizetett munkahely révén) javítja az átlagos életszínvonalat.

Az oktatást napjainkban a megcélzott életkori csoport szerint ifjúsági képzés és felnőttképzés kategóriákba sorolhatjuk (Györgyi 2012). Intézményesültség szempontjából megkülönböztetünk iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzést.

Az iskolarendszerű képzés részei (Györgyi 2012:28):

Az ifjúsági képzés iskolarendszerű formái:

- közoktatás: általános iskola valamint a gimnázium és szakközépiskola 9-10. osztálya,
- szakképzés: a szakiskolák és szakközépiskolák szakképző évfolyamai,
- nappali tagozatos felsőfokú oktatás: egyetemek, főiskolák.

A felnőttképzés iskolarendszerű formái:

- iskolarendszerű felnőttoktatás: dolgozók általános iskolája, gimnáziumi és szakközépiskolai felnőttoktatás,
- esti és levelező tagozatos felsőoktatás: egyetemek, főiskolák.

Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés: a munkaerő-piaci-, munkahelyi-, szabadidős képzések, egyéb tanfolyamok.

A magyar iskolarendszer a kilencvenes években az átalakulás útjára lépett. Az alapfokú és középfokú oktatás közötti korábbi határvonal kezdett elmosódni, hiszen ekkortól a gimnáziumi osztályokba már a negyedik és a hatodik évfolyam befejezése után is be lehet lépni, melyet az 1993-as közoktatási törvény megerősített. A legjelentősebb változás, hogy e törvény nyolcra tíz évre emelte fel az általános alapképzés időtartamát. Az 1993-ban elfogadott szakképzési törvény a szakmai képzések megkezdésének legkorábbi időpontját 16 évben határozta meg, ami tulajdonképpen a 10. évfolyam befejezésének ideje. A tíz évfolyamos alapképzésre való áttérés legnagyobb lépése a Nemzeti alaptanterv (NAT) 1995-ös elfogadása. A NAT-nak megfelelő oktatásra való áttérés 1998-ban kezdődött. Ekkorra minden iskola elkészítette a saját pedagógiai programját. A szakmunkásképző iskolákban a 9. és 10. évfolyamon a korábbi duális képzési rendszerről, melyben a tanulók a tanulmányi idő felét termelő helyeken gyakorlati képzéssel töltötték, át kellett térni a teljes idejű iskolai képzésre, mégpedig a NAT-nak megfelelő általánosan képző tantervek szerint (Halász 1998).

A fentiekből kiderül, hogy mind az alapfokú, mind a középfokú oktatás jelentős átalakuláson ment keresztül az elmúlt évtizedekben. A magyar oktatási rendszer harmadik lépcsője, a felsőoktatás területén sem történt ez másként. A felsőoktatási

átrendeződés időben később kezdődött, melyet az 1999-ben elfogadott Bolognai Nyilatkozat (1999) indított el. A felsőoktatási expanzió következtében már más követelmények, elvárások jelentek meg a felsőoktatással szemben. Ezen elvárásokra válaszolva a korábbi duális képzési rendszert¹⁴ a lineáris képzési rendszer váltotta fel. Megkérdőjeleződött a „szűk és mély” felsőoktatási képzéssel kapcsolatos követelmény, hisz a tömegesen képzett szakemberek nem tudnak képzettségüknek megfelelő munkát találni. Megoldást a lineáris képzés bevezetése jelenthet. Az első képzési szakasz csak előszakképzés, az ezzel a végzettséggel rendelkezők nem szűk és mély szakképzettséggel rendelkeznek, hanem viszonylag széles, de nem túl mély szakmai ismeretekkel (Polónyi 2007).

„A tömeges felsőoktatás csak úgy egyeztethető össze valamennyire a gazdasági igényekkel, ha első szintje »előszakképzéssé« válik. Olyan képzésre van szükség, amely akkor sem okoz nagy veszteséget (pénzben, erőfeszítésben...) ha a tömeges kibocsátás miatt nem hasznosul. Tehát ha egy alapszintű végzettségű közgazdász titkárnő lesz, vagy egy alapfokú végzettségű fizikus villamosvezető, egy alapszintű végzettségű testnevelés szakos vagyonőr, akkor senki nem fog felszisszeni, az elpazarolt tudás és ráfordítás miatt. Hiszen nem tanult olyan sok és mély, speciális szakmai ismeretet, hogy nagy kár lenne érte, hogy elfelejti. Amit pedig nem felejt el, azt nagyszerűen tudja használni titkárnőként, villamosvezetőként illetve éjjeliőrként. Az is fontos, hogy ő maga sem lesz (talán annyira) elégedetlen, ha inkongruens elhelyezkedésre kényszerül” (Polónyi 2007:278).

A tömegesedés kapcsán nagymértékben heterogénné vált a felsőoktatás. Az erre adott választ a Bolognai-rendszer kialakítása jelentette. Az 1999-ben kibocsátott, európai oktatási miniszterek által aláírt Bolognai Nyilatkozat egy Európai Oktatási Térség kialakítása mellett foglal állást, melynek kiemelkedő szerepe van Európa kulturális, társadalmi és gazdasági fejlesztésében, a felsőoktatásban részt vevő hallgatók és a munkavállalók mobilitásában. Fontos szempont az átjárhatóság, a felsőoktatási rendszerek összehangolása. A gyakorlati megvalósítással kapcsolatban Hrubos (2002) a Bolognai Nyilatkozatból 6 területet emel ki:

- könnyen érthető és fokozatokot adó képzési rendszer bevezetése,
- két fő cikluson alapuló képzési rendszer kialakítása, ahol a második ciklusba való belépés megköveteli az első, legalább 3 éves ciklus sikeres teljesítését,

¹⁴ Magyarországon és a kontinentális Európa több országában a duális vagy párhuzamos képzés működött, amelynél már a bemenetnél külön vált a főiskolai és az egyetemi képzés.

- kreditrendszer bevezetése,
- a hallgatók, tanárok, egyetemi munkatársak mobilitásának segítése az egyenlő esélyek elvének követésével,
- európai vonatkozások tartalmi beépítése az oktatásba.

Hangsúlyt kap az életen át tartó tanulás fontossága, a hallgatók bevonása a munkába, döntés-előkészítésbe, a felsőoktatás minőségének, vonzerejének kérdése, és a határokon túli oktatás lehetősége. A következő kérdések a leginkább vitatottak a bolognai-folyamat kapcsán (Hrubos 2002):

- a Bolognai Nyilatkozat legfőbb célkitűzése a munkaerő-piaci alkalmazhatóság, a felsőoktatásnak azonban azon túl, hogy ellátja a munkaerőpiacot megfelelő szakemberekkel, a társadalom és a kultúra fejlődését is szolgálnia kell,
- az állam és a piac szerepe a felsőoktatásban,
- a kutatás mint alapvető funkció megléte,
- a kreditek megszerzésénél felvetődött a kérdés, hogy a befektetett munkamennyiségre vagy a megszerzett kompetenciákra épüljön-e,
- kényes kérdés az akkreditáció ügye, hogy az adott képzés megfelel-e egy bizonyos referencia-szintnek,
- a nyilatkozatot aláíró országok adatgyűjtési- és -közlési módszerei különbözőek, így a közös adatgyűjtés és adatkezelés nagy nehézségekbe ütközik.

Hrubos Ildikó (2002) arra hívja fel a figyelmet, hogy Magyarországnak a duális felsőoktatási rendszerről a Bolognai-folyamat kapcsán a lineáris rendszerre kell átállnia. A párhuzamosan jelen lévő főiskolai és egyetemi képzést váltja a kétciklusú képzés, melyben az első ciklusban az általános, a második ciklusban pedig az elitképzés történik.

Az Európai Unió 2000 márciusában a lisszaboni csúcstalálkozón fogadta el a Lisszaboni Stratégia néven ismert dokumentumot. A dokumentumban megfogalmazott stratégia célkitűzése, hogy az EU 2010-ig a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő tudásalapú gazdaságává váljon. Érzékelhető, hogy az európai oktatásirányítók összehangolt szándéka, hogy mindenáron, a legkeményebb bürokratikus eszközökkel versenyképessé és gazdaság-közelivé tegyék az európai felsőoktatást. Az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolata Európában átalakulóban van. Míg Amerikában a munkaadók és munkavállalók szuverenitására bízzák az összehangolást, addig Európában központi besorolások és megállapodások kötelező rendszere a meghatározó. Kérdés, hogy az államilag vezérelt piac képes-e pótolni a szabad piac dinamizmusát (Polónyi 2007).

A XX. század második felében a felsőoktatás jelentős változásokon ment át. A Humboldt-egyetemmodell a kari tagozódás, a karok és tanszékek, a professzorok és vezető oktatók körül kialakult kiskollektívák viszonylag nagyfokú önállósága jellemzi. A Humboldt-egyetem helyére lépő gazdálkodó egyetem hatékonyabban, átláthatóbb módon használja fel az állam és az adófizetők pénzét, egyre nagyobb szerepet kapnak a K+F-bevételek, az innovációból és szolgáltatásokból származó források, a tandíjbevételek. Az intézmény vezetési rendszere átalakul, a gazdálkodási és személyzeti, valamint az akadémiai döntések elkülönülnek, a menedzsmentfeladatok professzionizálódnak. A gazdálkodásra vonatkozó szabályok előtérbe kerülnek, vagyis a felsőoktatás költségvetéséből és kvázipiaciból végérvényesen piacivá válik (Polónyi – Szilágyi 2008).

A végzetek alkalmazhatósága, foglalkoztathatósága a bolognai reform egyik kulcskérdése, és egyre jelentősebb szerepet kap. A Bolognai Nyilatkozatban (1999) már megjelenik az első fokozattal kapcsolatos igényként az európai munkaerő-piacon megfelelőnek számító végzettség. Prágában állást foglaltak arról, hogy a képzési programok különböző orientációjúak legyenek, hogy alkalmazkodni tudjanak a személyes elgondolásokhoz, a tudományos elvárásokhoz és a munkaerő-piaci igényekhez. Berlinben megfogalmazták az első ciklus képzési programjainak két legfontosabb feladatát, a második ciklusba való továbblépésre, illetve a munkaerő-piaci kilépésre történő előkészítést. Bergenben már mindhárom fokozat (alap, mester, doktori) esetében hangsúlyozzák a munkaerő-piaci kilépés biztosítását, valamint a kompetenciák továbbfejlesztésére való készség kialakítását és az aktív állampolgári létre való felkészítést. Londonban történt először utalás arra, hogy a tanterveknek jobban kell alkalmazkodniuk a munkaerő-piaci igényekhez. 2009-ben Leuvenben önálló fejezetként jelenik meg a foglalkoztathatóság, elsősorban abban az értelemben, hogy hozzá kell szokni a felsőoktatás szereplőinek a munka melletti tanuláshoz, a szervezett tanuláshoz való többszöri visszatéréshez, a munkahelyi kihelyezett oktatáshoz, az egész életen át tartó tanuláshoz (Hrubos 2010).

Polónyi (2007) szerint a posztindusztriális korszak a szolgáltatások kiszélesedését eredményezte. A szolgáltatásoknak nincs kézzel fogható végeredménye, vagy ha van is, a megfogható termék nem a tényleges eredmény. Például a felsőoktatás kézzel fogható eredménye a diploma, melynek a tényleges eredménye a megszerzett tudás, szakismeret. A globalizálódás miatt a tőke szabadon áramlik, ami elméletileg magával kell, hogy hozza a munkaerőpiacok homogenizálódását is. Ez természetesen az oktatást

is érinti. Az oktatás globalizálódása azt jelenti, hogy az egyes országok oktatásügyi világszerte egyre hasonlóbba válnak egymáshoz. A globális munkaerőpiac kikényszeríti a munkaerő képzettségének hasonulását. Az európai integrációban részt vevő országok különösen az oktatás és a kultúra területén mindig küszködnek az integráció elvárásainak és a nemzetállamok szuverenitásának összeegyeztetésével. A felsőoktatás tömegesedése a posztindusztriális korszak kezdetével is egybeesik. A felsőoktatás tömegesedésének mozgató-ereje a demokratizálódás és a középrétegek kiszélesedése. Az iskolázás alapvető emberi jog lett, széles néprétegeknek nyílt meg a magasabb szintű tudás megszerzésének lehetősége. A felsőoktatás részint nagyüzemmé, részint a közép- és felsőréteg fiataljainak életformájává válik. Sokak számára befektetés, sokak számára a társadalmi státusz megőrzésének eszköze, sokak számára pedig divat, „trendi” életforma. A tömeges kibocsátással növekszik az inkongruens foglalkoztatás, hisz a gazdaság nem képes ennyi felsőfokú végzettségű munkavállalót a szakmájának és végzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatni, mint amennyit a felsőoktatás kibocsát (Polónyi 2007).

Semjén (2001) szerint az iskolázottság kiterjedésével növekszik a képzésből a munka világába való átmenet jelentősége. Ebben az átmeneti időszakban történik meg az iskolából kikerülő fiatalok munkaerő-piaci beilleszkedése. A fiatalok képzettségüknek megfelelően igyekeznek elhelyezkedni. Ebben az átmenetben valósul meg az iskolai kibocsátás és a munkaerő-piaci kereslet szerkezetének egymáshoz igazodása is. Ez különösen igaz a felsőoktatásra és a pályakezdő diplomásokra.

A 2005-ben elfogadott felsőoktatási törvény legfontosabb tervezett változtatásai: globális költségvetés, teljesítmény-megállapodás, költségalapú gazdálkodás, rugalmas foglalkoztatás, a vagyonnal való gazdálkodás, hitelhez jutás lehetősége. A Polónyi – Szilágyi (2008) szerzőpáros szerint több átdolgozás után sem sikerült elfogadtatni a tervezetet a felsőoktatási testületekkel. A legsúlyosabb veszteség a szerzők szerint az intézményvezetés korszerűsítésének megakadása. A jelenlegi állapotban¹⁵ az intézményt a rektor vezeti, akit az akadémia ismérvei és a szenátusban képviseltek érdekeinek kiszolgálási hajlandósága alapján választanak. A másik vezető szerv a professzorok és karok képviselőiből álló szenátus. A döntések meghozatalánál az akadémiai indíttatás az elsődleges, (piac)gazdasági racionalitás másodlagos szempont. Ezen indokok alapján érthető, hogy szükség van a törvényből kimaradt modernizáció

¹⁵ A cikk írásának idején, 2008-ban.

elemeire, így a privatizációra is. A magánintézetek sok esetben hatékonyabbak, léteznek azonban olyan oktatáspolitikai szempontok, melyek miatt a közgazdasági előnyöket az állam hajlandó feladni (Polónyi – Szilágyi 2008).

Az oktatás magas minősége Polónyi – Tímár (2001) szerint a magyar oktatáspolitikai általános célja, azonban a mennyiségi fejlesztés miatt elkerülhetetlenül háttérbe szorulnak a minőségi követelmények. A hazai oktatás alacsony színvonalát mutatja a szerzők szerint az a nemzetközi vizsgálat (PISA-felmérés), melyet a 15-64 éves lakosság körében végeztek. A magyar diplomások szövegértelmezési tudásszintje 22 ország közül a legalacsonyabb, körülbelül a többi ország középfokú végzettségű lakosságának tudásszintjének felel meg.¹⁶ Magyarországon a legnagyobb a különbség a legjobban és leggyengébben teljesítők között is. Ennek okai a szakértők szerint a közoktatás hazai decentralizálásának túlzásai, az elavult pedagógiai módszerek, a túlzott szakosítás, stb. A felsőoktatás minőségének korábbi, folyamatos gyengülését rendkívüli módon megnövelte, hogy a kilencvenes évek elején megindult mennyiségi fejlesztés egy ideig a már régen elavult struktúrában történt. A hivatkozott szerzőpáros szerint a minőséget meghatározó egyik legfontosabb tényező a pedagógusok felkészültsége, képessége és hivatástudata, ami a pedagógusok kereseti arányával is összefügg. (Polónyi – Tímár 2001). Ezt támasztja alá Varga Júlia 2007-es cikke is a tanárok kontraszelekciónjáról. Más kutatások szerint az oktatás minősége sokkal inkább a hallgatók minőségi jellemzőitől függ, mintsem a tanárok vagy az iskola milyenségétől (lásd például Lewitt – Dubner 2007:201-203). Az oktatás felső szintjén Török (2006) szerint kérdéses, hogy az oktatók jobb teljesítménye miatt következik-e be a felsőoktatási intézmények jobb teljesítménye. Kozma – Pusztai (2009) szerint nem feltétlenül jó oktató a jó kutató, a felkészültség tehát ebben az értelemben nem feltétlenül jelent jobb oktatási minőséget. Polónyi (2012) írásából az is kiderül, hogy az elit-gimnáziumok diákjai az elitegyetemeken tanulnak tovább. Ez az eredmény azt is jelentheti, hogy az intézménybe belépő hallgatók kiválósága is hozzájárul a felsőoktatási intézmény magas presztízséhez.

A felsőoktatás tömegesedésének következtében a korábbinál gyengébb tanulmányi eredménnyel is be lehet kerülni felsőoktatási intézményekbe. Ezzel párhuzamosan a magasabb létszám miatt az egy hallgatóra eső költségek is csökkentek. A diplomák mögötti tudás ezért egyesek szerint kevesebb, mint korábban volt, ami a diplomák

¹⁶ Ez az eredmény a legutóbbi (2012-es) PISA-felmérés szerint még mindig nem javult.

munkapiaci értékének csökkenéséhez vezetett. A diplomák munkaerő-piaci megítélése azonban nem a tényleges tudást, hanem a munkaerőpiacon hasznosítható tudást méri, amely tudást a képzési struktúra és a képzési tartalom változása is befolyásolja. A diploma értékében tehát a szűkebb vagy tágabb értelemben vett szaktudáson túl a szakmai és személyes kompetenciák is kifejezésre jutnak (Györgyi 2012). A diploma munkaerő-piaci értéke sem egyértelmű. A specializált tudásanyag rövidtávon segítheti az elhelyezkedést, ha azonban bővítjük az időtávot, és hosszabb távon vizsgálódunk, akkor a speciális képzés a pályamódosítás esélyeit leszűkíti, így a megítélés nem egyszerű és egyértelmű (Vámos 2000).

2.4 A munkaerőpiac és a felsőoktatás összehangolásának lehetőségei

A felsőoktatás és a munkaerőpiac összehangolásának témaköre napjainkban különösen népszerű kutatási terület a társadalomtudományokban, illetve téma a napi sajtóban (lásd például Galasi – Varga 2006, Berde et al 2006, Polónyi 2010, Kertesi – Köllő 2002 és 2006). Mivel a munkaerőpiac az oktatási rendszertől elválaszthatatlan, ez a fejezet a munkaerőpiac és az oktatás, elsősorban a felsőoktatás összehangolásának lehetőségeit összegzi röviden. A téma feldolgozásának célja a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolat megértésének segítése, a szakirodalom részletes feldolgozására azonban a dolgozat nem vállalkozik.

A felsőoktatásban a XX. második felében megjelenő tömegesedés hatására a munkaerőpiac és a felsőoktatás kapcsolata elkezdett átrendeződni, és ez a folyamat napjainkban is tart. Megnőtt a munkanélküliség veszélye, megjelent a nem megfelelő foglalkoztatástól való félelem (Kertesi – Köllő 2006). A rendszerváltás elején nagymértékben növekedett a diplomások kereseti előnye, és az oktatás egyéni költségeit figyelembe véve is jelentősen emelkedett a felsőfokú tanulmányok egyéni megtérülési rátája (Varga 1996). Kertesi – Köllő (2002) a diplomások iránti kínálatnak a keresletét meghaladó ütemű növekedését a modern technológia és a korszerűsödött felsőoktatásban megszerzett szakismeretek komplementaritásával magyarázzák.

A kilencvenes években a felsőoktatási expanzió és az információs társadalom, az IKT terjedése új kihívást jelentett, hiszen a munkaerő-piaci megfelelés egyre nagyobb kényszere nehezedett a felsőoktatási intézményekre. A technológiai fejlődés felgyorsulása miatt a gyakorlati tudásra, illetve a tudás innovatív elemeire helyeződik a hangsúly. Ezt a tendenciát erősítették a felsőoktatás diverzifikálódásával kapcsolatos

viták, melyek az elitképzés és tömegképzés minősége közti különbségen alapulnak. A foglalkoztathatóság elvének támogatói a specializált, gyakorlati ismeretek átadását hangsúlyozzák átfogó, elméleti tudás helyett. A felsőoktatás a tömegesedést követően az akadémiai szerepéből kilépve egyre inkább a gazdaság szerves részévé vált (Teichler 2003). Varga Júlia (2004) szerint a felsőoktatásban folyó képzés gazdasági integrációja oly mértékű is lehet, hogy befolyásolni képes a regionális, vagy akár országos szintű gazdaságpolitikai döntéseket. A magánszektorra is hat a tudástranszfer révén, hiszen a tudástranszfer során a felsőoktatási intézményekből tudás, információk, innovációk áramlanak a gazdaságba. A tudástranszfer mechanizmusának kategóriái a következők: tudásáramlás publikált kutatási eredmények, szabadalmi dokumentumok közvetítésével, az egyetemi és vállalati szakemberek kapcsolatai révén (például közös kutatások, végzett hallgatók munkaerő-piaci részvétele, informális kapcsolatok), formalizált üzleti kapcsolatok által, az egyetemek létesítményeinek vállalati igénybevétele révén (például könyvtárak, laboratóriumok).

Jóna (2008, 2013) szerint a felsőoktatási expanzió következtében kialakult diplomás túltermelés mellett a humán tőke megszerzésének, felhalmozásának és hasznosításának strukturális problémái váltak egyre hangsúlyosabbá. Növekedésnek indult a nem a végzettségének megfelelő munkát vállaló felsőfokú végzettségűek aránya. A munkaerő-piaci igények és a felsőoktatás összehangolatlansága (inkongruenciája) a strukturális munkanélküliség növekedését eredményezte. A kisebb tudásigényű pozíciókban elhelyezkedő diplomások kiszorítják az alacsonyabb végzettséggel rendelkezőket, így az ő körükben növekszik a munkanélküliség. Gazdasági szempontból pedig a képzésre fordított tőke nem megfelelő hasznosulása jelentkezik.

Amellett, hogy a felsőoktatást az a kritika érte, hogy nem a gazdaság igényeinek megfelelően képez, a finanszírozási megszorítások következtében a felsőoktatás is egyre jobban igényli azt, hogy munkájának minőségéről visszajelzést kapjon, ami a minőség előtérbe kerülésével járt (Polónyi 2006). A munkaerő-piaci megfelelés problémái mentén eljutunk az állami szerepvállalás kérdéséig. A munkaerő-piaci kereslet és a felsőoktatás kibocsátó-képességének, valamint az oktatás tartalmának és annak minőségének kongruenciája a társadalmi és gazdasági növekedés alapfeltétele (Polónyi – Tímár 2001).

A munkaerőpiac és az oktatás az államigazgatás szintjén is szorosan összekapcsolódik. Tímár János (1997) azt hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatáspolitikát és oktatáspolitikát szervezetileg autonóm minisztériumok képviselik ugyan, önállóságuk azonban

korlátozott, mivel bonyolult kölcsönhatásban állnak egymással. A foglalkoztatáspolitikai felelős a foglalkoztatásért, a munkaerő-kereslet azonban a gazdasági fejlődés, illetve a gazdaságpolitika függvénye. A munkaerő-kínálat a foglalkoztatáspolitikai autonóm területének tűnhet, de volumenét nagymértékben befolyásolják a demográfiai folyamatok, szakmai összetételét pedig hosszabb távon a szakoktatás és a felsőoktatás, illetve az oktatáspolitikai határozza meg. A foglalkoztatáspolitikai egyik legnagyobb problémája a tartós munkanélküliség, melynek közvetlen okaként a szerző az emberek egy részének alacsony iskolázottságát, a szakképzettség hiányát jelöli meg. Az oktatás hatékonyan csökkentheti a munkanélküliséget az alacsony iskolázottsággal rendelkezők és a szakképzetlenül kilépő fiatalok számának csökkentésén keresztül. A strukturális munkanélküliség csökkentésének módja az átképzés és továbbképzés lehet. Az oktatáspolitikai mozgástere az oktatási tevékenység jellegéből következően az előbbinél nagyobb, hiszen a nevelés hatékonysága jelentős részben attól függ, hogy az iskola mennyire képes a létező munkalehetőségekre és munkakövetelményekre előkészíteni a fiatalokat. Különösen így van ez a szakképzésben, mindenekelőtt a felsőoktatásban.

Az összehangolás eszközeinek és azok alkalmazásának lehetőségeit vizsgálva a témát kutatói (többek között például Galasi – Varga 2006) a szabad piaci mechanizmusokkal ellentétben (Friedman 1996) főként a munkaerő-megközelítésen alapuló oktatástervezés módszerét emelik ki (Polónyi – Tímár 2001), amely az állami szerep erősödésével jár. Ez a legtöbbször alkalmazott és egyúttal a leggyakrabban kritizált eljárás. Varga (1998) szerint ez a módszer figyelmen kívül hagyja a rendelkezésre álló erőforrások szűkösségét. A költség-haszon elemzés módszereit követve a felsőoktatás és a munkaerőpiac összehangolása a társadalmi megtérülési ráták alapján történik, amelynek elve, hogy a társadalom számára leghasznosabb oktatási szinteken növeli a ráfordításokat (Varga 1998). Az összehangolást – mint a felsőoktatás programkínálatának szabályozását tekintve – a tendenciák a közvetlen bemeneti szabályozás (központi létszámkorlátozás) irányából a szerződés- és kimenet-alapú támogatási rendszerek elterjedésének irányába mutatnak (Galasi – Varga 2006). A szerződés- és kimenet-alapú rendszerek alkalmazásával az állam a programkínálat meghatározását a felsőoktatási intézmények hatáskörébe utalta, alkalmassá téve azokat ezáltal a munkaerő-piaci igények rugalmasabb követésére. A szerződés alapú rendszerek középtávrá határozzák meg a támogatott hallgatók számát, míg a kimenet-alapú támogatási rendszerek a veszteségek (például lemorzsolódás) csökkentésére ösztönzik az intézményeket.

Polónyi (2002) szerint különösen jelentős szerepe van az államnak a munkaerő újratermelésében. Hosszú távon is fontos kérdés az oktatás és a szakképzés fejlesztése, a korszerű és egyben konvertálható ismeretek nyújtása. Fontos állami feladat a munkába lépő korosztályok felkészítése a gyors tudományos-műszaki-gazdasági fejlődés körülményei között arra, hogy életük során ismereteik rendszeres frissítésére lesz szükség. Számolniuk kell az életpálya alatt többszöri pályakorrekcióval és az azokból adódó felnőttkori képzés igényével is. A felsőoktatás és a munkaerőpiac összehangolásában az állami szerepvállalás szükségességét a humán tőke megszerzésének nagy időigénye is indokolja, amely piaci hitel helyett állami biztosítékokat követel meg a humán tőkefelhalmozás megvalósulásához, hiszen annak hozadékából nem csupán az egyén, hanem a társadalom is számos szempontból profitál. Ezen szempontok közt említendő a tudásalapú társadalom létrehozásához való hozzájárulás, a képzettség társadalmi integrációt és kulturális szintet emelő szerepe, vagy a munkanélküliség elkerülésének nagyobb esélye, tehát a sikeres betagozódás a társadalmi munkamegosztásba. E gondolatmenet az emberitőke-elmélethez vezet – melynek gondolatát Becker (1964) és Schultz (1983) fektették le – ezért most röviden összefoglalom az elmélet alapvetéseit. Becker (1964) szerint a felsőfokú végzettség megszerzése költség-haszon kalkuláción alapuló befektetés eredménye, mely később az elért jövedelmekben térül meg. Az emberi tőke felhalmozódásában azonban a formális iskolai képzés mellett fontos szerepe van a munkahelyi képzésnek is, az ilyen formán megszerzett ismereteknek is fontos szerepe van a termelékenység növelésében. Az emberitőke-elmélet másik képviselője, Schultz (1983) szintén abból indul ki, hogy az emberi tőke beruházás eredményeként növekszik, a beruházások célja pedig olyan képességek megszerzése, melynek birtokában az egyéneknek javul a termelékenysége, ezáltal magasabb bért tudnak realizálni. Az emberi képességeket növelő tevékenységek közé sorolható a munka közbeni képzés és a felnőttképzés is. Schultz véleménye szerint fogyasztásunk jelentős része az emberi tőkébe való beruházást jelent. Az emberi képességeket növelő tevékenységek öt kategóriáját különbözteti meg:

- „az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások – amelyek az emberek élettartamát, erejét, állóképességét, vitalitását és életképességét befolyásolják,
- a munka közbeni képzés,
- a formális, szervezett, elemi, közép- és felsőfokú oktatás,
- a felnőttképzési programok,

- az egyének és családok vándorlása a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás érdekében” (Schultz 1983:60).

Schultz (1983) szerint az emberi tőke több különös és jellemző tulajdonsággal rendelkezik:

- Az emberi tőke nem választható el a személytől, akié. Jelentős különbség van a tulajdonjog természetében az emberi és nem emberi tőke között. Akkor vagyunk bölcssek, ha fiatal korunkban emberi tőkét szerzünk.
- Az emberi tőke az emberekbe történő befektetéssel szerezhető meg. Az emberi tőkéből származó magánhasznok ösztönzőek, és rábírják a családokat és az egyéneket, hogy befektessenek saját emberi tőkéjükbe.
- Az emberi tőke két részből tevődik össze: az öröklött és a megszerzett képességekből. A gazdaságilag fejlett országokban az emberi tőke nagyobb része megszerzett képesség.
- Az emberi tőke nem látható, csak a hatása észlelhető. Az emberi tőke két általános formája a belső és külső.
- Viszonylag sokat tudunk az emberi tőke belső hatásairól, a tanult képességekről, úgymint az iskolázottság, munkahelyi továbbképzés, munkatapasztalatok, az egészségi állapot, és a felhasznált információk különböző formái – s ezek összefüggése az egyén vagy a család gazdasági termelékenységével, jövedelmével és jólétével. Az emberi tőke ezen belső hatásától növekszik az egyén magánhaszna.
- Az emberi tőke külső hatásainak jelentékeny pozitív hatása van a gazdasági növekedésre. Ilyenek a tovagyrúzó hatások (spill-over effects). Ezek az erős emberi tőke-környezet következtében fellépő előnyös külső hatások. Ez azt jelenti, hogy egy termelékenyebb, magasabb emberitőke-környezetben az emberek jártasságának, tudásának, szakértelmének szintje magasabb, mint alacsonyabb emberi tőke-környezetben. Az emberi tőke növeli mind a munka(erő), mind a fizikai tőke termelékenységet.

Ez utóbbival kapcsolatban fontos hangsúlyozni, hogy a szűkebb értelemben vett spill-over hatások mellett igen jelentős más külső (externális) hatásokat is szoktak az emberi tőkének tulajdonítani. Ezek alapján lehet az oktatás – az emberierőforrás-fejlesztés – társadalmi megtérüléséről beszélni. Az állam oktatási szerepvállalását azzal szokták indokolni, hogy az oktatás kvázi közjószág és externális hozamokkal jár. A tudásban való előrehaladás döntő faktora a gazdasági haladásnak. Növekedést hoz létre mind a fizikai, mind az emberi tőke minőségében. Az ember megszerzett képességei

tükröződnek a munkabérekben, fizetésekben, az önfoglalkoztatók jövedelmében és a vállalkozók jutalékában. Az emberi tőke állománya magasabb rátával növekszik, mint a fizikai tőkéé (Polónyi 2002). Friedman (1996) hangsúlyozza, hogy az oktatásba fektetett tőke hozama sokkal magasabb, mint a fizikai tárgyakba fektetett tőkéé. Ez a különbség azt mutatja, hogy nem fektetnek elegendő tőkét az emberekbe, ami a tőkepiac hiányosságát tükrözi. Míg a fizikai tőke hatékonysága általában nem függ az eredeti kölcsönző (az oktatási beruházás finanszírozójának) együttműködésétől, addig az emberi tőke hatékonysága igen. Az ember oktatásának a finanszírozására nyújtott kölcsön biztosítéka csupán annak jövőbeli keresete, emiatt sokkal kevésbé vonzó ajánlat, mint egy épület felhúzásának finanszírozására nyújtott kölcsön. További nehézséget jelent az, ha fix összegű kölcsönrel finanszíroznak oktatási befektetéseket. Az átlagosan elvárható nyereség magas lehet, de jelentős eltérések vannak az átlagtól. Az eltérések nyilvánvaló forrása a halál vagy a fizikai cselekvőképtelenség, de ezek talán kevésbé fontosak, mint a tehetség, a tetterő és a szerencse különbségei. Az oktatás tehát igen kockázatos befektetés, mely kisebb kockázattal jár a társadalom-, mint az egyén számára. Mindezen okok miatt indokolható a felsőoktatás valamilyen szintű állami támogatása (Polónyi 2002).

Az összehangolást segítő egyéb eszközök közé tartoznak a felsőoktatás és a munkaerőpiac közti egyeztető szervezetek (ilyen Magyarországon a Felsőoktatási és Tudományos Tanács), az európai felsőoktatásban egyre nagyobb súllyal megjelenő karrier-tervezés és tanácsadás, valamint a munkaerő-piaci tendenciákat felmérő, elemző vizsgálatok (Galasi – Varga 2006). A kínálati oldal felmérésében a statisztikai adatgyűjtés, másodelemzés mellett a nemzetközi trendeknek megfelelően Magyarországon is nagy hangsúlyt fektetnek a pályakövetéses vizsgálatokra, a rendszeres és egységes adatfelvételhez szükséges országos és intézményi Diplomás Pályakövető Rendszer kiépítése 2008-ban kezdődött el (Horváth 2008). A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatásával kapcsolatos vizsgálatok (lásd például Berde et al. 2006, Galasi et al. 2004) leginkább a kompetenciák, benne az egész életen át tartó tanulás képességének felértékelődését mutatják, amely a bolognai képzési elvekkel párhuzamba állítható.

2.5 A munkaerő gazdasági illeszkedésének közgazdasági elméletei

Schultz (1983) rávilágít arra, hogy a nemzetek birtokában lévő tőkeállománnyal nem tudták magyarázni a nemzetek vagyonát, melynek okaként azt jelöli meg, hogy nem vették számításba az emberi tőkét. Emellett a szegény országok alacsony tőkemegtartó képességét is az emberi tőke alacsony szintjével magyarázza. A képzettségi szint növekedése egyúttal a termelékenység növekedését is eredményezi. Minél képzettebb egy munkavállaló, Mincer (1958) szerint annál gyorsabban és tovább nő a termelékenysége. Az emberi tőkébe való túlberuházás lehetőségét már Schultz (1983) is felveti, arról azonban nem tesz említést, hogy annak milyen következményei lehetnek. Machlup (1966) szerint az oktatási beruházások határhaszna nagyobb, mint más tevékenységeké, egyensúlyi zavar azonban ezen a területen is előfordulhat. Az emberitőke-elméletekhez kapcsolódva az oktatásba történő túl- illetve alulberuházás egyensúlytalanságokat eredményez. A felsőoktatás ugrásszerű növekedése az emberi tőkébe való túlzott beruházást is jelenthet egyúttal. A Magyarországon is jelentkező felsőoktatási expanzió egyik következménye volt a felsőoktatási rendszer további átalakulása, de nem csupán ez. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők ugrásszerű növekedése kapcsán új munkaerő-piaci egyensúlytalanságok keletkeztek. Ahogy arról korábban már többször is volt szó, a diplomások gyakran nem találtak a végzettségüknek megfelelő állást, a munkaerőpiac nem tudott gyorsan alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez. A következő részben áttekintjük azokat a közgazdasági elméleteket, melyek ezen egyensúlytalanságok kapcsán születtek.

2.5.1 Neoklasszikus megközelítés

Richard Freeman (1975) szerint a diplomás munkaerőpiacon jelentős hanyatlás következett be a hetvenes évek elején az Egyesült Államokban, a bérek és az álláslehetőségek jelentősen visszaestek. A frissen végzettek egy része emiatt kénytelen volt szakterületén kívül elhelyezkedni. Ennek oka elsősorban az állások hiányában, nem pedig a más szakterületeken elérhető jobb álláslehetőségekben keresendő. A vizsgált időszakban a végzettek egy jelentős része alacsonyabb végzettséget igénylő állásban helyezkedett el. A felsőoktatásba való befektetések megtérülése 11-22%-kal csökkent a '60-as évek elejéhez képest. A megváltozott munkapiaci lehetőségek miatt a felsőoktatásba beiratkozók száma csökkenésnek indult. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának gyors növekedése túlképzettséget eredményez, mely csupán egy

átmeneti egyensúlyhiány tünete és a diplomás utánpótlás csökkenését eredményezi, így hosszabb távon a kereslet és kínálat közti viszony kiegyenlítődik. Hasonló magyarázattal szolgál Rumberger (1981) is, aki szerint a túlképzettség azért alakult ki az USA-ban a '70-es években, mert a munkaerő iskolázottsága megnőtt, a munkahelyek képzettségi elvárásai viszont nem változtak ilyen ütemben. A neoklasszikus megközelítés kritikájaként említhető az a következtetés, mely szerint a diplomások relatív arányának növekedése miatti bércsökkenés a beiskolázási hajlandóságot csökkenteni fogja, azonban az illeszkedés hiánya hosszú ideig fenn állhat, hosszú távú egyensúly pedig csak a távoli jövőben alakul ki (Tsang – Levin 1985). A neoklasszikus megközelítés által felvázolt kereslet – kínálat modellben a túlképzettség csak egy időszakos egyensúlyhiányt jelent. Az empirikus eredmények azonban ellentmondanak ennek, a túlképzettség a gazdaság állandó jellegzetességének tűnik (Chevalier 2000).

2.5.2 Szűrési és jelzési elméletek

A munkaerő-piaci jelzés (job market signaling) elméletének megalapozója, Spence (1973) abból indul ki, hogy a munkaadók nem rendelkeznek tökéletes információval a munkára jelentkezők produktív képességeiről, termelékenységéről, és ez röviddel az alkalmazás után sem derül ki, hiszen a munkavégzés tanulási időt igényelhet, akár speciális készségek elsajátítására is szükség lehet. A termelékenységre vonatkozó információszerzés tehát időt igényel, így az alkalmazásról tulajdonképpen bizonytalanság mellett kell a munkáltatónak döntenie. Az alkalmazó az egyén jellemzőinek ismeretében dönt az alkalmazásról. Ezek a jellemzők lehetnek például az iskolázottság, munkatapasztalat, nemi, etnikai hovatartozás. Az egyéni jellemzőket két csoportra osztja: azokat a személyes tulajdonságokat, melyek nem megváltoztathatók, ezeket a szerző jelzőként (incides) említi (például nem, bőrszín), és azokat a jellemzőket, melyek megváltoztathatók, jelzéseknek (signals) nevezi (például iskolázottság). A jelzések módosítása költséges, ezek képezik a jelzési költségeket. Az egyén a rendelkezésére álló pénz és idő függvényében befektethet például az oktatásba, amennyiben az a magasabb bérében megtérül. Az iskolai végzettség tehát jelzésként szolgál a munkaerőpiacon. A munkaadó korábbi tapasztalatai alapján dönt arról, hogy mely jelzők és jelzések felelnek meg legjobban az egyének termelékenységének megítélésére, ezáltal a munkakörhöz szükséges elvárások megítélésére. Az elmélet feltételezése szerint az iskolai végzettség a magasabb termelékenységű munkavállalók azonosítását teszi lehetővé. Ha a munkaadók azt tapasztalják, hogy egy bizonyos

iskolázottsági szint nem biztosítja a megfelelő képességeket, megemelik elvárásait, emiatt az egyének többen fektetnek az iskolázottságba. Arrow (1973) szintén azt hangsúlyozza, hogy a munkaadók kevés információval rendelkeznek a munkavállalók termelékenységére vonatkozóan, bizonyos információkat azonban költségmentesen, vagy alacsony költséggel meg tudnak szerezni a munkavállalóról (például a diploma megléte vagy hiánya). A felsőoktatási intézmények Arrow értelmezésében kettős szűrőt jelentenek, hiszen a felsőoktatásba jelentkezőket is szelektálják, majd a felvettek között is szelektálnak, hiszen nem mindenki szerzi meg a felsőfokú oklevelet. A felsőfokú végzettség így egy szűrő-szerkezetet képez, amely osztályozza a különböző képességű egyéneket, ezáltal információt szolgáltat a munkaadóknak. A diploma megszerzésével járó jövedelemnövekedést (az egyetemet elvégző, de diplomát nem szerzőkkel szemben) báránypőr-hatásnak (sheepskin-effect) nevezik. Az egyetemi diploma megléte jelzésként szolgálhat a munkavállaló termelékenységére vonatkozóan, a munkahelyi tapasztalat növekedésével azonban az iskolázottság, mint jelzőrendszer, csökken (Belman – Heywood 1991). Stiglitz (1975) megállapítja, hogy a szűrés az oktatás természetes velejárója. Véleménye szerint az oktatási intézmények által végzett osztályozásnak van a legnagyobb jelentősége a kezdő álláskereső szempontjából. Stiglitz a munka közbeni szűréssel is továbbfejleszti az elméletet. A szűrés javítja a munkavállalók illeszkedését, hiszen a magasabb végzettséget az egyének jelezni tudják a munkaadók felé. Összességében a szűrésnek pozitív a megtérülése, de bizonyos szint fölött csökkenti az összjövedelmet. A szűrés- és jelzés-elméletek tehát a munkaadók és munkavállalók közötti információs aszimmetria áthidalása révén segítik a kiválasztás folyamatát. A diploma megléte az esetek többségében szükséges, de nem elégséges feltétele a diplomás állások betöltésének (Smith 1986, Büchel 2001). Az elméletek kritikájaként említhető például Breen és Goldthorpe (2001) munkája, melyben a személyiségjegyek fontosságát emelik ki. A szerzők szerint a lojalitás, elkötelezettség, csapatmunkára való képesség a foglalkozások nagy részében legalább akkora jelentőséggel bír, mint az iskolázottság, a kognitív képességek. A jelzési és szűrési elmélet nem csak a munkaerő-piaci viszonyok között alkalmazható sikerrel (lásd például Riley 2001, Gömöri 2001).

2.5.3 Állás-verseny (job-competition) modell

Thurow (1975) elméletének kiindulópontja az a megfigyelés, mely szerint a munkavégzéshez szükséges szakértelem nem a munkaerő-piaci belépés előtt halmozódik fel, hanem az alkalmazás után, a munkahelyi képzések során. A neoklasszikus elmélet feltételezésével ellentétben a szerző szerint a munkavégzéshez szükséges szakértelmet nem kizárólag formális oktatás keretein belül szerezhetik meg a munkavállalók. Thurow úgy vélte, hogy a munkaerőpiacon nem a potenciális munkavállalók (és képességeik) versenyeznek a munkahelyekért, hanem a munkahelyek keresik a megfelelő munkavállalót. Másként megfogalmazva a tovább képezhető emberek kínálata találkozik a képzési lehetőségekkel, amelyek közvetlenül kapcsolhatók a munkalehetőségekhez. Az egyéni jövedelmek a megszerzett állástól függenek, nem közvetlenül az egyének jellemzőitől. A képzési lehetőségek akkor jelennek meg, amikor betöltenek egy állást, ez jelenti a különböző szakértelemre vonatkozó kínálatot, emiatt a keresleti és kínálati görbék nem függetlenek egymástól.

A job-competition modell esetében olyan piaci struktúrára van szükség, amely elősegíti a tudás és ismeretek munka közbeni átadását, ellentétben a wage-competition modellel, ahol az egyensúlyi bér kialakítása és a képességek allokációja a fő cél. Az állásverseny modellben a munkavállalók nem rendelkeznek a termelési folyamatba belépéshez szükséges szakértelemmel, de háttérjellemzőik (iskolázottság, nem életkor, képességek, stb) meghatározzák a munkavállalók képzési költségét, a munkáltató pedig a legalacsonyabb képzési költséggel szeretné elérni a határtermelékenységet. E költségek alapján rangsorolják a jelentkezőket, így kialakul a munkaerő-sorrend. Ez a sorrend azonban a különböző munkahelyek esetében más és más lehet. Thurow (1975) szerint a háttérváltozók közül kiemelkedik az iskolai végzettség, hiszen ez is egy képzési forma, és következtetni lehet belőle arra, hogy a jelölt fogékony-e a képzésre. Az iskolázottság a szerző értelmezésében az egyén befogadóképességének mutatója, jelzi az egyén fegyelmezettségét, hogy képes a pontosságra, az utasítások elfogadására. Ezek a tulajdonságok gyakran fontosabbak, mint maga a szakismeret. Az egyén munkaerő-sorban elfoglalt pozíciója kiemelt jelentőséggel bír, hiszen ez a kiválasztás alapja. Az egyének helyezése függ az egyes háttérjellemzőkkel bírók kínálatától, ilyen értelemben az iskolázottság egyfajta védekező szükségszerűséggé válik. A magasan képzett munkaerő-kínálat bővülésével az egyéneknek növelniük kell iskolázottságukat, ha meg akarják őrizni jelenlegi jövedelmi helyzetüket.

Az állásverseny modellben az egyének törekvése a lehető legmagasabb iskolai végzettség elérésére, a túlképzettség kínálati oldalának megértését segíti. A képzés iránti keresletet nem az abszolút elvárások határozzák meg, hanem a törekvés a minél magasabb munkaerő-piaci pozícióra. A magasabb képzettségűek kiszorítják az alacsonyabb képzettséggel rendelkezőket azokból az állásokból, melyeket hagyományosan betöltenek (Büchel 2001).

2.5.4 Hozzárendelés-elmélet (assignment model)

Míg az emberitőke-elmélet kínálat oldali, a job-competition kereslet oldali megközelítés, a hozzárendelési elmélet mindkét oldal tulajdonságait figyelembe veszi a keresetek meghatározásakor. A hozzárendelés-elméletek a jövedelem-eloszlások magyarázatára irányulnak. A hozzárendelési modell (assignment model) képviselői szerint a jövedelem-eloszlások nem csupán az egyének termelékenységétől, hanem a betöltött állás jellemzőitől is függenek. Az állások különböző munkák elvégzését igénylik, az egyének pedig nem egyformán teljesítenek különböző állásokban. Ilyen értelemben a jövedelemkülönbségek magyarázat a munkavállalók és az állások közötti hozzárendelési folyamatban keresendő. Az illeszkedési elmélet azt hangsúlyozza, hogy a munka és a szektorok közötti választás kapcsolja össze az egyén tulajdonságait és keresetét, azaz a munkakörök allokációja nem a véletlenül múlik, hanem az egyének haszonmaximalizálásán. Ha valaki nem megfelelően teljesít, választhat másik állást. A választás képezi a közbenső lépést a munkavállalók és jövedelmeik között. A választások jelenthetik a preferenciák követését, ebben az esetben a nagyobb erőfeszítésre képes dolgozók magasabb követelményeket támogató állásokat vállalnak. A jövedelemmaximalizálás is indokolhatja, hogy bizonyos állást preferálnak a többivel szemben (Sattinger 1993). Rosen (1978) tanulmánya a modell kiterjesztése, a komparatív előnyök munkaerő-piaci alkalmazását általánosítja. A szerző szerint a jövedelem eloszlása függ a munkaerő képességeinek eloszlásától és attól, hogy a munkaerőpiac hogyan értékeli ezen képességeket. A különböző feladatokhoz az egyéneket a komparatív előnyök alapján választják ki, ami valójában azt jelenti, hogy a munkavállaló nem teljesítene jobban más állásban sem. A választás és a komparatív viszonyok tehát hatékonyan jelölik ki az egyéneket az egyes munkafeladatokhoz. A komparatív előnyök tételére alapozva magyarázza Sattinger (1993) a jövedelemkülönbségeket. Hangsúlyozza, hogy a munkavállalók képességei különböznek egymástól, melynek következtében termelékenységük is eltérő.

Komparatív előnyről akkor beszélhetünk, ha két eltérő képességű munkavállaló által elért outputok aránya nem egyenlő minden munkakörben. A hozzárendelési folyamat az egyéni ágensek számára nem látható, hiszen ők az egyéni hasznuk, a profit maximalizálására törekednek. A munkavállalók addig keresnek az állások között, amíg meg nem találják a számukra megfelelőt. Ezeken kívül is létezik egy folyamat, amely hozzárendeli az egyéneket az állásokhoz, amit a komparatív előnyök határoznak meg. Ilyen szituációban egy munkavállaló a komparatív előnyök hiányában is el tud helyezkedni, vagyis ha rosszabbul teljesít a többiekénél minden állásban. Hartog (1980) véleménye szerint az egyének és az állások jellemzőinek egyaránt szerepe van a bérek magyarázatában. A munkavállalók és a munkakörök is csoportosíthatók képességek alapján. Az egyén képességeit preferenciái alapján használja fel. (Képességnek az egyén termelékenységét befolyásoló jellemzőket tekintti.) Az állások az egyes képességek elvárt szintje alapján határozhatók meg. Ebben az értelemben a munkaerőpiac is képességek mentén strukturált. A képességek kihasználásának mértéke az erőfeszítés mérőjeként értelmezhető, és ez az erőfeszítés képezi a hasznossági függvény inputját. A jövedelmeket emiatt nem a képességekhez, hanem a helyettesített szinthez kell viszonyítani, azaz a jövedelmeket az állás jellemzőihez kell igazítani, nem az egyének képességeihez. Ennek az elméletnek az empirikus tesztelése Büchel (2001) szerint nem kivitelezhető, ugyanis túlképzettség akkor keletkezik, ha a komplex állások megoszlása és a képzett munkaerő megoszlása között különbség jön létre. Az elméletből azonban nem derül ki, hogy a túlképzettség munkaerő-piaci sajátosságokból adódik, vagy azt a munkavállalók nem megfelelő képességei, tudása magyarázza.

2.5.5 Álláskeresés-elméletek

Az információs aszimmetria munkaerő-piaci hatását az előzőekben felvázoltakhoz képest más aspektusból az álláskeresés-elméletekben is megtaláljuk. Ezeknek az elméleteknek a teljes szakirodalmi áttekintésére nem vállalkozik a disszertáció, csupán a megközelítéseket igyekszik számba venni. A munkavállalásról való döntés intertemporális jellegére Becker és Schultz is rávilágít. Schultz (1983) szerint emberi tőkét gyarapít minden olyan befektetés, mely az emberek termelékenységét növeli. Becker az emberi tőkét az emberitőke-beruházásokon keresztül határozza meg: „Olyan tevékenységek, melyek megnövelik az emberekben meglévő erőforrások nagyságát, és ezáltal hatnak a jövő pénzbeli és pszichikai jövedelmeire” (Becker 1993:1). Az emberi tőkébe való beruházásról tehát az emberek a jelenben döntenek, azonban annak előnyeit

csak a jövőben élvezhetik. A munkavállaló a jelenben dönt arról, elvállaljon-e egy állásajánlatot, amit a hagyományos megközelítés szerint elsősorban az elérhető jövedelemre alapozva mérlegel. Az álláskeresést a munkaadó és munkavállaló oldaláról egyaránt aszimmetrikus informáltság jellemzi. Ahogyan az Akerlof (1970) által leírt használtautó-piacon, ahol az eladónak és a vevőnek eltérő információja van ugyanarról a dologról, a példában egy használt autóról, úgy a munkaerőpiacon is megfigyelhető ugyanez a jelenség. Léteznek piac-közeli megoldások ennek leküzdésére. Spence (1973) munkaerő-piaci jelzési modelljében a munkavállaló (eladó) képzettségi szintje jelzés a munkaadónak (vevő), aki ez alapján értékeli, hogy a jelentkező alkalmas-e az állás betöltésére. A munkavállalónak ez a jelzés (maga a képzés) természetesen költséges, így az emberek optimalizálni igyekeznek képzési költségeiket a várható jövedelmük alapján. Tzannatos (1992) álláskeresői modelljében az álláskereső a rezervációs bér alapján dönt arról, hogy elfogadjon-e egy állásajánlatot, döntését befolyásolja az időtényező. Minél hosszabb ideje keres valaki állást, annál alacsonyabb a rezervációs bére, azaz annál alacsonyabb bért hajlandó elfogadni. A rezervációs bért befolyásolja a kereső időpreferenciája is, ami életkörülményeitől függ, minél nagyobb szüksége van a pénzre, annál alacsonyabb bért hajlandó elfogadni, ha mielőbb állást kap (azaz annál magasabb a diszkontrátája).

A munkanélküliség kártékony jelenség mind az egyének, mind a társadalom egésze szempontjából. A kihasználatlan erőforrások miatt elmaradó hatékony működésen túl a kieső adóbevételek, a megnövekedett szociális juttatások terhelik a társadalmat, az egyének pedig azon túl, hogy nem jut munkajövedelemhez, elévülhet a tudása, emiatt a munkaerő-piaci be- illetve visszailleszkedési esélyének folyamatos csökkenésével is szembesül hosszú távon (lásd például Galasi 2007, Morvay 2012).

A munkapiac egy különleges piac, melynek működését súrlódások nehezítik, ami miatt nem tud a walrasi modellnek megfelelően viselkedni. Nem teljesülhetnek a tökéletes versenyre vonatkozó feltevések, gondoljunk csak a homogenitásra és teljes informáltságra. A súrlódások forrása, hogy a munkaerő képzettsége és igényei eltérnek a vállalatok által kínált munkahelyek differenciáltságától és igényeitől. További súrlódásokat okoz az információhiány, mely többek között a differenciáltságból is adódik. A szereplők informáltsága nem tökéletes, gyakoriak az aszimmetrikus információk. A koordinációs nehézségek szintén hozzájárulnak a súrlódásokhoz, aminek következményeként nem jelentkeznek minden üres álláshelyre, és nem minden munkanélküli talál állást. További súrlódásokat okoznak azok a mobilitási költségek is,

amelyekkel az álláskeresők szembesülnek. Ezek a költségek nehezítik a munkaerő átrendeződését regionálisan és iparágak között egyaránt, a piactisztító erők nem, vagy csak nehezen tudnak érvényesülni. A keresési-párosítási (searching and matching) modellek középpontjában a keresési súrlódások állnak (Morvay 2012). Hicks (1932) szerint létezik a munkanélküliségnek olyan mértéke, amely mellett a bérek nem változnak, amit normális munkanélküliségnek nevezett. A súrlódásokat abból a szempontból is fontosnak tartotta, hogy azok jelenlétében a reálbérek lassabban reagálnak a sokkhatásokra, és így rövid távú egyensúlytalanságot okoznak. Keynes (1965) szerint létezik egy úgynevezett súrlódásos munkanélküliség, ami nem zárja ki a teljes foglalkoztatást.¹⁷ A munkanélküliség Friedman (1968) által „természetesnek”, Phelps (1968) által „egyensúlyinak” nevezett rátája olyan elméleti ráta, melyhez egy dinamikus gazdaság hosszú távon konvergál. A természetes rátát befolyásolják különböző tényezők, úgymint a munkapiac és az árupiac strukturális jellemzői, a piaci tökéletlenségek, a kereslet és kínálat ingadozása, az információszerzés és a mobilitás költségei a munkapiacon. A munkanélküliség természetes rátája nem állandó. Friedman szerint ezt a rátát a monetáris politika hosszú távon nem képes befolyásolni, ugyanakkor rövidtávon átváltás van az inflációs ráta és a munkanélküliségi természetes rátája között (Phillips-görbe). Az álláskereső elméleti alapjait Stigler (1989a) dolgozta ki. Az információt értékes erőforrásnak tekinti, melynek birtokában a legjobb áron tudunk egy árut beszerezni. Az árak még homogén termékek esetében is különböznek egymástól. A legjobb ár megtalálása különböző eladók felkeresését teszi szükségessé, ami egy igen időigényes folyamat, ezt nevezi keresésnek. Amennyiben az árak szóródása a keresés költségéhez képest nagy, a vásárlók hajlandóak fizetni érte. Az elvárt megtakarítás mértéke annál nagyobb, minél nagyobb az árak szóródása, a keresés költsége pedig a megkeresett eladók számával közelíthető. Az idő azonban mindenki számára eltérő jelentőséggel bír. Optimális mértékű keresésről akkor beszélünk, ha a keresés költsége megegyezik az elvárt határhaszonnal. A szerző felhívja a figyelmet arra, hogy a keresés szerepe hasonló más területeken is, ilyen például az álláskereső. Stigler (1989b) feltételezése szerint az álláskeresők ismerik a béreloszlás szóródását és meg tudják határozni a várható béreket, de nem ismerik a vállalatok bérajánlatait. Felismerik, hogy érdemes megkeresniük a legjobb ajánlatokat. Az 1970-es évek álláskeresői modelljei elsősorban arra fókuszálnak, hogy az álláskeresők nem rendelkeznek tökéletes

¹⁷ Ez mára teljesen elfogadott a közgazdasági szakirodalomban, a legtöbb tankönyvben is szerepel.

információval a magasabb béreket kínáló állásokról, ezért amennyiben az ajánlatok nem felelnek meg az elvárásaiknak, visszautasítják (a jellemzően alacsony béreket kínáló) ajánlatokat. Ezek a modellek a kínálati oldalt, az álláskeresőket döntéshozatalát vizsgálják, melyben kulcsszerepe van a rezervációs béreknek (Köllő János megfogalmazásában elfogadási bérküszöb) (Galasi 2007). A keresési modellek modellcsaládjának elméleti megalapozását Mortensen (1970) mellett McCall (1970) és Gronau (1971) tanulmányában olvashatjuk. Központi kérdésük, hogy hogyan optimalizálják az egyének a bérajánlatok elfogadását. A munkavállaló nem ismeri a munkáltatók által kínált béreket, csak azok eloszlását. Jövőbeli jövedelme jelenértékét igyekszik maximalizálni. Az optimális keresési magatartást a rezervációs bér határozza meg (az a bér, amely mellett a munkavállaló számára közömbös, hogy elvállalja-e a munkát, vagy sem). Abban az esetben, ha a felkínált bér nem kisebb a rezervációs bérnél, a munkanélküli egyén elfogadja az állásajánlatot. A keresési modellek arra világítottak rá, hogy az elhelyezkedés valószínűségét a kapcsolatfelvételek és a rezervációs bért meghaladó ajánlatok valószínűsége határozza meg. A modellek kritikájaként Diamond (1971) a költséges keresési tevékenység és a párosítást nehezítő súrlódások miatt kialakuló egyensúlyi árkülönbségekre hívta fel a figyelmet. Albrecht – Axell (1984) szerint a bérkülönbségek oka, hogy a munkavállalók eltérően értékelik a szabadidőt, emiatt eltérő a rezervációs bérük. Tobin (1972) azért bírálta a keresési modelleket, mert figyelmen kívül hagyták az állásváltás lehetőségét. A kritikák előrelendítették a modell fejlődését, és előrelendítették javított változatok megszületését, melyekre azonban a dolgozat nem kíván kitérni.

A rezervációs bérekre alapozott modelleken kívül kialakult egy másik irányzat is. Mivel empirikus megfigyelések is alátámasztották a súrlódások és ingadozások szerepét, a hangsúly ezekben a keresési-párosítási modellekben a súrlódásokon van. Ebben a megközelítésben a keresleti és kínálati oldalon is megfigyelhető keresés, és a keresés externális hatásai a hangsúlyosak. Az alapmodell szerint a munkapiac decentralizált, a szereplők függetlenek egymástól. A vállalatok munkaerőt keresnek, a munkavállalók munkát kínálnak. A keresést nehezíti az üres álláshelyek és a munkavállalók heterogenitása, melynek oka a munkavállalók eltérő képességeiben, tapasztalataiban, tudásában, és a vállalatok követelményeinek sokféleségében, az információhiányban, a területi eloszlásban keresendő. A súrlódások és az információszerzés miatt a megfelelő partner megtalálása időbe és pénzbe kerül. A munkaerőt kereső vállalatok információt nyújtanak (álláshirdetést adnak fel) az üres álláshelyekről. A modellben a megkötött új

munkaszerződések számát a párosítási (matching) függvény adja (Pissarides 2000, idézi Morvay 2012).

A keresési és keresés-párosítási modellektől eltérő megközelítésekkel is találkozhatunk. Büchel (2001) szerint az egyének életkeresetüket igyekeznek maximalizálni álláskeresésük során. Az álláslehetőségek közül a legnagyobb jövedelemmel járó ajánlatot választják. Minél hosszabb ideig keres valaki állást, annál nagyobb a keresési költsége, ugyanakkor a megszerzett képességek, tudás elvesztésével is számolnia kell. Az álláskeresés idejének növekedésével párhuzamosan csökken a munkában töltött idő, illetve az elvárt jövedelem. Az álláskeresés ideje akkor optimális, ha a keresés határköltsége megegyezik a jövőbeni állás határjövedelmével. Mivel az egyén az életkeresetét szeretné maximalizálni, a munkából kieső idő és a keresés költsége pedig csökkentik azt, ezért fordulhat elő, hogy a munkavállalók elfogadnak olyan állást is, melyben túlképzettek lesznek. Granovetter (1981) abból a feltételezésből indul ki, hogy a munkaadók személyes kapcsolataikat (kapcsolati tőkéjüket) helyezik előtérbe, amikor munkaerő felvételéről döntenek. Véleménye szerint a munkaadó és a munkavállaló is a személyes ismerősöktől származó információkat preferálják álláskeresés során. Ezeket az információkat megbízhatóbbnak tartják, ugyanakkor kevésbé költséges a megszerzésük is. A gazdasági cselekvéseket, ezáltal a munkavállalási akciókat is befolyásolják a személyes kapcsolati háló. A munkahelyi illeszkedés társadalmi kapcsolatokban rejlő erőforrásokkal való magyarázata már a társadalmi tőke Bourdieu (1997) által leírt fogalmához közelít.

2.6 Az elméleti áttekintés összegzése

A második fejezetben a disszertáció empirikus elemzésének elméleti megalapozása történt meg. Bemutatásra került a foglalkoztathatóság definiálása kapcsán született megfogalmazások széles spektruma, ismertetve a fogalom meghatározásának időbeli alakulását is. A teoretikus megközelítés kapcsán az iskola és a munka világa közötti átmenetet jelentő definíció részletesebb kifejtésére fókuszált a dolgozat, hiszen az ezután következő empirikus vizsgálat is ennek elemzését célozza meg. A különböző definíciók szintéziseként megtörtént a foglalkoztathatóság konceptualizálása.

A munkaerőpiac alapfogalmainak rövid összegzése után a későbbi elemzés környezetét jelentő magyar munkaerőpiac bemutatására került sor, utalva a magyar diplomások munkaerő-piaci helyzetére is. Ezt követően a magyar felsőoktatás jellegzetességeit tekinti át a dolgozat. Erre azért volt szükség, mert a későbbi vizsgálat fókusza a

felsőoktatás és a munkaerőpiac közti átmeneti időszak elemzése. A munkaerő-piaci megfelelés kifejtése során az oktatási (elsősorban a felsőoktatási) intézmények és a munkaerőpiac kapcsolatára, a köztük lévő egyensúlyt befolyásoló tényezőkre világít rá a dolgozat, röviden kitérve az oktatás hozamára, az emberitőke-elmélettel szemlélítve az oktatás társadalmi megtérülését. A felsőoktatásban végbement változások, a felsőoktatási expanzió miatt felmerült problémák és az azokra született megoldásokra vonatkozó elképzelések áttekintése is megtörtént. A diplomás munkaerő-kínálat tömegesedése munkaerő-piaci hatásának áttekintése során a neoklasszikus megközelítést követő piac-közeli megoldások áttekintése következett. Röviden összegezte a dolgozat a szűrés- és jelzés-elméleteket, az állásverseny-elméletet és a hozzárendelés-elméletet. Mivel az empirikus elemzés egyik kulcskérdése az elhelyezkedési időt meghatározó tényezők azonosítása, a dolgozat röviden áttekintette az álláskeresési elméletek tanulságait is. Az álláskeresési elméletek az álláskeresés optimalizálásának lehetőségét az információs aszimmetriából kiindulva írják le, ugyanakkor a bérek alakulásáról is tájékoztatnak. Arra is magyarázatot adnak, miért fordulhat elő az, hogy valaki nem a végzettségéhez illeszkedő munkakörben helyezkedik el. A szakmai illeszkedés vizsgálata a dolgozat empirikus elemzésének egyik kulcseleme.

3. A NEMZETKÖZI ÉS HAZAI PÁLYAKÖVETÉSES VIZSGÁLATOK ÉS AZOK EMPIRIKUS EREDMÉNYEI

A foglalkoztathatóság fogalma, ahogyan azt a 2.1 fejezetben bemutatam, az idők során folyamatosan változott, egységes megállapodás a definícióját tekintve még nem született. Elemzésem során a munkaerőpiac és az oktatás közötti átmenetre fókuszálok, foglalkoztathatóságnak szűk értelemben ennek az átmenetnek a sikerességét tekintem.

A nemzetközi és hazai foglalkoztathatóságot felmérő vizsgálatok közül a diplomások munkaerő-piaci sikerességének feltérképezését célzó empirikus felméréseket mutatom be röviden. A CHEERS (Careers after Higher Education: An European Research Study) nemzetközi felmérésre részletesebben is kitérek, hiszen ez a nemzetközi vizsgálat volt az általam használt DPR (Diplomás Pályakövető Rendszer) felmérésének mintája. A CHEERS mutatószám-rendszerének részletes bemutatására a 3.1 fejezetben kerül sor. A nemzetközi és hazai pályakövetéses vizsgálatok rövid bemutatása után a vizsgálatok eredményeinek, objektív és szubjektív mutatóinak ismertetésére kerül sor. Ezekből majd azokat a következtetéseket emelem ki, melyek a dolgozat empirikus részében sorra kerülő elemzésekhez kapcsolódnak.

3.1 Nemzetközi és hazai vizsgálatok

A diplomások foglalkoztathatóságát célzó vizsgálatok gyakran csak korlátozott mértékben térnek ki a diplomások szakmai sikerességére. Előfordul, hogy e vizsgálatok a jövedelmük, bérprémiumuk elemzését részesítik előnyben az emberitőke-elméletre alapozva. Az oktatást befektetésnek tekintve számolják ki a diploma megszerzésének személyes illetve társadalmi megtérülését. Arra is találunk példát, amikor bizonyos idővel a diploma megszerzését követően vizsgálják meg az adott kohorsz munkaerő-piaci státuszát, és a foglalkoztatottságot tekintik a sikeresség mutatójának. Az ilyen megközelítések korlátai, hogy a diplomások karriertervei sokkal összetettebbek, nem elegendő azt mindössze a foglalkoztatottság mértékével vagy a bérekkel közelíteni. Fontos szerepe van a sikerességben más tényezőknek is, mint például a munkahelyi önállóság, fejlődési, előrelépési lehetőség, a munka tartalma, presztízse. Nem hagyhatók figyelmen kívül ezeken túl a foglalkoztatás feltételei sem. Gyakran tapasztalható, hogy a hallgatók tanulmányaik alatt is dolgoznak, így hozzájárulnak a diplomaszerezés költségeihez, valamint munkatapasztalatot is szereznek. A diplomaszerezés időpontja

emiatt gyakran nem jelenti a munkába állás kezdetét. A felsőoktatás és a munka világa közötti kapcsolat tehát rendkívül összetett (Schomborg 2010, Veroszta 2010).

A fiatal diplomások munkapiaci sikerességének elemzésekor ezért a következő mutatók használata indokolt (Schomborg 2010:27):

- az átmenet folyamatának zökkenőmentessége,
- státusz, jövedelem, szakmai sikeresség egyéb dimenziói,
- siker a munka természetét tekintve, például a tudás alkalmazása, a munka önállósága, a kihívást jelentő feladatok megléte,
- a foglalkoztatás és a munka átfogó értékelése.

Az ezredfordulón kapott nagy lendületet a fiatal diplomások foglalkoztathatóságának vizsgálata. Nagyléptékű nemzetközi illetve hazai vizsgálatok során próbálták felmérni a diploma megszerzése utáni néhány éves időszak eseményeit, a munkaerő-piaci átmenet jellegzetességeit, annak sikerességét. A következő rész röviden áttekintést ad ezekről a nemzetközi illetve hazai felmérésekről. Horváth Dániel és Kiss László (2009) tanulmányukban részletes leírást adnak a külföldi és hazai pályakövetésekről. Az ő csoportosításuk szerint mutatom be először a nemzetközi, majd a hazai pályakövetési gyakorlatot.

A diplomás pályakövetés külföldön a következőket foglalja magába:

- Nemzetközi együttműködésen alapuló vizsgálatok, mint például a CHEERS és a REFLEX projekt. E két felmérésről a fejezetben még bővebben is lesz szó.
- Statisztikai hivatalok felmérései: elsősorban a diplomások munkaerő-piaci esélyeiről, helyzetéről különböző módszerrel adnak információt. Svájcban például a statisztikai hivatal központi pályakövetéses vizsgálatának adatain alapulnak az elemzések, a svéd statisztikai rendszerben több hivatalosan gyűjtött adatot is használnak. A dán pályakövetési rendszer sajátossága, hogy a felsőoktatási törvény kötelezi a felsőoktatási intézményeket végzettjeik pályakövetésére, és éves rendszerességgel adatokat szolgáltatnak, melyeket a Tudományos Technológiai és Innovációs Minisztérium hoz nyilvánosságra. A Kanadai Statisztikai Hivatal a Humán erőforrás-fejlesztési Hivatallal együttműködve négyévente méri fel a frissdiplomás munkaerő-piaci integrációját. Az Egyesült Államokban a National Center of Educational Statistics végez pályakövetéses vizsgálatokat. Olaszországban a Központi Statisztikai Intézet végzi a pályakövetéses felmérést, melyet a középiskolásokra is kiterjesztettek. A lengyel statisztikai hivatal két

alkalommal végzett ilyen felmérést, mely során nem tértek ki személyes és intézményi tényezők vizsgálatára.

- Minőségfejlesztési ügynökségek felmérései: a felsőoktatás pályakövetésének és minőségbiztosításának összekapcsolása lehetőséget ad a foglalkoztathatóság makroszintű megközelítésén túlmenő elemzésekre is. Angliában a Higher Education Statistics Agency évente végez felmérést, de évente végeznek pályakövetést a skót rendszerben is. Spanyolországban a 2000-es évek elején egységesítették a korábban az intézmények által végzett vizsgálatokat. Románia pályakövetési gyakorlata a munkaerőpiac és a felsőoktatás összehangolását szolgálja.
- Egyetemi irányító szervek, szövetségek országos érvényű pályakövetése: az előző csoportban bemutatott felmérésekhez hasonlóak azzal a különbséggel, hogy a koordinációs szerepet az egyetemi belső szervek látják el.
- Felsőoktatási intézmények pályakövetése: nem minden országban találkozunk központilag szervezett, országos szintű, egységes pályakövetési rendszerekkel. Döntően az oktatási intézmények önálló vizsgálatain alapszik a német, osztrák, francia és olasz rendszer is.
- Kutatóintézetek vizsgálatai: a kutatóintézetek jellemzője inkább a meglévő adatok másodelemzése, de itt meg kell említenünk a kutatóintézetek által készített felsőoktatási rangsorokat is. A pályakövetési felmérések jellemzően egy tudományos intézet kutatási programjaként működnek.

A diplomás pályakövetés Magyarországon a következőket jelenti:

- A Központi Statisztikai Hivatal statisztikái az ország gazdasági, társadalmi helyzetére, a népesség alakulására, a foglalkoztatásra és jövedelemre vonatkozó adatai segítségével szolgálhatnak a diplomások munkaerő-piaci helyzetének elemzésekor. Az oktatásra vonatkozó tematikus egység az Oktatási és Kulturális Minisztérium által gyűjtött adatokra alapozva *Fiatалok munkaerő-piaci helyzete* címmel 2004-ben és 2006-ban is publikálta az eredményeket.
- A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (korábban Állami Foglalkoztatási Szolgálat) elsősorban a központi adatgyűjtésre alapoz, melyeket kiegészít különböző reprezentatív adatfelvételekkel. A vállalatok, intézmények felől közelítik meg a diplomások munkaerő-piaci helyzetét, elemzéseik központjában jellemzően a bérek vannak.

- Az első országos szintű pályakövetéses vizsgálat a FIDÉV (Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata) volt, melynek bemutatására részletesebben kitérek e fejezetben.
- A felsőfokú képzés legmagasabb fokán is sor került felmérésre 1998-ban és 2001-ben. A PhD életpálya-kutatást a Felsőoktatási Tudományos Tanács és a Doktoranduszok Országos Szövetsége megbízásából az Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely és a JELTÁRS Jelenkor Társadalomkutató Műhely végezte. A kutatás során vizsgálták a doktoráltak iskolai és munkaerő-piaci életútját, az elhelyezkedés tényezőit, az elégedettséget és a képzés megítélését.
- Az Országos Felsőoktatási Információs központ megbízásából sor került a felsőoktatási intézményekben oktatók és vezetők véleményének felmérésére is. Kérdőíves és mélyinterjú megkeresések során a pályakövetés fontosságának megítélését mérték fel.
- Az egységesített hazai pályakövetés (Diplomás Pályakövetés) 2008-ban indult, a felméréseket az Educatio Nonprofit Kht. koordinálja, és évente kerül sor adatfelvételre (Horváth – Kiss 2009). A DPR felmérésekről a következő rész részletesebb leírást ad.

A következőkben a jelentősebb nemzetközi pályakövetéses vizsgálatok tapasztalatait ismertetem részletesebben.

Careers after Higher Education: An European Research Study, CHEERS

A fiatal diplomások foglalkoztathatóságának empirikus kutatását több nemzetközi és hazai projekt is célul tűzte ki. Az első nagy volumenű nemzetközi program 11 európai ország és Japán részvételével zajlott 1999-ben, és CHEERS néven ismert (Careers after Higher Education: An European Research Study). A projekt a Kasseli Egyetem kutatócsoportjának vezetésével zajlott. A részt vevő országok: Ausztria, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Hollandia, Németország, Norvégia, Olaszország, Spanyolország, Svédország, Csehország és Japán. Magyarország sajnálatos módon nem vett részt a felmérésben. A vizsgálat arra kereste a választ, miként tudják megállni helyüket a fiatal diplomások az átrendeződött munkaerő-piacon. A felsőoktatás tömegessé válása, a felsőoktatási expanzió, új szakok megjelenése, a frissdiplomások demográfiai és társadalmi összetételének heterogénné válása a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát állították középpontba. Az adatok három és fél - négy évvel a diploma megszerzését követően mutatják az 1995-ben végzett diplomások munkapiaci pozícióját. A felmérés során vizsgálták a végzéstől a munkába állásig terjedő időszakot

és a végzést követő néhány évet, valamint a végzettek jövőre vonatkozó elképzeléseit. Információt gyűjtöttek az egyetemen megszerzett kompetenciákról és azok munka közbeni hasznosíthatóságáról, megkérdezték a végzeteket arra vonatkozóan, hogy munkájuk és tanulányaik között mennyire szoros kapcsolat van, valamint a továbbtanulási- és karrierterveikről. Vizsgálták továbbá azt is, hogy a hallgatók társadalmi háttere hogyan befolyásolja karrierútjukat (Teichler 2002, Schomborg – Teichler 2006). A standardizált kérdőívet összesen 117 000 diplomásnak küldték ki, a válaszadási arány 39% volt. A végleges reprezentatív minta 36 694 elemű. A válaszadási arány országonként 25 és 40% között volt, a megvalósult mintanagyság országonként meghaladta a 3000 főt (Schomborg – Teichler 2006). A kérdőív tíz nagyobb kérdéscsoportot tartalmazott: a felsőoktatás előtti iskolatörténet, a felsőfokú tanulmányok, a munkakeresés története, a jelenlegi foglalkozás, a munka és a felsőoktatás közötti kapcsolat (illeszkedés, a megszerzett képességek, készségek hasznosíthatósága), a munkával való elégedettség, továbbtanulási ambíciók, társadalmi és demográfiai háttér, a felsőfokú tanulmányok visszatekintő értékelése. A vizsgálat arra kereste a választ, miként tudják megállni helyüket a fiatal diplomások az átrendeződött munkaerő-piacon (CHEERS mester kérdőív 1998¹⁸, Blaskó 2002, Schomborg – Teichler 2006, Teichler 2002, Veroszta 2010). A 3. sz. mellékletben láthatjuk a szakmai sikeresség elemzésének modelljét, mely részben párhuzamba állítható a kutatás kérdéscsoportjaival. Az oktatási rendszerek és az egyes országok földrajzi elhelyezkedéséből és regionális jellemzőiből adódó sajátosságok figyelembevételével a szakmai sikeresség meghatározó tényezőinek tekinthetjük az egyes demográfiai tényezőket, egyéni kompetenciákat is. Az ábrán láthatjuk azokat a tényezőket, amelyek a modell szerint hatással vannak a munkapiaci átmenetre.

REFLEX

A REFLEX projekt felmérésre a CHEERS folytatásaként került sor a Maastrichti Egyetem Oktatás és Munkaerő-piaci Kutatócsoportjának vezetésével. A felmérés 16 országra terjedt ki, a résztvevő országok: Ausztria, Belgium, Csehország, Észtország, Finnország, Franciaország, Németország, Olaszország, Japán, Hollandia, Norvégia, Portugália, Spanyolország, Svédország, Svájc és az Egyesült Királyság. Az 1999/2000-es tanév végzettjeit kérdezték meg a végzés után 5 évvel (2005-ben), 70 000 volt a válaszadók száma, Magyarország is részt vett a kutatásban. A REFLEX felmérés

¹⁸ letölthető: <http://www.uni-kassel.de/wz1/TSEREGS/PDF/cheers-que.pdf>

keretében a munkaerő-piaci sikeresség, a személyes és szakmai kompetenciák feltárása, a kompetenciák fejlődése, a kompetenciák szerepe volt a központi kérdés. A munkaerő-piaci kérdések mellett azt is vizsgálták, hogy milyen kompetenciák szükségesek ahhoz, hogy a diplomások ellássák szakmai feladataikat, oktatáspolitikai kérdésként megfogalmazódott, hogy hogyan járulhatnak hozzá a felsőoktatási intézmények ezen kompetenciák kialakításához, fejlesztéséhez. A munkaerő-piaci elhelyezkedésben érvényesülő dinamikára, a munkavállalók és munkáltatók, valamint más munkapiaci szereplők között kialakuló konfliktusokra, és e konfliktusok megoldásának lehetőségeire is igyekeztek magyarázatot adni (Horváth – Kiss 2009, Veroszta 2010, Allen – van der Velden 2007).

DEHEMS

A Grazi Egyetem és a Bécsi Institute for Advanced Studies együttműködve a hosszú távú pályakövetést tűzték ki célul, melynek megvalósítására a Dehems-Projekt keretében került sor. Az intézményi adatokat társadalombiztosítási adatokkal egészítették ki. Az ausztriai társadalombiztosítási rendszerből naprakész adatok érhetők el a lakosság munkaerő-piaci státuszára (foglalkoztatott, munkanélküli, önfoglalkoztató, nyugdíjas...), a megélhetést biztosító jövedelemre, a kapott transzferjövedelmekre és bizonyos anonim adatok a munkáltatóra (létszám, szektor, régió...) vonatkozóan. A felsőoktatási intézmények hallgatóinak adatbázisában rendelkezésre állnak adatok többek között a nemre, korra, nemzetiségre, képzési területre, lemorzsolódásra, illetve a képzés időtartamára vonatkozóan. A különböző adatbázisok egységesítése révén a végzetek pályakövetésére hosszútávon is lehetőség nyílik (Unger – Raggautz 2011).

TRACKIT

E nemzetközi pályakövetéses vizsgálat során meta-elemzésre is sor került. A projekt keretében 6 szervezet közreműködésével (European University Association, Lund University, Aarhus University, University of Peloponnese, Institut für Hochschulforschung, Irish Universities Association) az európai pályakövetési tapasztalatok feltérképezésére, rendszerezésére került sor. A kérdőíves vizsgálatba 31 ország 32 felsőoktatási rendszere került be, az interjúk és fókuszcsoportos vizsgálat 11 ország 23 intézményének szakértőivel készült. Konklúzióként a kutatás kapcsán a szerzők megfogalmazzák a pályakövetési gyakorlatok javítását célzó intézkedési javaslatokat, valamint felhívják a figyelmet arra, hogy az Európai Felsőoktatási Térség új fázisba lépett, melyben prioritás a sikeres, diák-központú oktatás. A pályakövetési

nemzeti gyakorlatok, a jó gyakorlatok ismertetése, az intézmények közötti partnerkapcsolatok, a benchmarking, a szinergiák hatása mind hozzájárulnak a pályakövetési módszerek javításához (Gaebel et al. 2012)

A nemzetközi tapasztalatok áttekintése után a következőkben a dolgozat a hazai pályakövetési gyakorlat két vizsgálatát ismerteti részletesebben, majd a külföldi és hazai intézményi szintű vizsgálatok néhány példáját mutatja be.

Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata, FIDÉV

Magyarországon a fiatal diplomások munkaerő-piaci értékéről, a frissen végzettek munkaerő-piaci helyzetéről először a FIDÉV vizsgálat készült el (Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata), melynek két adatbázisa áll rendelkezésre, az egyik az 1998-ban a felsőoktatás nappali tagozatán végzett fiatalok 1999. évi, a másik az 1999-ben végzettek 2000. évi munkaerő-piaci helyzetét rögzíti. Az első két évben bevont kohorsz megismételt vizsgálatára 2004-ben, 5 illetve 6 évvel a végzés után került sor. A kutatást a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Humán erőforrás Tanszékének FIDÉV Kutatócsoportja végezte. Az adatfelvétel postai úton kiküldött kérdőívek segítségével történt, a visszaküldési arány az első kohorsz első megfigyelési időpontjában 23% (7279 eset), a második kohorszánál 18% (5767 eset). Az első megfigyelések mintáit a kibocsátó intézmény, a tudományterület és nem szerint súlyozták, így a minta e három ismérv szerint reprezentatív. A második megfigyelés telefonos kikérdezéssel történt, a 3814 esetből álló minta az alapsokasághoz képest kicsi, ezért csak korlátozott részletességű összehasonlításra volt lehetőség (Galasi 2002, Galasi et al 2004, Galasi – Varga 2005, Veroszta 2010).

A FIDÉV vizsgálat legfontosabb célkitűzése, hogy a felsőoktatási kibocsátás munkaerő-piaci helyzetéről információt adjon. A FIDÉV felmérés még a hazai felsőoktatás tömegesedésének kezdetén volt, a felsőoktatás kibocsátásának növekedése Magyarországon az adatfelvétel idején stagnáló fogyasztási szinttel párosult, amely felveti a felsőoktatásból kikerülők feltehetőleg nem megfelelő foglalkoztatásának problémáját, az alulfoglalkoztatást és a diplomával rendelkezők keresetének relatív csökkenését. A kutatás emellett az egész életen át tartó tanuláshoz is kapcsolódik, melynek lényege, hogy a munkavállalók képességeit, készségeit, szaktudását fejlesszék annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjanak a gazdasági és társadalmi változásokhoz. A felmérés célja volt ezen túl egy olyan monitoring rendszer módszereinek kialakítása, mely lehetővé teszi a felsőoktatásból kilépő kohorszok

munkaerő-piaci életpályájának megfigyelését annak érdekében, hogy a döntéshozókat információval lássa el. Ily módon lehetőség adódik az oktatási tevékenységek keresletének és kínálatának sikeresebb összehangolására (Galasi et al. 2004).

Diplomás Pályakövető Rendszer, DPR

A nemzetközi és a korábbi hazai pályakövetési gyakorlatokat követően a munkaerő-piaci elvárások, és azok változásának a felsőoktatással történő összekapcsolása céljából, a két szféra közötti információáramlás hiányának biztosítására az Új Magyarország Fejlesztési Terv és azon belül a Társadalmi Megújulás Operatív Program kiemelt szerepet szánt a diplomás pályakövetésnek. A végzetek körében történt empirikus adatfelvétel, elsősorban kérdőíves megkérdezés (kiegészítve mélyinterjúk és fókuszcsoportos vizsgálatokkal) során a diplomát szerzettektől a munkapiaci helyzetükről, érvényesülésükről, a képzés utólagos megítéléséről nyernek információt. A felsőoktatási intézmények számára a pályakövetések során szerzett információk olyan visszacsatolási lehetőséget jelentenek, amely másként nem szerezhető be, nem pótolható. Lehetőséget adnak a tájékozódásra a végzetek karrierjéről, elhelyezkedésük körülményeiről, tudásuk, szakismereteik hasznosíthatóságáról, továbbképzési igényeikről. A pályakövetés eredményei fontosak lehetnek oktatáspolitikai döntésekben, és nem utolsósorban a munkaerő-piaci szereplők számára. 2005 óta a felsőoktatási törvény¹⁹ kötelezi a felsőoktatási intézményeket a végzettjeik pályakövetésére, ezt a kötelezettséget azonban a központi egységesítés előtt az intézmények különböző módon tették. Az említett TÁMOP program biztosítja azt a szakmai háttértámogatást, mely segítségével az intézmények pályázati források segítségével meg tudják valósítani fejlesztéseiket. A központi diplomás pályakövető program másik célja az intézményi fejlesztések szakmai támogatásán túl egy komplex, fenntartható intézményi modell kialakítása. A központi program kiemelt célkitűzése, hogy a központi adatbázisok integrációja révén információt szolgáltatson a végzett hallgatók életpályájáról. A rendszeres monitoring mellett megvalósuló intézményi pályakövetések a központi program által biztosított szakmai és informatikai fejlesztésekkel kiegészülve rendszeres adatsorokat biztosíthatnak végzettjeik elhelyezkedéséről, munkaerő-piaci tapasztalatáról. A Diplomás Pályakövető rendszer (DPR) a Felsőoktatási Törvény

¹⁹ A 2005. évi felsőoktatásról szóló CXXXIX. törvény 34§(6) előírta, hogy „a felsőoktatási intézmények - önkéntes adatszolgáltatás alapján - ellátják a pályakövetés feladatait, amelynek keretében figyelemmel kísérik azoknak a munkaerőpiaci helyzetét, akik náluk szereztek bizonyítványt, oklevelet”.

Végrehajtási Rendeletének módosítása kapcsán 2008-ban indult²⁰, célja az elsőévesek körében a továbbtanulási motivációk és az elvárások felmérése, a végzettek megkérdezése munkavállalással kapcsolatos elvárásaikról és munkapiaci helyzetükről, elhelyezkedésük körülményeiről és az intézmény visszatekintő értékeléséről, valamint annak feltérképezése, hogy a munkaadók hogyan értékelik a végzeteket képességek, készségek, kompetenciák szempontjából (Horváth 2008). A DPR keretében az első intézményi adatfelvételre 2010 tavaszán került sor.

Intézményi szintű vizsgálatok külföldön és itthon

A dolgozat nem vállalkozik az intézmények által önállóan végzett pályakövetéses vizsgálatok részletes bemutatására, csupán példaként említ néhányat.

A Grazi Egyetem vezetősége 2005-ben stratégiai célként fogalmazta meg, hogy információt gyűjtsenek végzettjeik pályafutásának alakulásáról. Ennek kapcsán kérdőíves és interjú megkérdezésekre került sor. Az adatfelvétel korlátainak leküzdése és a költségek csökkentése miatt megfogalmazódott a hosszú távú monitoring iránti igény (Unger – Raggautz 2011).

Svédországban a University of Gothenburg intézményben 2006-ban alakították ki az alumni adatbázist, melyben nem csak a végzett diákok elérhetősége szerepel, hanem a foglalkozásukra, foglalkoztatásukra vonatkozó adatok is. A rendszer kialakításának egyik motivációja az volt, hogy az ily módon rendszerezett adatok segítségével lehetőség nyílik az intézményben végzett diplomások karrierjének nyomon követésére, elemzésére (Swedish National Agency for Higher Education 2011).

A Missouri State University Karrier Központot (Career Center) üzemeltet, melynek feladata, hogy információt gyűjtsön az intézményben végzettek munkájáról, karrierjének alakulásáról. A kérdőívek kitöltésére a Karrier Központ honlapján keresztül van lehetőség, a kérdések a végzettségre, a jelenlegi munkaerő-piaci státuszra, az álláskeresés körülményeire és a továbbtanulási szándéokra vonatkoznak.²¹

A BME Pályakövetési Rendszere: a foglalkoztathatósági mutatókat a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen 1998 óta követik nyomon. 1999-től minden évben felkeresik a két évvel korábban nappali tagozaton végzett magyar

²⁰ A 2005. évi felsőoktatásról szóló CXXXIX. törvény végrehajtási rendelete (79/2006. (IV. 5.) Korm. Rendeletének 372/2007 (XII.23) Korm. rendeleti módosítása 2008 II. 1-jei hatállyal előírta, hogy „A felsőoktatási intézmény a felsőoktatási törvény 34. §-ának (6) bekezdése alapján működtetett pályakövetési rendszer statisztikai adatait az oktatási és kulturális miniszter (a továbbiakban: miniszter) által meghatározott körben továbbítja a FIR felé”, (ahol a FIR = felsőoktatási információs rendszer). A 2011-es törvény nem változtatott ezen.

²¹ Erről bővebben: <https://apps.missouristate.edu/CareerCenter/GraduateTrackingHome.aspx>

állampolgárságú hallgatókat, majd 2006-tól a 4 évvel korábban végzett hallgatókat ismételt utókövetéses kérdőívekkel újra megkérdezik. Így a legfrissebb közzétett eredményekkel egy idősor áll rendelkezésükre az 1997 és 2011 között végzett évfolyamok végzettjeiről (BME Diákközpont 2012).²²

3.2 A foglalkoztathatóság-vizsgálatok empirikus eredményei a hazai és a nemzetközi szakirodalomban

E fejezet röviden összegzi a hazai és nemzetközi felmérések eredményeit. Az empirikus eredmények áttekintése során azokra fókuszál, melyek elemzésére a dolgozat empirikus részében sor kerül. A CHEERS felmérés és a FIDÉV vizsgálat eredményein túl bemutatásra kerülnek a DPR elemzések is annak érdekében, hogy a dolgozat empirikus vizsgálatának fókuszát képező kérdések elemzése során a meglévő eredményekre alapozhassunk a későbbiekben. Az objektív mutatók közül a munkaerő-piaci státusz, az álláskeresés időtartama és a bérek elemzésére kerül sor. Ezt követően a rendelkezésre álló adatok alapján a szubjektív mutatók közül kiemelt hangsúlyt kap a munkahelyi illeszkedés.

3.2.1 Objektív mutatók

Elsőként a foglalkoztathatóság objektív mutatói közül az álláskeresés időtartama és a munkaerő-piaci státusz mutatói kerülnek bemutatásra a CHEERS és FIDÉV felmérések alapján.

Az 5. táblázat adatai a felsőoktatás és a munka világa közötti átmenetet mutatják be a CHEERS vizsgálatban részt vett 10 európai országban. A teljes mintára vetített átlagos elhelyezkedési idő 6 hónap. Az álláskeresés időtartamát és a másik három tényezőt figyelembe véve Norvégia tudhatja magáénak a vezető szerepet. A diplomások foglalkoztathatósága az északi országokban (Svédország, Finnország, Hollandia) jobb eredményeket mutat, mint a déliekben (Spanyolország, Olaszország), a középmezőnyt ebben az esetben Németország és Ausztria képviselik. Az Egyesült Királyság pozíciója a foglalkoztathatóság tekintetében a legjobbak közé sorolható, míg Hollandia ebben a tekintetben inkább a közepesen jók körébe tartozik. Franciaország ebben a tekintetben gyengébb teljesítményt ér el, mint északi társai. Ha az egy év után még állást keresők oszlopra tekintünk, kiugróan magas értéket képvisel Franciaország, ahol a végzettek

²² A felmérések összefoglalói elérhetők: http://www.sc.bme.hu/index.php?pMenu=10&pText=10_0

1/5-e nem tudott egy éven belül elhelyezkedni. Ez az arány viszonylag magasnak mondható Spanyolország esetében is, a többi ország hasonló eredményeket mutat. A táblázat utolsó két oszlopa a munkába állás óta eltelt 4 évről ad információt. Ez idő alatt az északi országokban jellemzően tartós munkát sikerült a végzetetteknek találni, míg a közép- és dél-európai országokban gyakori az alkalmi munkavégzés. A munkanélküli időszakokat tekintve az északi országok, Németországgal és Hollandiával kiegészülve rendkívül jól, míg a déliek kedvezőtlenebbül teljesítenek, a középmezőnyt ebben a kategóriában Ausztria és Franciaország alkotja.

5. táblázat: Átmenet a felsőoktatásból a munkába 10 európai országban (hónap, %)

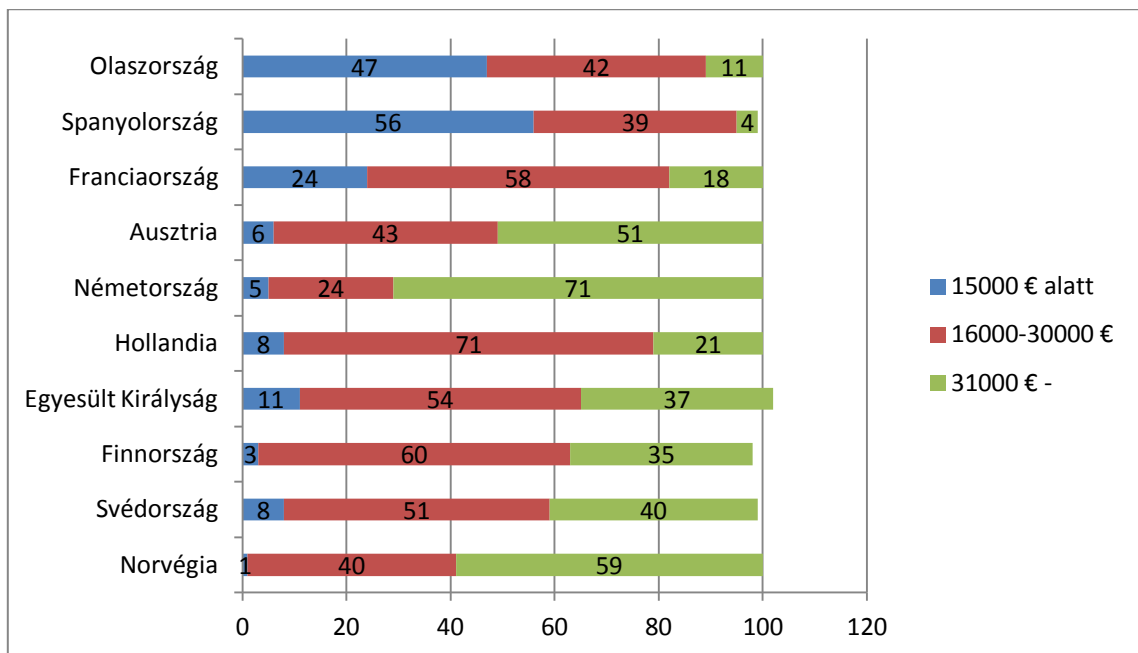
	Álláskeresés		4 év alatt	
	időtartam (hónap)	12 hónap után még keres (%)	főleg alkalmi munkák (%)	többnyire munka nélkül (%)
Norvégia	3,3	1	2	1
Svédország	4,9	2	4	1
Finnország	5,1	4	9	2
Egyesült Királyság	4,4	4	8	2
Hollandia	4,7	3	15	2
Németország	5,5	3	11	2
Ausztria	5,0	2	18	7
Franciaország	6,1	20	17	7
Spanyolország	11,5	10	23	18
Olaszország	8,9	4	20	9
Átlag	6,1	5	13	5

Forrás: CHEERS adatok Teichler (2002) alapján

A diplomások bruttó keresetéről hasonló következtetéseket vonhatunk le, mint a foglalkoztathatósági adatokból. Az északi országok jól teljesítenek, az alacsony keresetűek Norvégiában (1%) és Finnországban (3%) vannak legkevésbé, míg kiemelkedően nagy számban (71%) vannak a 31 000 eurónál magasabb jövedelmet elérők Németországban. A déliek eredményei messze elmaradnak az átlagtól, Spanyolországban a legalacsonyabb keresetűek aránya 56%, Olaszországban 47%, míg a legmagasabb keresetűeké mindössze 4 és 11%, hozzájuk csatlakozik valamivel jobb eredményeket felmutatva Franciaország. A közepes teljesítményt nyújtók Ausztria, Hollandia, Svédország és az Egyesült Királyság (lásd 6. ábra).

A vizsgálatban részt vett országokban a megkérdezettek átlagosan mindössze 3,6%-a keres munkát. A válaszadók közel 78%-ának véleménye szerint állásának betöltéséhez szükséges a diploma. Meghökkenítő, hogy a felsőoktatásban szerzett tudás mindössze a felmérésben részt vettek 50%-a szerint hasznosul jól.

6. ábra: Bruttó keresetek (euró)

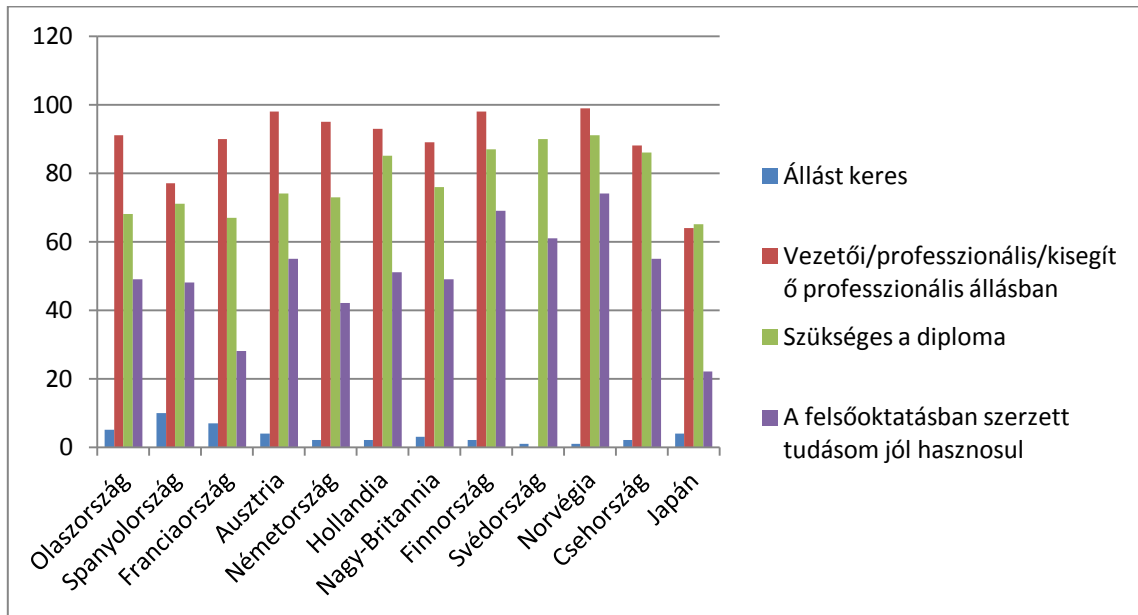


Forrás: CHEERS adatok Teichler (2002) alapján

A 7-es ábra egyes mutatói már a szubjektív mutatókhoz tartoznak, hiszen a diploma szükségessége a vertikális illeszkedés mutatója, a tudás hasznosulása pedig a horizontális illeszkedés indikátoraként értelmezhető. A FIDÉV vizsgálat eredményeit Galasi 2002-es tanulmányának adataiból ismerjük, a munkanélküliségi ráta átlaga 1 évvel a végzés után az 1998-ban végzetteknél 7,4%, az 1999-ben végzetteknél 7,0%. Összevetve az adatokat a nemzetközi vizsgálat eredményeivel, azt látjuk, hogy a CHEERS vizsgálatban részt vett 10 európai ország 5%-os átlagához képest a magyar eredmény rosszabb ugyan, de a legrosszabbul teljesítő országokhoz képest messze jobb, a közepesen jól teljesítő országok eredményét közelíti (vö. 5. táblázat). A FIDÉV jelentés adatai szakcsoportok és szintek szerint mutatják a diplomások foglalkozási megoszlását. A végzettek 93,9%-a dolgozik vezetői, felsőfokú végzettséget igénylő, vagy ahhoz kapcsolódó munkakörben, ami a nemzetközi adatokkal összevetve a legjobbak közé sorolható (FIDÉV jelentés 2001).

A válaszadók véleménye alapján a munka és az elvárt képzettségi szint nagyrészt összefügg, az átlagostól kisebb illeszkedés mutatkozik az agrár, bölcsész, idegen nyelv szakokon egyetemet és főiskolát végzettek valamint a műszaki, jogi és igazgatási, szociális, gazdasági, természettudományi és informatikai főiskolát végzettek körében (FIDÉV jelentés 2001).

7. ábra: A diplomás túlképzés illetve alulfoglalkoztatás néhány mutatója (%)



Forrás: CHEERS adatok Blaskó (2002) alapján

A nemzetközi adatokkal összevetve az illeszkedés eredményét (a diplomás munkavállaló munkájához szükséges a diploma), az eredményt százalékosan kifejezve 80%-ot kapnánk, ami a 10 európai országhoz képest jónak mondható (vö. 7. ábra). Veroszta Zsuzsanna (2010) tanulmányából megtudhatjuk, hogy 2007-ben a Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) adatai alapján a diploma megszerzése után a munkába állásig eltelt idő átlagosan 3,6 hónap. Erre vonatkozó adat a FIDÉV vizsgálat alapján nem állt rendelkezésre. A nemzetközi adatokkal való összevethetősége a későbbi időpont miatt korlátozott ugyan, de ettől eltekintve a 6 hónapos európai átlaghoz képest jónak mondható.

A kereseteket ebben a formában nem tudjuk összevetni az európai adatokkal, ezért más megközelítés szükséges. Az OECD statisztikai adatainak elemzéséből kiderül (lásd 6. táblázat), hogy Spanyolországban, Ausztriában, Hollandiában és Nagy-Britanniában nagyobb bérelőnye van a felsőfokú végzettségű nőknek nem diplomás társaikénál, mint a férfiaknak. Olaszországban, Franciaországban, Finnországban, Svédországban és

Magyarországon pedig a diplomás férfiak bérelőnye nagyobb. A nemek közötti különbség Magyarországon és Olaszországban a legnagyobb. A nők és férfiak bérelőnyét tekintve egyaránt Magyarországa a vezető szerep, itt van a legnagyobb különbség a diplomások és nem diplomások bére között. A legkisebb különbség a nők esetében Svédországban, a férfiak esetében Spanyolországban figyelhető meg. A vizsgált országok mindegyikében jelentős, átlagosan 55%-os bérelőnye van a felsőfokú végzettségűeknek. Kiugróan magas Magyarország eredménye (90%). Ha a magyar eredményt figyelmen kívül hagyjuk, akkor a 10 európai országban a diplomások átlagos bérelőnye 48,8%. A diplomások szempontjából csábító, hogy jelentős bérprémiumra tehetnek szert, nem hagyhatjuk azonban figyelmen kívül azt sem, hogy ennek oka egyes országokban a bérek általános alacsony színvonala is lehet.

6. táblázat: A 25-64 éves korosztály diplomásainak keresete a középfokú végzettségűek keresetének %-ában (2004)

	Nők	Férfiak	Átlag
Olaszország	138	188	163
Spanyolország	141	132	137
Franciaország	145	154	150
Ausztria	156*	149*	152
Németország	148	149	149
Hollandia	155**	143**	149
Nagy-Britannia	178	150	164
Finnország	146	161	154
Svédország	127	135	131
Norvégia	142	140	141
Magyarország	190	253	222

Forrás: az OECD adatai alapján

Megjegyzés: *2005-ös adat, ** 2002-es adat

A képzés befejezése után az elhelyezkedésben szerepet játszik az iskolai végzettség. Róbert (2002 és 2004) a KSH 2000. évi életmód- és időmérleg-felvételére valamint az Ifjúság 2000 felvétel adataira épülő elemzése szerint a nyolcvanas és kilencvenes évek között a magasabb iskolai végzettség (férfiak esetében a diploma, nők esetében kifejezetten a főiskolai diploma) növelte a munkába állás esélyét. A magasabb iskolai végzettség a magasabb státuszú állás megszerzésének valószínűségét is növelte. Azok a fiatalok, akik nem tudtak elhelyezkedni, nagy számban folytatták tanulmányaikat, ami jelentősen csökkentette a munkába állás valószínűségét. A szerző arra is rávilágít, hogy az álláskeresés ideje a nyolcvanas évekhez képest a kilencvenes években jelentősen

megnőtt. Ha valaki 1-2 éven belül nem kezdett el dolgozni, az idő múlásával egyre csökkent annak a valószínűsége, hogy elhelyezkedjen, egyrészt mert tudása elavult, másrészt mert a munkaadók kedvezőtlen jelnek tekintették, ha sokáig nem dolgozott valaki. Ennek következtében a fiatalok gyakran arra kényszerülnek, hogy elfogadjanak kedvezőtlen ajánlatot, és már foglalkoztatottként keressenek jobb munkát. A pályakezdés fokozódó flexibilitásának jele az is, hogy a fiatalok egyre nagyobb arányban kezdtek határozott idejű szerződéssel dolgozni (Róbert 2002, 2004, Róbert – Bukodi 2005).

Csehné Papp Imola (2010) felmérésében arra világít rá, hogy a felsőoktatásban részt vevő hallgatók általában optimisták későbbi elhelyezkedési esélyeikkel kapcsolatban. A megkérdezettek többsége úgy gondolja tanulmányai alatt, hogy a végzést követően azonnal vagy rövid időn belül el tud majd helyezkedni, különböző felsőoktatási intézmények hallgatóinak elképzelése azonban nem minden esetben cseng egybe. A Kecskeméten és Gödöllőn tanulók között jelentős különbségek vannak nyelvtudásában, a hallgatók végzés utáni szándékaiban, beleértve a továbbtanulási szándékukat, a munkahelyen való elhelyezkedési szándékaikban, a munkával kapcsolatos beosztásukat illetően, a jövőbeni munkájuk minőségére vonatkozóan, a munkaerő-mobilitásuk tekintetében, szakmai gyakorlatuk végzésében, illetve a képzésük során végzett munkák minőségében, saját megítélésük szerint az elhelyezkedési esélyük tekintetében, a sikeres elhelyezkedéshez szükséges kompetenciák tekintetében, illetve a diplomájuk piacképességének megítélésében (Csehné Papp 2010:321).

Veroszta Zsuzsa (2010) a Diplomás Pályakövetés adatai alapján a 2007-ben végzettek munkaerő-piaci sikerességének objektív mutatói közé elemzésében a következő tényezőket sorolta (zárójelben a minta adatai):

- a diploma megszerzésekor már dolgozott (arányuk a teljes mintában 41%, a nappali tagozatosok között 16,4 %),
- a diplomázás óta keresett, de nem talált munkát (a tartósan munkanélküliek aránya 2,7%),
- az átlagos időnél (3,6 hónap) hamarabb talált állást (a megkérdezettek 56%-a), az átlagosnál (5 hónap) lassabban talált állást (a megkérdezettek 22%-a),
- a diploma megszerzése óta volt munkanélküli életszakasza (7,1%),
- jelenleg teljes munkaidőben foglalkoztatott (a megkérdezettek 83,5 %-a), tanuló (a megkérdezettek 6,7%-a), jelenleg munkanélküli (2,4 %),

- felsővezetői pozícióban dolgozik (100 főnél nagyobb cégnél) (6 %), kisvezető (100 főnél kisebb cég vezetője, vagy ennél nagyobb cégnél alsóbb szintű vezető) (15,4 %),
- átlagos havi nettó jövedelem 136.100. Ft.

3.2.2 Szubjektív mutatók

Folytatva az előző gondolatmenetet, Veroszta (2010) tanulmányában a szubjektív mutatók négy komponensét írja le, amely mentén a minta a következőképpen jellemezhető:

- illeszkedés: a vizsgálatban a megkérdezettek 14,4%-a nyilatkozott úgy, hogy jelenlegi munkája egyáltalán nem kapcsolódik végzettségének szakterületéhez, őket pályaelhagyóknak tekinthetjük. Megoszlásuk szakterületenkénti bontásban jelentős szórást mutatott. A megkérdezettek 44%-a nagyon nagymértékű kapcsolódásról nyilatkozott,
- mobilitási tervek: az első munkahelyükön dolgozók aránya 52%, váltást tervez 29 %,
- presztízs: megítélése alapján a szakmája legelismertebb munkahely-típusán dolgozik 43,5%, a legkevésbé elismert munkahelyen 6%,
- elégedettség tekintetében a munka szakmai, tartalmi részével a megkérdezettek 75%-a, a karrierlehetőségekkel a 49%-a, a munka presztízsével 54%-a, a jövedelemmel 37%-a, a munka személyi körülményeivel 71,6%-a, tárgyi körülményeivel 67%-a elégedett vagy nagyon elégedett.

Veroszta (2010) ebben a tanulmányban a munkaerő-piaci sikeresség többdimenziós jellegét hangsúlyozza, és a sikeresség mögött meghúzódó faktorok feltárására törekszik. A sikeresség mérésekor a fent bemutatott objektív és szubjektív mutatókra támaszkodik. A modell végül 13 sikeresség-változót tartalmaz: átlagos havi nettó jövedelem (ezer forintban), nagyvezető, nincs illeszkedés a szakterülethez, erős illeszkedés a szakterülethez, stabil munkahely (az első munkahelyén dolgozik), munkahelyváltás (a közeljövőben váltást tervez), elégedett szakmailag, elégedett a karrierrel, elégedett a jövedelemmel, elégedett a személyi körülményekkel, elégedett a tárgyi körülményekkel, legismertebb munkahely (saját szakterületén általa 1-3 legnagyobb presztízsűnek mondott munkahelyen dolgozik).

Az elemzés során 4 faktort sikerült azonosítani, melyek így a variancia 40,15%-át magyarázzák:

1. faktor: közeg, mely a személyi és tárgyi feltételekkel való elégedettséget sűríti egybe,
2. faktor: karrier, mely a karrierrel, presztízzsel és jövedelemmel való elégedettséget és a havi nettó átlagjövedelmet tartalmazza,
3. faktor: stabilitás, mely az első munkahelyen dolgozókat tartalmazza,
4. faktor: szakmaiság, mely a szakmaisággal való elégedettséget és az illeszkedés 2 változóját (erős, nincs) foglalja magába.

A sikeresség faktorait meghatározó tényezők elemzéséhez regressziós modelleket alkotott, ily módon igyekezett magyarázni azok sikeresség dimenziókra gyakorolt hatását. A következő szignifikáns modellekhez jutott:

Demográfiai háttér-modellben szereplő változók: 30 éves vagy afeletti, egyedülálló, férfi, fővárosi, községben lakik, van gyermeke.

Társadalmi háttér-modell változói: átlagosnál jobb / rosszabb anyagi helyzetű család, családi szakmai kapcsolódás, mindkét szülő felsőfokú végzettségű, csak az anya / apa felsőfokú végzettségű.

Képzési háttér-modell változói: államilag finanszírozott képzés, egyetemi végzettség, 6, 8 osztályos vagy kéttannyelvű gimnáziumban végzett, szakközépiskolában vagy technikumban érettségizett, első helyen megjelölt képzésre vették fel, érdeklődés alapú szakválasztás, előírt idő alatt végzett, budapesti székhelyű intézmény.

Képzési többlet-modell változói: külföldi tapasztalat, teljesen megfelelő szintűnek tartott nyelvtudás, további tanulmányokat végez, szakmai tapasztalat.

Szakterület-modell: (referencia a műszaki) agrár, bölcsész, gazdasági, informatikai, jogi, orvos- és egészségtudományi, pedagógus, társadalomtudományi, természettudományi szakterületen végzett.

Az egyes modellek magyarázó erejének együttes hatását vizsgálva a többlépcsős regressziós elemzés a legnagyobb magyarázóerőt (10,2%) a szakmaiság tekintetében mutat ki. A bevont tényezők a közeg és a karrier-dimenziókra hatnak a legkevésbé.

7. táblázat. Az egyes háttérváltozós modellek által magyarázott hányad a sikeresség faktorain

A megmagyarázott variancia %-a regressziós elemzésben (R^2 értékek alapján)

modellek	közeg	kARRIER	stabilitás	szakmaiság
1. demográfiai háttér	2,7	3,2	5,4	1,0
2. társadalmi háttér	1,6	1,0	2,2	0,5
3. képzési háttér	1,4	1,3	4,5	2,8
4. képzési többlet	1,1	1,3	2,8	2,6
5. szakterület	3,6	2,9	2,2	5,7

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft in: Veroszta (2010:29)

Főbb megállapításai:

A frissdiplomások munkája közegét tekintve sikertényezőnek, a szakmaiság szerepe a legjelentősebb, említhető még a demográfiai háttér, de a másik három beemelt modell csak nagyon kis mértékben járul hozzá a sikeresebb munkavégzési közeg eléréséhez.

A sikeres karrier eléréséhez szintén a szakmaiság és a demográfiai jellemzők járulnak hozzá. A sikeresség stabilitással kapcsolatos dimenziójában van az eddigi három kieső tényezőnek a legnagyobb szerepe, ebben a modellben a legnagyobb magyarázó erővel a demográfiai háttér, a legkisebbel a szakmaiság bír.

A szakmaiság alapú siker legfőbb jellemzője, hogy nagyon kevésbé múlik az egyéntől független (demográfiai és társadalmi) tényezőktől. A siker a szakmaiság tekintetében egyéni választás és érdem alapú, az elvégzett képzés, intézmény jellemzőitől, valamint a választott szakterülettől függ leginkább és attól, hogy az egyén milyen tudástöbbletet halmoz fel (Veroszta 2010).

Varga Júlia (2010) a képzési területek és a felsőoktatási intézmények munkaerő-piaci sikerességre gyakorolt hatását vizsgálta. A képzési területek munkaerő-piaci hatásának vizsgálatakor arra kereste a választ, hogy mennyire sikeresek egy adott képzési területen diplomát szerettek a munkaerő-piacon ahhoz képest, amilyen sikeresek lettek volna akkor, ha más képzési területen szereztek volna végzettséget.

Az elemzést először egy sor *propensity score* alapú párosítási modellel végzi el oly módon, hogy egy adott képzési területen diplomát szerzett diplomást (a kezelt csoportot) párosít egy vagy több, nem az adott képzési területen végzettséget szerzett diplomással (a kontrollokkal), és a létrehozott párok keresetét, foglalkoztatási valószínűségét összehasonlítva jut el a képzési terület hatásának becsléséhez. A

párosítást a propensity score-ok alapján végezte el. A propensity score az adott képzési területen való diplomaszerzésnek a megfigyelt változók alapján becsült valószínűsége.

A tíz képzési területnek megfelelően tíz becslést végez probit modellek segítségével, melyekben a magyarázó változók a következők: a diplomás neme; a korcsoportját jelző dummy változók (27 évesnél fiatalabb, 27-35 éves, vagy 35 évesnél idősebb); apjának és anyjának iskolai végzettségét (a diplomás 14 éves korában) kategória szinten mutató kétértékű változók; egy dummy változó, mely azt mutatja, hogy a diplomás szülei, nagyszülei, az adott képzési területen rendelkeznek-e végzettséggel; egy kétértékű változó, mely azt mutatja, hogy a családnak a diplomás értékelése szerint az átlagosnál jobb volt-e az anyagi helyzete (a diplomás 14 éves korában); a középiskola típusát mutató dummy változók (6 vagy 8 osztályos gimnázium, 4 osztályos gimnázium, szakközépiskola vagy egyéb); egy kétértékű változó, mely azt mutatja, hogy az adott képzést első helyen jelölte-e meg felvételi jelentkezéskor a diplomás; a diplomás lakóhelyének településtípusát kategóriánként mutató kétértékű változók és egy dummy változó, mely azt mutatja, hogy a diplomás az előírt formális képzési idő alatt megszerezte-e a végzettséget (Varga 2010:7-8).

A becslések alapján kapott becsült valószínűségek (propensity score-ok) szerinti párosítást két módszerrel, egyrészt a legközelebbi szomszéd (*nearest neighbour*), másrészt rétegzett párosítási (*stratification method*) módszerrel végzi el. A munkaerőpiaci sikerességet két változó írta le, a nettó keresetek logaritmusa (OLS-sel becsült) és a foglalkoztatottság valószínűsége (probit becslés).

A képzési területek hatásának vizsgálata, a propensity score párosítási modellek eredményei azt mutatták, hogy csak néhány képzési területnek volt szignifikáns hatása a fiatal diplomások keresetére és foglalkoztatási valószínűségére. Csak az ezeken a képzési területeken végzettek kerestek többet vagy kevesebbet, mint kerestek volna, ha más képzési területeken folytatnák tanulmányokat, a többi területen a kereseti különbségek a diplomások egyéb jellemzőihez és nem diplomájuk tudományterületéhez köthetők. A szerző felhívja a figyelmet arra, hogy néhány esetben csak az egyik és nem mindkét párosítási módszer esetében volt szignifikáns a hatás: ezek a hatások bizonytalanok.

8. táblázat: Képzési területek kereseti és foglalkoztatási hatása

Képzési terület	Kereseti hatás		Foglalkoztatási hatás	
	ATTS	ATTND	ATTS	ATTND
Agrár	nem szign.	nem szign.	0,105	0,149
Bölcész	nem szign.	-0,100	nem szign.	-0,084
Gazdasági	0,215	0,224	nem szign.	nem szign.
Jogi	0,184	0,149	nem szign.	nem szign.
Pedagógiai	-0,142	-0,147	-0,063	-0,078
Társadalomtudományi	-0,097	nem szign.	nem szign.	nem szign.
Természettudományi	nem szign.	-0,181	nem szign.	nem szign.

Forrás: Varga (2010:10)

A gazdasági képzési területen végzettek 21,5-22,4 a jogi képzési területen végzettek pedig 14,9-18,4%-kal kerestek többet, mint kerestek volna, ha tanulmányaikat egyéb területen folytatják. E két képzési területen végzettek foglalkoztatási valószínűségét ugyanakkor nem változtatta meg, hogy ezeken a képzési területeken végeztek. A bölcész, társadalomtudományi és természettudományi képzési terület hatását csak az egyik párosítási módszerrel sikerült kimutatni, a társadalomtudományi- és a természettudományi képzési területen végzettek alacsonyabb keresettel rendelkeznek, mint ha más képzési területet választottak volna. A bölcész szakokon végzettek 10 százalékkal kerestek kevesebbet, mint ha egyéb szakokon tanultak volna, és foglalkoztatási valószínűségük is 8 százalékkal kisebb volt. A legkedvezőtlenebb hatása a pedagógiai képzési területnek van a diplomások munkaerő-piaci sikerességére. Mindkét párosítási módszer szerint 14 százalékkal alacsonyabb a keresetük, mint lett volna egyéb tanulmányok esetén, és foglalkoztatási valószínűségük is 6-8 százalékkal alacsonyabb, mint lett volna egyéb végzettséggel. Az agrártudományi képzési terület a becslés szerint javítja a végzett diplomások foglalkoztatási valószínűségét. Sem az informatikai, sem a műszaki képzési terület esetében nem talált szignifikáns hatást a szerző.

Az intézményeknek 29-ből 9 esetben volt hatása a végzettek keresetére, foglalkoztatási valószínűségére vagy mindkettőre. (A referencia-intézmény a Nyugat-Magyarországi Egyetem, mivel az ott végzettek keresete és foglalkoztatási valószínűsége nagyjából az átlagnak megfelelő, és ezért az attól való eltéréseket az átlagtól való eltérésként lehet értelmezni.) A Budapesti Gazdasági Főiskola esetében a foglalkoztatási és kereseti hatás

is szignifikánsnak mutatkozott. Az itt végzetek az átlagosnál többet keresnek, azonban foglalkoztatásuk valószínűsége kisebb az átlagostól. A kereseti hatást illetően szignifikánsan pozitív hatás mutatható ki a Budapesti Műszaki Egyetem, a Dunaújvárosi Főiskola, a Budapesti Műszaki Főiskola és a Széchenyi István Egyetem, szignifikáns negatív hatás pedig a Nyíregyházi Főiskola esetében. A foglalkoztatás valószínűsége az átlagosnál kisebb a Zsigmond Király Főiskolán és a Pannon Egyetemen végzetek esetében, míg a Pécsi Tudományegyetemen szerzett diploma szignifikánsan növeli a végzetek foglalkoztatottságának valószínűségét (Varga 2010).

Vállalati kérdőíves és interjú vizsgálatok segítségével a képző intézmények szerepét vizsgálta a munkapiaci érvényesülésben az MKIK GVI (2013). Azt vizsgálták, hogy az eltérő hírnevű intézmények elismertsége milyen mértékben segíti vagy hátráltatja a friss diplomások elhelyezkedését. Conjoint elemzés során megállapítást nyert, hogy a kiválasztás során elsődleges szempontnak a nyelvtudás számít (44%), másodlagos kiválasztási szempont a szakmai gyakorlat (23%) és a képző intézmény elismertsége (23%), harmadlagos szempont a nem szakmai munkatapasztalat (10%). Arra a következtetésre jutottak, hogy az alacsony presztízsű intézményben szerzett diploma közepes mértékben rontja (-0,49), egy közepes presztízsű intézményben szerzett oklevél kis mértékben javítja (0,11), egy magas presztízsű intézmény által kiadott diploma pedig közepes mértékben javítja (0,38) az elhelyezkedés valószínűségét. A tanulmány rávilágít azonban arra, hogy a kiemelt szintű idegennyelv tudás mellett (1,18) lényegesen kisebb mértékben van hatása a képző intézmény jó hírének (0,38), a szakmai gyakorlat hiánya pedig egyenesen kiolthatja annak pozitív hatását (-0,62).

Az ismérvek pontos hasznossága:

- a képző intézmény presztízse: magas (0,38), közepes (0,11), alacsony (-0,49),
- idegennyelv tudás: kiváló (1,18), átlagos (0,12), alacsony (-1,30),
- szakmai tapasztalat: van (0,62), nincs (-0,62),
- nem szakmai tapasztalat: van (0,18), nincs (-0,18).

Az eredményeket példán keresztül is szemléltetik.

Egy A jelölt egy kiváló hírnevű intézményben diplomázott, átlagos nyelvtudása van, semmilyen munkatapasztalattal nem rendelkezik. A kiválasztás során háttérének hasznossági értéke: $0,38+0,12-0,62-0,18=-0,3$ pont.

Egy B jelölt alacsony presztízsű intézményben diplomázott, átlagos idegennyelv tudása van, szakmai és nem szakmai munkatapasztalattal is rendelkezik. A kiválasztás során

háttérének hasznossági értéke: $-0,49+0,12+0,62+0,18=0,43$ pont. Eszerint a B jelölt könnyebben tud elhelyezkedni (MKIK GVI 2013).

Csehné Papp Imola (2013) felmérésében a felsőoktatásból kilépők körében az elhelyezkedéssel kapcsolatos tapasztalatok azt mutatták, hogy a végzettek 40%-a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, 25% nem a végzettségéhez kötött, de felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben dolgozik, például ügynök vagy ügyintéző, 16%-uk alulfoglalkoztatott. Magyarország főváros-központúságát illusztrálja, hogy a megkérdezettek 58%-a Budapesten helyezkedett el.

Kotsis Ágnes (2011) doktori értekezésében a vertikális illeszkedést elemzi, és a túlképzettség befolyásoló tényezőit vizsgálja a Debreceni Egyetem végzettjei esetében. Következtetése szerint a végzettségi szint illeszkedésében nincs szerepe a munkatapasztalatnak, a munkában eltöltött időnek és a munkahelyek számának, az ingázási hajlandóságnak és a regionális munkanélküliségnek. A túlképzettség előfordulása a cégméret növekedésével párhuzamosan növekszik, a mobilitási hajlandóság és a vállalat innovatív jellege csökkenti a túlképzettség előfordulását. A tudományterületeknek is szerepe van a túlképzettség előfordulásában. A műszaki és agrárvégzettségűek jellemzően illeszkedők, a gazdasági, bölcsész és pedagógus végzettségűek jellemzően kvázi túlképzettek lesznek.

A munkával való elégedettséget vizsgálta a DPR adatai alapján más szerzők mellett Kun András István (2010) is, aki szerint a gazdaságtudományi képzési területen a diplomások munkahellyel való elégedettsége és összes jövedelme között gyenge közepesnél (0,2-nél) erősebb lineáris korreláció mutatható ki.

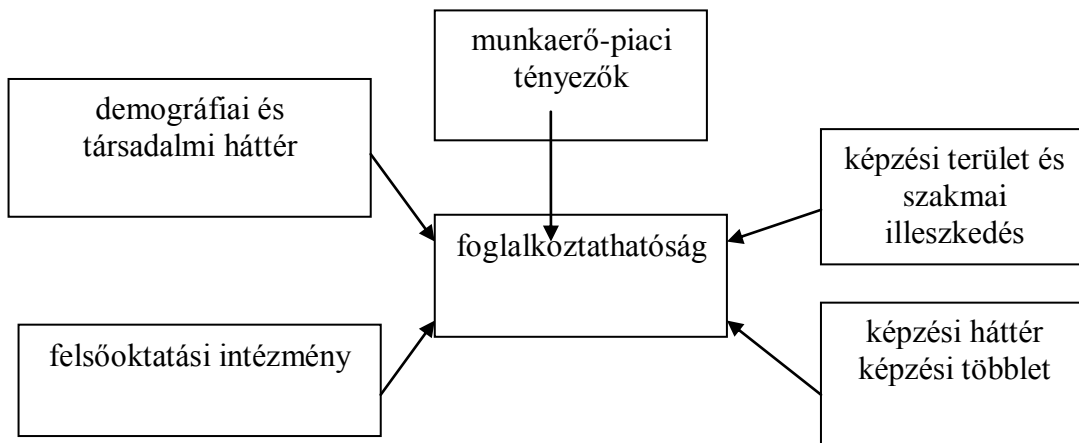
Pszichológusként a munkával való elégedettség és a személyiség illeszkedésének jelentőségét vizsgálta bizonyos (köztük tipikusan pszichoszomatikusnak mondott) betegségek bekövetkezésében Paul (1999). Disszertációjában arra a következtetésre jutott, hogy ha az egyének munkája nem illeszkedik személyiségükhöz vagy ha elégedetlenek a munkakörülményeikkel, az munkahelyi stresszt okoz és szignifikánsan megnöveli például az asztma, a magas vérnyomás, a diabétesz, a rák, a szívinfarktus, a szélütés és a migrén kialakulásának valószínűségét.

3.3 A szakirodalmi empirikus eredmények összegzése

A harmadik fejezetben a nemzetközi és hazai felmérések empirikus eredményeinek bemutatására került sor. A témában született eredményeket közlő publikációk rendkívül nagy száma miatt csak azoknak az eredményeknek az összegzésére tért ki a dolgozat, melyek közvetlenül kapcsolódnak a dolgozat empirikus fejezetéhez. A fiatal diplomások munkaerő-piaci sikerességét befolyásoló tényezők faktorait Veroszta (2010), az elhelyezkedés sikerességében az intézmények szerepét Varga (2010) és az MKIK GVI (2013) eredményeinek ismertetésével írtam le. Az elégedettség és a jövedelem kapcsolatának összefüggését (Kun 2010) emeli ki, a vertikális illeszkedés kapcsán pedig Kotsis (2011) munkájára támaszkodtam.

A szakirodalom feldolgozása után a foglalkoztathatóság mutatóit jellemzően befolyásoló tényezőket a 8. ábra foglalja össze.

8. ábra: A foglalkoztathatóság mutatóit jellemzően befolyásoló tényezők a feldolgozott szakirodalmak alapján



Az elméleti áttekintés és az eddigi empirikus eredmények összegzése után áttérek a dolgozat kutatási kérdésének empirikus elemzésére.

4. EMPIRIKUS ELEMZÉS

A dolgozat második fejezetében azzal foglalkoztam, hogy hogyan lehet definiálni a foglalkoztathatóságot, milyen kapcsolat van a munkaerőpiac és a felsőoktatás között, milyen módon vizsgálható és mérhető a közöttük fennálló kapcsolat. A különböző megközelítések szintéziseként megfogalmaztam, hogy a dolgozatban mit tekintek foglalkoztathatóságnak. A harmadik, fejezetben ismertettem a témában született legjelentősebb felméréseket, valamint azok eredményeit. Ebben a fejezetben áttérek a dolgozat fő kutatási kérdésének empirikus vizsgálatára, megkísérlem megválaszolni a felmerült alkérdéseket és igazolni vagy elvetni hipotéziseimet egy országos mintán.

A kutatás a szakirodalom feldolgozása mellett az adatbázis megismerésével kezdődött. A szakirodalomban elérhető empirikus eredmények és a Debreceni Egyetemről rendelkezésemre álló DPR 2010-es adatainak másodelemzésével indult az empirikus kutatás. Az adatbázis sajátosságait, és az elérhető adatok körét megismerve megfogalmazódott kutatási kérdésem. Később lehetőségem nyílt az elemzéseket a DPR 2012-es országos adatbázisán lefolytatni.

A 3.2 fejezetben áttekintettük azokat az empirikus eredményeket, melyekre alapozva független kétmintás t -próbák és regressziós modellek segítségével igyekszem feltárni a foglalkoztathatóság objektív és szubjektív mutatóinak jellemzőit, az azokat befolyásoló tényezőket. Az elemzés során igyekszem azonosítani a diplomások elhelyezkedési idejét csökkentő vagy növelő tényezőket, a nettó bérekre ható elemeket, valamint a horizontális illeszkedés jelentőségét.

A dolgozat fő kutatási kérdése: milyen tényezők befolyásolják a fiatal diplomások foglalkoztathatóságát Magyarországon?

Az ehhez szükséges munkaerőpiaccal, felsőoktatással, foglalkoztathatósággal kapcsolatos nemzetközi és hazai szakirodalmak áttekintése után a foglalkoztathatóság objektív és szubjektív mutatói, a mérésére alkalmas mutatószámok ismertetése is megtörtént. A témában született publikációk empirikus eredményei, és a mutatók megismerése kapcsán tovább differenciálódott a kutatási főkérdés, így alkérdések is megfogalmazódtak. Az elemzéshez használt országos szintű DPR 2012, DPR 2011 és KSH adatbázisai nyújtotta lehetőségeket az alábbiakban már beépítettem. A kérdés megválaszolásához alkérdések megválaszolásával jutunk el. A kapcsolódó alkérdések:

- 1. Az abszolutórium megszerzése után az első munkába állásig eltelt időt, a végzés utáni első álláskeresés idejét hogyan befolyásolják személyes, alapvető képzési, képzési többletet jelentő tényezők és a szakmai illeszkedés, ha kontrolláljuk a munkaerő-piaci mikro- és makrotényezőket valamint a felsőoktatási intézmény megítélését?**
- 2. A fiatal diplomások nettó bérét hogyan befolyásolják személyes, alapvető képzési, képzési többletet jelentő tényezők, a szakmai illeszkedés és a munkaerőpiac mikrotényezői közül az álláskeresési idő, ha kontrolláljuk a munkaerőpiac egyéb mikrotényezőit és makrotényezőit, valamint a felsőoktatási intézmény megítélését?**
- 3. Milyen hasonlóságok és különbségek fedezhetők fel a különböző tudományterületek végzettjeinek foglalkoztathatósági mutatói, az elhelyezkedési idő és a szakmai illeszkedés között?**
- 4. Milyen tényezők befolyásolják a szakmai illeszkedés két oldalát, a helyettesíthetőséget és a konvertálhatóságot?**

A szakirodalomban olvasható empirikus eredmények (lásd a dolgozat 3.2 fejezetét) alapján azt feltételezem, hogy a foglalkoztathatóság objektív mutatóit, az álláskeresés idejét és a nettó béreket befolyásolják személyes tényezők, képzési tényezők, képzési többletet jelentő tényezők, munkaerő-piaci mikro- és makrotényezők, a szakmai illeszkedés és az intézmény munkaerő-piaci megítélése. Kiemelten elemzem a szakmai illeszkedés szerepét e két (álláskeresési idő és nettó bérek) mutató alakulásában. A tudományterületek közötti különbségek és hasonlóságok feltérképezésére az álláskeresési időt tudományterületenként vizsgálom meg. A szakmai illeszkedés két oldalát, a konvertálhatóságot és helyettesíthetőséget befolyásoló tényezők azonosítására bináris logisztikus regresszió-elemzést végzek.

4.1 Hipotézisek

A foglalkoztathatóság fogalmának, mérésének és mutatószámainak, valamint a témában született publikációk empirikus eredményeinek megismerése után megfogalmazódtak kutatási alkérdéseim és az azokra vonatkozó hipotéziseim, melyeket a DPR 2012-es súlyozott országos adatbázisán regressziós modellek segítségével tesztelem.

1. hipotézis: a frissdiplomások elhelyezkedési idejét a következő tényezők pozitívan befolyásolják:

- **személyes tényezők** közül: rövidebb álláskeresési időt eredményez, ha van a családban hasonló szakmai végzettséggel rendelkező,
- **alapvető képzési tényezők** esetében rövidebb az álláskeresés ideje, ha a fiatal diplomásnak az intézményében átlagostól jobb volt a tanulmányi eredménye, ha a végzéskor a diplomáját is megszerezte, valamint ha részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- **képzési többletet jelentő tényezők**: hamarabb talál állást, aki a végzés előtt külföldön dolgozott, aki a végzést megelőzően szakmai munkát végzett, akinek magasabb szintű nyelvtudása van,
- **szakmai vagy horizontális illeszkedés**: hamarabb helyezkedik el az, akinek csak a saját szakterületével betölthető munkája van, rövidebb elhelyezkedési időre számíthat, akinek a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van, és hamarabb helyezkedik el az is, aki a tanulmányai során elsajátított tudását (szubjektív véleménye szerint) jobban hasznosítja munkája során.

A fenti tényezők hatásának elemzését a következő változók figyelembe vétele mellett végzem el a rendelkezésemre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- **személyes tényezők**: a kor, a nem és a családi állapot,
- **alapvető képzési tényezők**: a végzés éve és a képzés finanszírozási formája,
- **munkaerő-piaci makrotényezők**: foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében,
- **háttérváltozók a munkaerő-piaci mikrotényezők** közül: a túlképzettség, a cégméret (a foglalkoztatottak létszámával közelítve), a cég tulajdonosi szerkezetének változói között a magántulajdon jelenléte és a külföldi tulajdon jelenléte,

- a felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek átlagos álláskeresői ideje (a DPR 2011-es adatbázisa alapján).

2. hipotézis: a frissdiplomások nettó bérét pozitívan befolyásolják

- **személyes tényezők:** pozitívan befolyásolja a nettó béreket, ha van a családban hasonló szakmai végzettségű,
- **alapvető képzési tényezők:** magasabb béreket eredményez, ha a fiatal diplomásnak az intézményében átlagostól jobb volt a tanulmányi eredménye, ha a végzéskor a diplomáját is megszerezte, valamint ha részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- **képzési többletet jelentő tényezők:** magasabb bérré számíthat az, aki a végzés előtt külföldön dolgozott, az iskola befejezése előtt szakmai munkát végzett, és aki magasabb szintű nyelvtudással rendelkezik,
- **szakmai vagy horizontális illeszkedés:** magasabb bérré számíthat az, akinek olyan munkája van, aminek betöltéséhez (szubjektív megítélése alapján) csak a sajátjával megegyező szakterületű diploma elfogadott, akinek saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van, és akinek a tanulmányai során elsajátított tudása jobban hasznosul,
- **munkaerő-piaci mikrotényezők:** ha a végzés utáni első álláskeresői ideje rövidebb, az magasabb keresetekkel jár együtt.

A fenti tényezők hatásának elemzését a következő változók figyelembe vétele mellett végzem el a rendelkezésemre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- személyes tényezők: a kor, a nem és a végzés éve,
- alapvető képzési tényezők: a végzés éve és a képzés finanszírozási formája,
- munkaerő-piaci makrotényezők: foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében,
- háttérváltozók a munkaerő-piaci mikrotényezők közül: a túlképzettség, a cégméret (a foglalkoztatottak létszámával közelítve), a költségvetési szférában dolgozik-e, a cég tulajdonosi szerkezetének változói között a magántulajdon jelenléte és a külföldi tulajdon jelenléte, volt-e a végzést követően munkanélküli,
- a felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek álláskeresői ideje (a DPR 2011-es adatbázisa alapján).

3. hipotézis: a nehezen helyettesíthető szakmák esetében a horizontális illeszkedésnek jelentősebb szerepe van az álláskeresői idő alakulásában, mint a könnyen

helyettesíthetők esetében. A könnyen helyettesíthető szakmák esetében a munkakör által megkövetelt szakterülethez való szakmai illeszkedés (amit a helyettesíthetőség mércéjének tekintünk) nem befolyásolja szignifikánsan az elhelyezkedés idejét, a nehezen helyettesíthető szakmák esetében viszont szignifikánsan befolyásolja. Az illeszkedés másik oldalát tekintve: a megszerzett tudás és képességek hasznosíthatósága a munkavégzés során (a konvertálhatóság mértéke) a jól konvertálható szakmák esetében szignifikáns, a kevésbé konvertálható szakmák esetében nem szignifikáns az álláskereső idő alakulásában.

4. hipotézis: a szakmai illeszkedés mindkét oldalát (mind a konvertálhatóságot, mind a helyettesíthetőséget) pozitívan befolyásolják a következők:

- **személyes tényezők:** ha van a családban hasonló szakmai végzettséggel rendelkező, akkor nagyobb eséllyel szakmájához illeszkedő munkája van a frissdiplomásoknak,
- **alapvető képzési tényezők:** jobb illeszkedést eredményez, ha a fiatal diplomás az intézményében átlagostól jobb tanulmányi eredménnyel végezte felsőfokú tanulmányait, ha a végzéskor a diplomát is megszerezte, ha részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- **képzési többletet jelentő tényezők:** a végzés előtt szerzett külföldi munkatapasztalat, a végzést megelőzően végzett szakmai munka valamint a magasabb szintű nyelvtudás szorosabb illeszkedést eredményeznek,
- **munkaerő-piaci mikrotényezők** között a rövidebb álláskereső idő pozitív hatással van a szakmai illeszkedésre, a költségvetési szférában dolgozók szakmailag jobban illeszkednek.

A fenti tényezők hatásának elemzését a következő változók figyelembe vétele mellett végzem el a rendelkezésemre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- személyes tényezők: a kor, a nem,
- képzési tényezők: a végzés éve és a képzés finanszírozási formája,
- munkaerő-piaci makrotényezők: foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében,
- háttérváltozók a munkaerő-piaci mikrotényezők közül a túlképzettség és a cégméret (a foglalkoztatottak létszámával közelítve),
- a felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek átlagos álláskereső ideje.

4.2 A minta jellemzői, az adatfelvétel módszere

Kutatási kérdéseim és hipotéziseim tesztelésére a Diplomás Pályakövető Rendszer 2012-es adatbázisát használom, a kontrollváltozók beemelése kapcsán az elérhető adatok körének korlátozottsága miatt kiegészítem azt az előző évi DPR adatbázis valamint a Központi Statisztikai Hivatal adataival.

Hazánkban a pályakövetési rendszer egységesítése a kétezres évek második felében kezdődött a felsőoktatási törvény rendelkezései nyomán. A felvi.hu oldal Diplomás Pályakövetés menüpontjában elérhető dokumentumok szerint az előkészületek során nemzetközi tapasztalatokat figyelembe véve egységesítették a felmérés kérdőíveit, elkészültek a szabályzatok, folyamatleírások. A Diplomás Pályakövető Rendszer keretében az első adatfelvételre 2010 tavaszán került sor, az Educatio Közhasznú Kft. on-line kérdőívének a felhasználásával.²³ Az elemzésemhez használt adatbázis tehát már a harmadik adatfelvétel eredménye. A Diplomás Pályakövetési Rendszer 2012-es adatfelvételére 2011. február és június között került sor on-line kérdőíves megkérdezés formájában. A felmérés a 2007-ben, 2009-ben és 2011-ben abszolutóriumot szerzett egyetemi-, főiskolai-, osztatlan-, alap- és mesterképzésben végzettekre terjedt ki. Az adatfelvételt az országos programban részt vevő 32 felsőoktatási intézmény végezte a rendelkezésre álló belső címlisták alapján (minden intézmény a saját egykori hallgatóinak e-mail címeit ismeri például az elektronikus tanulmányi rendszerből). A kérdőíveket így az intézmények a végzettjeik elektronikus levelezési címére (e-mail) küldik el. A beérkező kitöltött elektronikus kérdőíveket a felsőoktatási intézmények anonim módon kezelik és gyűjtik. Az intézményi adatbázisok egyesítését, tisztítását és súlyozását az Educatio Nonprofit Kft. végzi. A súlyozáshoz szükséges statisztikai adatokat az intézmények biztosítják. Az intézményi adatszolgáltatás szerint az alapsokaság 163 964 fő volt. Az önkéntes válaszadás utáni adatbázis elemszáma 24 890 fő, így a válaszadási arány 15,18%. A súlyozást az Educatio Nonprofit Kft. öt változó mentén végezte el. A végzettség képzési területe esetében a 4 % alatti arányban szereplő területek esetében a minta nem reprezentatív (művészet, művészetközvetítési, közigazgatási, rendészeti, katonai, sporttudományi). A többi képzési terület esetében a reprezentativitást súlyozás biztosítja (agrár, bölcsész, gazdaságtudományi, informatikai, jogi és igazgatási, műszaki, orvos- és egészségtudományi, pedagógus,

²³ Erről bővebben a http://www.felvi.hu/felsooktatasisimuhely/dpr/hazai_dpr honlapon olvashatunk.

társadalomtudományi, természettudományi). A munkarend szerint kétértékű változóként a nappali mellett az egyéb kategória foglalja magában a levelező, esti és távoktatási képzési formákat. Az abszolutórium megszerzésének éve, a válaszadó neme és a képzési szint tekintetében a súlyozás biztosítja a reprezentativitást (Veroszta 2013a). A súlyképző változókat lásd az 4. sz. mellékletben.

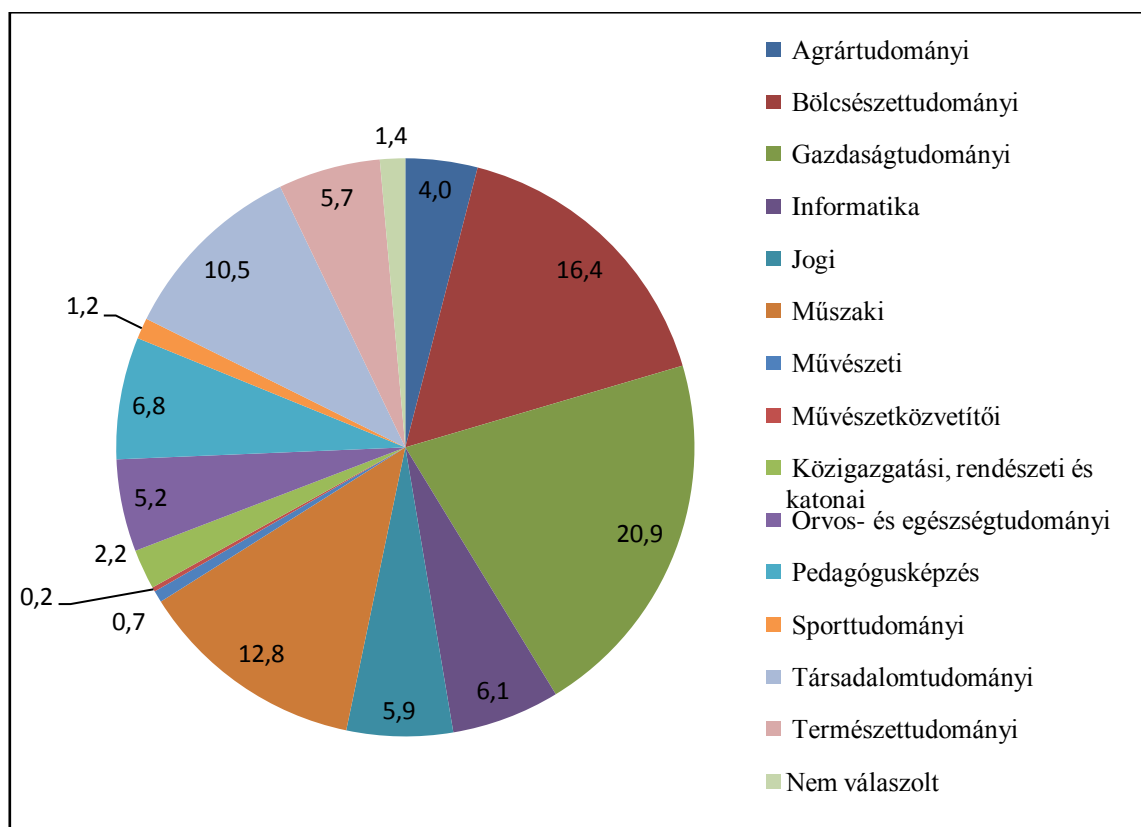
Szót kell ejtenünk az adatfelvétel önkitöltéses jellege miatt az önszelekción mechanizmus miatt esetlegesen kialakuló torzításról, ami az adatbázis reprezentativitását és ennek következtében az eredmények általánosíthatóságát korlátozza. A 2010-es DPR felmérés során a Szent István Egyetemen sor került az online és a személyes mintavételen alapuló DPR vizsgálat eredményeinek összehasonlítására. Jelentős különbség sem a munkaerő-piac objektív, sem a szubjektív mutatói között nem mutatkozott. A két kutatás eredményei az azonosított tendenciák, összefüggések tekintetében összecsengőek (Cserpes 2011). A vizsgálat az internetes kitöltés sajátosságait vizsgálja, az önkiválasztási torzítás azonban a nem kötelező jellege miatt is fennáll. Az elemzés eredményeinek általánosíthatósága ezen indokok miatt korlátozott, azonban ez a rendelkezésemre álló legnagyobb és leginkább elfogadható minta, mely számos elemzés alapját képezi, és a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti átmenet feltérképezésének legnagyobb hazai adatbázisa. Figyelembe véve azt is, hogy egy ilyen nagyléptékű adatfelvétel milyen erőforrás-igényes (mely erőforrások nem állnak rendelkezésemre egy saját empirikus adatfelvétel lefolytatásához), még inkább indokolt, hogy éljek a meglévő adatbázis adta lehetőséggel. Az említett korlátok ellenére a DPR adatbázis alkalmas jelen elemzés kutatási kérdéseinek empirikus tesztelésére, és azok alapján következtetések levonására.

A későbbi elemzés egyik kulcskérdése a szakmai illeszkedés, melyről Veroszta (2013b) tanulmányából a teljes mintára vonatkozóan a következő adatokat ismerjük: „A végzett munka illeszkedése a tanulmányok szakterületéhez az esetek többségében, 78 százalékában megvalósul. Ez nem feltétlenül jelent kizárólagosságot, többnyire (61%) arról van szó, hogy a végzett munka ellátása megköveteli a szakterületi, vagy ahhoz kapcsolódó végzettséget. Szoros egyezéstről a munka és végzettség között az esetek 17 százalékában számolnak be a frissdiplomások. A nem tanulmányaik szakterületén dolgozók – e tekintetben az aktuális munka viszonylatában pályaelhagyók – aránya összességében 16 százalék. Ezek között vannak azok, hat százaléknyan, akik olyan munkát végeznek, amely speciális szakvégzettséget nem igényel” (Veroszta 2013b:58).

A válaszadók megoszlására vonatkozó adatok közül kiemelendő a képzés munkarendje, 15 733 fő nappali tagozaton szerzett abszolutóriumot, a kutatás során kizárólag az ő válaszaikra hagyatkoztam, azért, mert az egyéb munkarendű képzésben részt vevők többsége munkavégzés mellett folytat tanulmányokat, így az ő élethelyzetük más, az iskola és munka világa közötti átmenetre fókuszáló kutatás értelmezési keretében válaszaik nehezen értelmezhetők. Összesen 9 157 fő végzett esti, levelező, vagy távoktatási tagozaton, az ő válaszaikat az elemzésből kihagytam. Elemzéseim során csak a végzés óta elhelyezkedettek válaszeit vettem figyelembe. Az adatelemzést SPSS programcsomag segítségével végeztem el.

A válaszadók tudományterületenkénti megoszlását láthatjuk a 13. ábrán. Az elemzés során az összes tudományterület végzettjei szerepelnek az empirikus modellekben, kivéve a tudományterületenkénti összehasonlítást, ahol csak a fent leírtak alapján súlyozott (reprezentatív) szakterületeket hasonlítom össze.

9. ábra: A válaszadók tudományterületenkénti megoszlása (%)

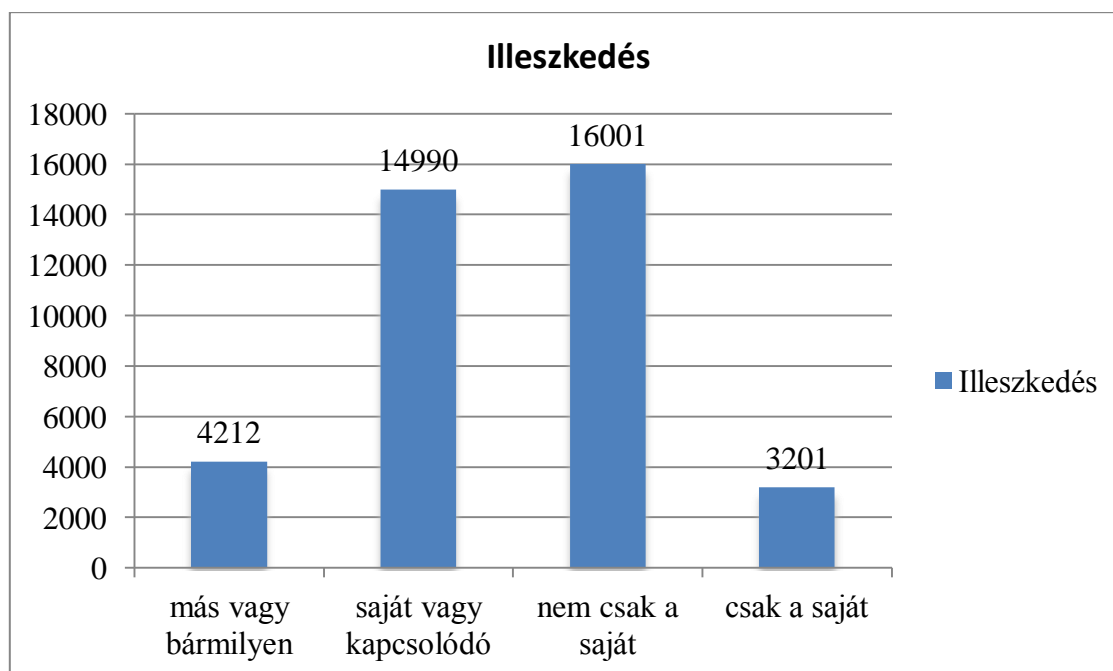


Forrás: DPR 2012

A szakterületi illeszkedés elemzése során a kérdőív két kérdésére hagyatkozom. „A véleménye szerint milyen szakterületen végzett tanulmányok felelnek meg a legjobban

ennek a munkának?” (DPR 2012 kérdőívének 5.10-es) kérdésre²⁴ 3069 fő nyilatkozta azt, hogy egy egészen más szakterület, 1 143 fő esetében bármilyen szakterület, 11 789 esetben saját vagy ahhoz kapcsolódó szakterület, 3 201 esetben csak a saját szakterületen szerzett diplomával lehet az adott munkakört betölteni. Ezt az adatot „saját illeszkedés” elnevezéssel dummy változóvá alakítva használom a regressziós modellekben, ekkor „illeszkedő”-nek tekintem, aki csak a saját, vagy a saját és ahhoz kapcsolódó szakterületen szerzett diplomával betölthető munkakörben dolgozik. A másik két választ adókat „nem illeszkedőnek” tekintem. „Csak saját szakma” elnevezéssel bevezettem még egy dummy változót (az előzőbb említett kérdésre adott válaszok alapján), mely abban az esetben „illeszkedő”, ha csak saját szakterületével láthatja el a munkakörét, mindhárom másik esetben „nem illeszkedő”-nek tekintem. A két dummy változó szerinti gyakoriságokat mutatja a következő diagram.

10. ábra: Milyen szakterületen végzett tanulmányok felelnek meg a legjobban a munkájának – a végzett munka és a végzettség illeszkedése (fő)



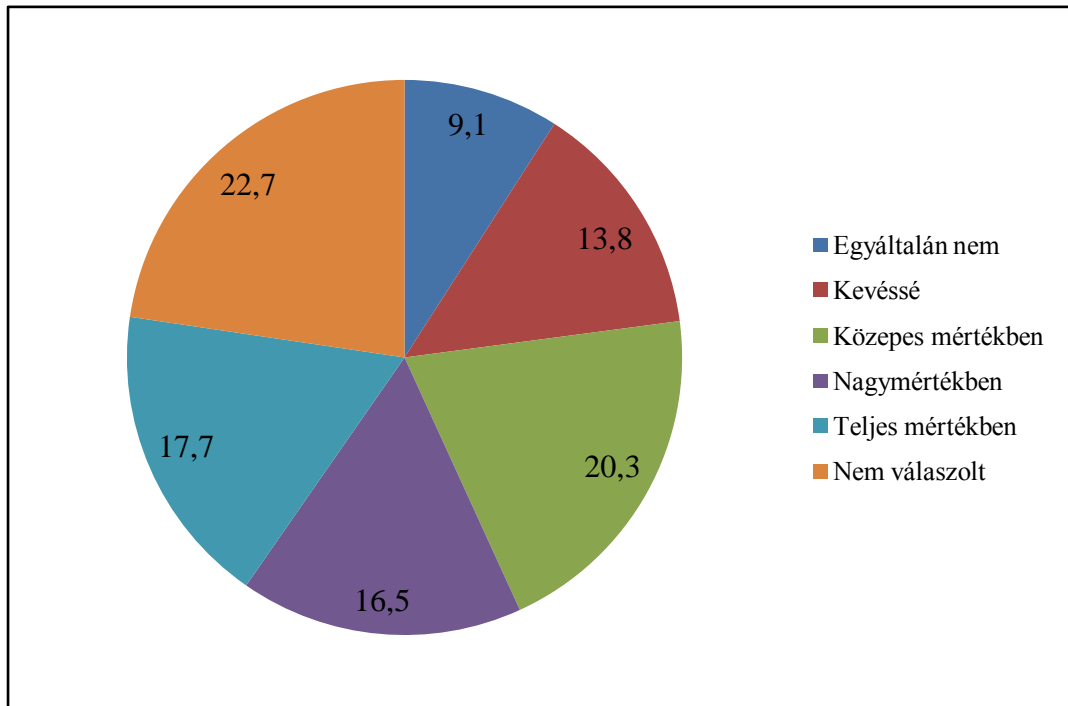
Forrás: DPR 2012

Az illeszkedés mérésének másik lehetőségére a kérdőív 5.9-es kérdése ad lehetőséget. Ötfokozatú Likert-skálán értékelték a képzés során elsajátított tudás és megszerzett képességek hasznosíthatóságát. Az egyes értékek azt jelentik, hogy a megszerzett tudások,

²⁴ Kérdőív: http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_2011tavasz_kerdoivek/vegzett_kerdoiv2011.pdf

készségek a munka során egyáltalán nem hasznosíthatók, az ötös érték pedig azt, hogy teljes mértékben hasznosulnak. A válaszok megoszlását mutatja a 11. ábra.

11. ábra: Milyen mértékben használja a képzés során elsajátított tudást, megszerzett képességeket –a végzett munka és a végzettség illeszkedése (%)



Forrás: DPR 2012

A foglalkoztathatóság mérése kapcsán azt feltételezhetjük a szakirodalmak alapján, hogy a jobb képességek jobb foglalkoztatási mutatókat eredményeznek. A tanulmányi eredményekre vonatkozóan a megkérdezettek 45%-a véli úgy, hogy teljesítménye körülbelül az intézményében vele azonos szakon végzettekével megegyező, kevesebb mint 5 százalékuk véli úgy, hogy rosszabb, vagy sokkal rosszabb a tanulmányi eredménye az átlaghoz képest, 39 százalék érzi úgy, hogy valamivel jobb, 9% szerint pedig lényegesen jobb tanulmányi eredménnyel végezte tanulmányait, mint az átlag. A megkérdezettek 67,5 százaléka a végzéskor a diplomáját is megszerezte, 60 százalékuknak pedig legalább középszintű nyelvtudása van. A megkérdezettek keresete 40 000 és 999 000 forint közötti, az átlagos nettó bérük 175 460 forint (standard hiba 123 279). Az elhelyezkedés ideje minimum 1, maximum 52 hónap volt, a válaszadók a végzést követően átlagosan 3,83 hónap alatt helyezkednek el (standard hiba 4,427).

4.3 Az empirikus elemzés változóinak definiálása

Ebben a fejezetben az elemzés formális modelljeibe beemelt változók csoportosítását és indoklását összegzem. A rendelkezésemre álló adatok körét figyelembe véve (DPR 2011, DPR 2012, KSH adatok) hét változócsoporthot alakítottam ki: személyes tényezők, képzési tényezők, képzési többletet jelentő tényezők, szakmai vagy horizontális illeszkedés, munkaerő-piaci makro- és mikrotényezők, valamint a felsőoktatási intézmény megítélésének változója. A változócsoporthokba bevont változók köre vizsgált- és egyéb háttérváltozókra különíthető el. Az elemzés során alkalmazott háttérváltozók szerepeltetése mellett a torzítottság elkerülése illetve hatásuk kiszűrése miatt döntöttem. A alkalmazásukat az is indokolja, hogy a modellek magyarázóerejének növekedését eredményezhetik. A változók e körének bekerülését ugyanakkor korlátozni is szükségesnek tartom amiatt, hogy a háttérváltozók bekerülése miatti elemszám csökkenés ne vezessen a vizsgált változók kieséséhez.

Az alábbi változókat alakítottam ki, és fogom felhasználni a formális modellekben:

Személyes tényezők változói:

- Van-e a frissdiplomás családjában hasonló szakterületen végzett? Dummy változó, 0, ha nincs, 1, ha van. Ennek a változónak a használatát a kapcsolati hálók és az emberi tőke növelésére alkalmasabb környezet indokolhatja. A családi háttér szerepének fontosságát többek között Blaskó (2008) is kimutatta.
- Kor: a születés évével mérve (háttérváltozó).
- Nem: dummy változó (0, ha nő, 1, ha férfi) (háttérváltozó).
- Családi állapot kétértékű változója: 0, ha nem egyedülálló, 1, ha egyedülálló (háttérváltozó). A közgazdaságtani szakirodalomban általánosan elfogadott tény, hogy a munkaerő-piaci döntések nem egyéni, hanem háztartási szinten kerülnek meghozatalra. Jelen esetben az adatbázis sajátosságait figyelembe véve ezt ily módon tudjuk közelíteni.
- A család anyagi helyzetére vonatkozó mutató a megkérdezett 14 éves korában, 5 fokozatú ordinális skálán mérve²⁵ növekvő sorrenddel (háttérváltozó).
- A 14 éves kori lakóhely népességszáma (háttérváltozó). A nagyobb településeken több az álláshelyek száma, így ott az elhelyezkedés esélye is nagyobb. A kisebb településen élők ingázási vagy mobilitási hajlandóságának a közelítésére alkalmas.

²⁵ Ordinális változó, ami módszertanilag problémás, de a dummyvá alakítás túl sok információvesztéshez vezetne, ezért az alkalmazását attól tettem függővé, hogy mennyire lesz szignifikáns a modellben, és annak alapján döntöttem alkalmazásáról.

Alapvető képzési tényezők változói:

- Az átlagostól jobb tanulmányi eredmény: 5 fokozatú ordinális skálán mért változó növekvő tanulmányi eredménnyel.²⁶
- A végzéskor a diplomát is megszerezte: dummy változó, 0, ha nem, 1, ha igen.
- Részt vett kötelező szakmai gyakorlaton: dummy változó, 0, ha nem, 1, ha igen). A szakmai tapasztalat meglétének mérésére alkalmas bizonyos korlátok között.
- A végzés éve (háttérváltozó).
- A képzés finanszírozási formája: 0, ha nem költségtérítéses, 1, ha költségtérítéses (háttérváltozó). A különböző finanszírozási formák közötti esetleges eltérés mibenléte nem egyértelmű, azonban feltételezhetőleg mégis fennáll valamilyen különbség, amelynek kontroll alatt tartására használok ezt a mutatót.
- A képzési területek dummy változóvá alakítva: agrár, bölcsész, informatikus, műszaki, művészeti (a művészetközvetítőivel összevontan), közigazgatási-rendészeti-katonai, orvosi, pedagógiai, sporttudományi, társadalomtudományi, természettudományi.

Képzési többletet jelentő tényezők változói:

- Külföldön dolgozott: kétértékű változó, 0, ha nem, 1, ha igen.
- Szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt: kétértékű változó, 0, ha nem, 1, ha igen.
- Nem szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt: kétértékű változó, 0, ha nem, 1, ha igen.
- Nyelvtudás: 5 fokozatú ordinális skála növekvő nyelvtudás szinttel.²⁷

Szakmai vagy horizontális illeszkedés változói:

- Csak a saját szakterületével betölthető munkája van: kétértékű változóként, 0, ha nem, 1, ha igen.
- Saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van: kétértékű változó, 0, ha nem, 1, ha igen).
- A tanulmányai során elsajátított tudásának hasznosulása, 5 fokozatú Likert-skála, növekvő sorrenddel).

Munkaerő-piaci makrotényezők változói: annak korlátozott közelítésére alkalmasak, hogy milyen munkaerő-piaci szituációban volt az egyén a végzéskor:

²⁶ Ordinális változó, alkalmazásakor a fentebb leírtak szerint jártam el.

²⁷ Ordinális változó, alkalmazásakor a fentebb leírtak szerint jártam el.

- Foglalkoztatási ráta a végzés évében az intézmény megyéjében: a KSH vonatkozó évi adatai alapján (háttérváltozó).
- Munkanélküliségi ráta a végzés évében az intézmény megyéjében: a KSH vonatkozó évi adatai alapján (háttérváltozó).

Munkaerő-piaci mikrotényezők változói:

- Az abszolutórium után az első munkájába állásig eltelt idő hónapokban: ennek a változónak a használatát az indokolja, hogy az álláskeresésre fordított hosszabb idő egyrészt növeli a megfelelő állás megtalálásának valószínűségét, ugyanakkor a használdozati költségek miatt a rezervációs bérek csökkenésével jár.
- Költségvetési szférában dolgozik-e: dummy változó, 0, ha nem, 1, ha igen (háttérváltozó). A KSH adatai szerint a költségvetési és a versenyszférában a keresetek eltérőek, ezért a foglalkoztathatósági mutatók vizsgálata során is ellenőrizni szükséges a szférához tartozást. Máté (2011) is rámutat, hogy a piac- és nem piacorientált szektorokban a foglalkoztatás változásai eltérően alakultak.
- Költségvetési szférában való túlsúlyos elhelyezkedéssel jellemezhető szakterületen végzett-e: dummy változó, 0, ha nem, 1, ha igen. Akkor tekintetem költségvetési szférában túlsúlyosnak az adott tudományterületet, ha az szignifikánsan az adatbázis átlaga (0,5178) feletti átlagos elhelyezkedést mutatott a közszférában. Az osztályozást a 6. sz. mellékletben szereplő ábra szerint végeztem el.
- Túlképzettség dummy változóvá alakítva: nem túlképzett, ha a saját végzettségi szintje megegyezik az elvárt képzettségi szinttel, túlképzett, ha annál magasabb (háttérváltozó).
- A végzés óta volt-e munkanélküli: kétértékű változó, 0, ha nem, 1, ha igen (háttérváltozó). Ennek a változónak a használatát indokolja, hogy egyrészt növelheti a megfelelő állás megtalálásának valószínűségét, ugyanakkor a használdozati költségek miatt a rezervációs bérek csökkenésével jár. Ezekon kívül a kompetenciák csökkenésével és „megbélyegzéssel” is járhat.
- Cégméret: az alkalmazottak létszámával becsülve (háttérváltozó). Ennek a mutatónak az alkalmazását az indokolja, hogy a cégméret növekedésével párhuzamosan növekszik az állások és így az igényelt képzettségi területek és szintek száma, illetve eltérő lehet az emberierőforrás-menedzsment rendszere is.
- A cég tulajdonosi szerkezete: két különböző dummy változóvá alakítva: a magyar tulajdon (0, ha nem magyar tulajdonú, 1, ha magyar tulajdonú) és a magántulajdon (1, ha magántulajdonú, 0, ha nem) megléte szerint háttérváltozók). Eltérő lehet az

emberierőforrás–menedzsment rendszer (kiválasztás, teljesítmény-értékelés, ösztönzésmenedzsment...) a különböző tulajdonosi szervezetek szerint.

A felsőoktatási intézmény megítélésének változói, melyek a diploma piaci értékét befolyásolhatják:

- Az intézmény végzettjeinek előző évi elhelyezkedési idejének átlaga (háttérváltozó).
- Az intézmény végzettjeinek előző évi átlagkeresete (háttérváltozó).
- Intézményi presztízs: az intézmény végzettjeinek előző évi átlagos elhelyezkedési ideje és átlagkeresete alapján képzett főkomponens (háttérváltozó). (KMO = 0,500, Bartlett-teszt: χ^2 -négyzet = 17,580, szignifikancia = 0,000. A főkomponens a két változó varianciájának 51,378%-át őrizte meg. A faktoregyüttható értéke 0,717.)

4.4 A kutatás módszertana, az empirikus elemzés formális modelljei

Az adatbázis megismerése után az elérhető adatok köre lehetőséget adott a szakmai illeszkedés vizsgálatára. A kutatás kezdetén a horizontális kongruencia és a foglalkoztathatóság objektív mutatói közötti kapcsolat elemzésére került sor. A frissdiplomások álláskeresési ideje és a szakmai illeszkedés közötti kapcsolat létét független kétmintás t -próba segítségével ellenőriztem a Debreceni Egyetem DPR 2010-es adatbázisán.²⁸ Szignifikáns különbséget találtam a szakmájukban dolgozók és a pályaelhagyók álláskeresési ideje között, a hamarabb elhelyezkedők a szakmájukhoz szorosabban illeszkedő munkakörökben dolgoznak. A t -próbát megismételtem a két csoport nettó bérére vonatkozóan is, ahol az előzőhöz hasonló eredményeket kaptam, a hamarabb elhelyezkedők magasabb béreket realizálnak (lásd Kiss 2014a). 2013 szeptemberében az Educatio Nonprofit Kft. rendelkezésemre bocsátotta a DPR Frissdiplomások 2012-es adatbázisát. Az országos adatokon megismételtem az előzőekben leírt elemzéseket, és a szakmájukban dolgozók és pályaelhagyók álláskeresési ideje és bére közötti különbséget tekintve a fent leírtakkal összecsengő eredményeket kaptam.²⁹ Megfogalmazódott a kérdés, hogy ez a különbség a szakmájukhoz illeszkedő és nem illeszkedő munkát végzők elhelyezkedési ideje és bére között igaz-e a különböző tudományterületek diplomásai esetében? Ennek feltárására a független kétmintás t -próbákat végeztem 11 tudományterület adatain, és azt találtam, hogy nem áll fenn ez a kapcsolat minden szakterületen (lásd Kiss 2014b).

Miután t -próbák segítségével a szakmailag illeszkedők és pályaelhagyók foglalkoztathatóságának objektív mutatói esetében statisztikailag is jelentős különbséget mutattam ki, megkísérlem meghatározni azokat a tényezőket, melyek szignifikánsan befolyásolják a pályakezdő diplomások első munkába állásáig eltelt időt és a nettó béreket. A kvantitatív elemzés során a szignifikáns befolyásoló tényezők azonosítására lineáris regressziós becslést végzek. A szakmai illeszkedést szignifikánsan meghatározó változók becslésére bináris logisztikus regresszió elemzést alkalmazok. A szakterületek közti különbségek feltárása céljából az elemzéseket elvégzem a korábban már külön-külön is megvizsgált 11 tudományterületen, a hasonlóságok és különbségek elemzése révén rávilágítok a különböző szakterületeken megfigyelhető jellemzőkre.

²⁸ Az eredményeket publikáltam a Munkaügyi Szemle 2014. évi 2. számában, a 46-64. oldalakon

²⁹ Az eredményeket publikáltam az International Journal of Education and Research 2014. évi 2. számában a 131-142. oldalakon.

A hipotéziseim empirikus tesztelése után sor kerül az eredmények rövid összegzésére, majd az új tudományos eredmények megfogalmazása következik tézisek formájában.

Az előző fejezetben leírtam az általam vizsgált foglalkoztathatósági mutatók empirikus elemzése során használt változókat, megindokolva azok alkalmazását is. Mivel ezek a mutatók a foglalkoztathatóság absztrakt változójának mérésére szolgálnak, ezért a köztük lévő kapcsolat is bonyolult, nem egyértelműen oksági. A mutatók közötti kapcsolat ilyen mélységű összefüggésének elemzésével a dolgozatban nem kívánok foglalkozni, hanem a kérdést több regressziós modell használatával kezeltem. A modellekbe nem egységesen ugyanazok a változók kerültek be, ezért az egyes modellek változóit külön-külön is ismertetem.

A kutatási kérdések vizsgálatára lineáris regressziós és bináris logisztikus regressziós modellek segítségével kerül sor, melyek részletes ismertetése a következő alfejezetben történik. Hangsúlyozandó, hogy ezek nem a szakirodalomból átemelt modellek, hanem a szakirodalomban olvasott empirikus tapasztalatok alapján magam dolgoztam ki őket. A modellek kidolgozása során – figyelembe véve az általam elérhető adatok körét – elkülöníttem a vizsgált és az egyéb háttérváltozókat. Az elemzés során kiemelt hangsúlyt kap a szakmai (horizontális) illeszkedés.

A frissdiplomások elhelyezkedési idejének, nettó bérének és szakmai illeszkedésének becslése során olyan módszert követtem, hogy először azokat a háttérváltozókat vettem ki, melyek szignifikancia-szintje a leginkább eltért a $p < 0,1$ elfogadási küszöbtől, csak ezt követően szelektáltam ugyanilyen módon a vizsgált változókat annak érdekében, hogy egy minden magyarázó változóra legalább 10 %-os szignifikancia-szinten elfogadható modellt kapjak.

4.4.1 Az álláskeresési idő becslési modellje

A szakirodalmi eredményekre alapozva először meghatároztam azon változók körét, melyek hatással lehetnek a függő változó, az álláskeresési idő hosszára. Az álláskeresés ideje (Y_T):

$$Y_T = f(X_{sz}, X_k, X_{kt}, X_{hi}, X_{ma}, X_{mi}, X_{fi})$$

ahol:

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = alapvető képzési tényezők,

X_{kt} = képzési többlet tényezői,

X_{hi} = horizontális illeszkedés tényezői,

X_{ma} = munkaerő-piaci makrotényezők,

X_{mi} = munkaerő-piaci mikrotényezők,

X_{fi} = a felsőoktatási intézmény megítélése.

A pályakezdő diplomások elhelyezkedési idejét befolyásoló tényezők meghatározására lineáris regresszió elemzést végeztem. A modellbe a következő változókat emelem be:

- személyes tényezők változói:
 - o van-e a frissdiplomás családjában hasonló szakterületen végzett?
 - o kor,
 - o nem,
 - o családi állapot,
 - o a család anyagi helyzete,
 - o a 14 éves kori lakóhely népességszáma,
- alapvető képzési tényezők változói:
 - o az átlagostól jobb tanulmányi eredmény,
 - o a végzéskor a diplomát is megszerezte,
 - o részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
 - o a végzés éve,
 - o a képzés finanszírozási formája,
- képzési többletet jelentő tényezők változói:
 - o külföldön dolgozott,
 - o szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt,
 - o nem szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt,
 - o nyelvtudás,

- szakmai vagy horizontális illeszkedés változói:
 - o csak a saját szakterületével betölthető munkája van,
 - o saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van,
 - o a tanulmányai során elsajátított tudásának hasznosulása,
- munkaerő-piaci makrotényezők változói:
 - o foglalkoztatási ráta a végzés évében az intézmény megyéjében,
 - o munkanélküliségi ráta a végzés évében az intézmény megyéjében,
- munkaerő-piaci mikrotényezők változói:
 - o túlképzettség,
 - o cégméret,
 - o a cég tulajdonosi szerkezete,
- a felsőoktatási intézmény megítélésének változója.

A frissdiplomások álláskeresési idejének becslésére alkalmazott regressziós modell:

$$Y_T = \beta_0 + \beta_1 X_{sz} + \beta_2 X_k + \beta_3 X_{kt} + \beta_4 X_{hi} + \beta_5 X_{ma} + \beta_6 X_{mi} + \beta_7 X_{fi} + \varepsilon$$

ahol

Y_T = elhelyezkedési idő (hónap)

β_0 = konstans

β_i = az i-edik változó ($i > 0$) nem standardizált regressziós együtthatója

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = alapvető képzési tényezők,

X_{kt} = képzési többlet tényezői,

X_{hi} = horizontális illeszkedés tényezői,

X_{ma} = munkaerő-piaci makrotényezők,

X_{mi} = munkaerő-piaci mikrotényezők,

X_{fi} = a felsőoktatási intézmény megítélése,

ε = egyéb, általunk nem ismert tényezők.

Az elemzés során először a nem szignifikáns háttérváltozókat hagyom el, csak ezt követően szelektálom a vizsgált változókat.

4.4.2 A nettó bérek becslési modellje

A nettó béreket meghatározó tényezők azonosítása során is a szakirodalomban megtalálható eredményekből indultam ki (lásd a dolgozat 3.2 fejezetében). A nettó bér (Y_W) a következő változók függvényeként írható fel:

$$Y_W = f(X_{sz}, X_k, X_{kt}, X_{hi}, X_{ma}, X_{mi}, X_{fi})$$

ahol:

Y_W = nettó bér (ezer forintban)

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = alapvető képzési tényezők,

X_{kt} = képzési többlet tényezői,

X_{hi} = horizontális illeszkedés tényezői,

X_{ma} = munkaerő-piaci makrotényezők,

X_{mi} = munkaerő-piaci mikrotényezők,

X_{fi} = a felsőoktatási intézmény megítélése.

Az álláskeresési idő becslése során alkalmazott módon járok el ebben az esetben is. A pályakezdő diplomások nettó bérét befolyásoló tényezők azonosítására lineáris regresszió elemzést végzek. A modellbe a következő változókat emelem be:

- személyes tényezők változói:
 - o van-e a frissdiplomás családjában hasonló szakterületen végzett,
 - o kor,
 - o nem,
 - o családi állapot,
 - o a család anyagi helyzete
 - o a 14 éves kori lakóhely népességszáma,
- alapvető képzési tényezők változói:
 - o az átlagostól jobb tanulmányi eredmény,
 - o a végzéskor a diplomát is megszerezte,
 - o részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
 - o a végzés éve,
 - o a képzés finanszírozási formája,
- képzési többletet jelentő tényezők változói:

- külföldön dolgozott,
- szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt,
- nem szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt,
- nyelvtudás,
- szakmai vagy horizontális illeszkedés változói:
 - csak a saját szakterületével betölthető munkája van,
 - saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van,
 - a tanulmányai során elsajátított tudásának hasznosulása,
- munkaerő-piaci makrotényezők változói:
 - foglalkoztatási ráta a végzés évében az intézmény megyéjében,
 - munkanélküliségi ráta a végzés évében az intézmény megyéjében,
- munkaerő-piaci mikrotényezők változói:
 - az abszolutórium után az első munkájába állásig eltelt idő hónapokban,
 - költségvetési szférában dolgozik-e,
 - túlképzettség,
 - a végzés óta volt-e munkanélküli,
 - cégméret,
 - a cég tulajdonosi szerkezete,
- a felsőoktatási intézmény megítélésének változója.

A frissdiplomások nettó bérének becslésére alkalmazott modell:

$$Y_W = \beta_0 + \beta_1 X_{sz} + \beta_2 X_k + \beta_3 X_{kt} + \beta_4 X_{hi} + \beta_5 X_{ma} + \beta_6 X_{mi} + \beta_7 X_{fi} + \varepsilon$$

ahol:

Y_W = nettó bér (ezer forintban),

β_0 = konstans,

β_i = i -edik változó ($i > 0$) nem standardizált regressziós együtthatója,

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = alapvető képzési tényezők,

X_{kt} = képzési többlet tényezői,

X_{hi} = horizontális illeszkedés tényezői,

X_{ma} = munkaerő-piaci makrotényezők,

X_{mi} = munkaerő-piaci mikrotényezők,

X_{fi} = a felsőoktatási intézmény megítélése,

ε = egyéb, általunk nem ismert tényezők.

Az elemzés során először a nem szignifikáns háttérváltozókat hagyom el a változókészletéből, majd a nem szignifikáns vizsgált változókat szelektálom, hogy egy 10%-on szignifikáns modellt kapjak.

4.4.3 A tudományterületek jellemzőinek vizsgálata

Feltételezhetjük azt, hogy különböző tudományterületeken a különböző tényezők másként hatnak (erről bővebben lásd Vámos 1989, Varga 2010, Veroszta 2010), ezért a tudományterületek közötti hasonlóságok és különbségek elemzésekor az álláskeresői idő (egy korábban kidolgozott) regressziós modellje segítségével a tudományterületek vizsgálatát külön-külön is elvégzem. Az elemzés során a könnyen és nehezen helyettesíthető, valamint a könnyen és nehezen konvertálható szakterületek összehasonlítására koncentrálok. A szakmai illeszkedés három változója (lásd az álláskeresői idő modellje leírásában a 4.3 alfejezetben) szignifikanciájának összevetése révén lehetőségem nyílik a szakterületek specifikumának elemzésére. A szakmai konvertálhatóság mérésére alkalmas a képzés során megszerzett képességek, készségek hasznosítására vonatkozó mutató, a helyettesíthetőség mérésére pedig a munkakör által megkövetelt szakirányú végzettség két (a 4.3. fejezetben leírt) változója.

4.4.4 A szakmai illeszkedés becslési modelljei

Két bináris logisztikus regressziós elemzést végzek azért, hogy választ kapjak arra a kérdésre, hogy a felsorolt változók hozzájárulnak-e ahhoz, hogy valaki szakmájához illeszkedő munkakörben helyezkedik-e el. Az illeszkedést két részre bontva vizsgálom. Az első modell a konvertálhatóságot, a második és harmadik modell a helyettesíthetőséget elemzi. A konvertálhatóságot a megszerzett tudás és képességek munka során történő hasznosíthatóságával közelítem.³⁰ A helyettesíthetőség mérésére a munkavállaló arra vonatkozó szubjektív megítélése szolgál, hogy munkája milyen

³⁰ Feltételezem, hogy ha a munka során jól hasznosítható tudással rendelkeznek a végzettek, akkor a szakmák közötti konvertálhatóság is jobb. Meg kell azonban jegyezni, hogy a konvertálhatóság ily módon történő közelítése jobban illusztrálja az iskolában megszerzett tudás és képességek munkában való konvertálhatóságát, mint a szakmák közötti konvertálhatóságot, ezért utóbbinak csak a közelítésére alkalmas.

végzettséget igényel. Az elemzés során először a nem szignifikáns háttérváltozókat hagyom el a változókészletéből, a vizsgált változókat csak ezután szelektálom.

Független változók mindkét modellben:

X_{sz} = személyes tényezők:

- van-e a frissdiplomás családjában hasonló szakterületen végzett,
- kor,
- nem,
- családi állapot,
- a család anyagi helyzete,
- 14 éves kori lakóhely népességszáma,

X_k = alapvető képzési tényezők:

- az átlagostól jobb tanulmányi eredmény,
- a végzéskor a diplomát is megszerezte,
- részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- a végzés éve,
- a képzés finanszírozási formája,

X_{kt} = képzési többlet tényezői:

- külföldön dolgozott,
- szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt,
- nem szakmai munkát végzett a diploma megszerzése előtt,
- nyelvtudás,

X_{ma} = munkaerő-piaci makrotényezők:

- foglalkoztatási ráta a végzés évében az intézmény megyéjében,
- munkanélküliségi ráta a végzés évében az intézmény megyéjében,

X_{mi} = munkaerő-piaci mikrotényezők:

- az abszolutórium után az első munkába állásig eltelt idő hónapokban,
- költségvetési szférában dolgozik-e,
- túlképzettség,
- cégméret,
- a cég tulajdonosi szerkezete,

X_{fi} = a felsőoktatási intézmény megítélése,

ε = egyéb, nem vizsgált tényezők.

Az illeszkedés első modellje: a függő változó a munkavállaló foglalkozásának és szakmájának illeszkedését mérő dummy változó (Y_K), ami 1-es értéket vesz fel, ha a munka során az iskolában megszerzett képességek nagyon jól vagy jól hasznosíthatók, 0 értéket, ha az iskolában tanultak kis mértékben vagy egyáltalán nem hasznosulnak a munka során. Az iskolában megszerzett ismeretek hasznosíthatóságának regressziós modellje:

$$Y_K = \beta_0 + \beta_1 X_{sz} + \beta_2 X_k + \beta_3 X_{kt} + \beta_4 X_{ma} + \beta_5 X_{mi} + \beta_6 X_{fi} + \varepsilon$$

ahol:

$$Y_K = \ln \frac{P\{K=1|u\}}{P\{K=0|u\}},$$

u = a független változókat tartalmazó $u=(X_{kor}, X_{nem}, \dots X_{int})$ vektor,

K = a szakmai illeszkedés dummy változója (0, ha nem illeszkedő, 1, ha illeszkedő),

β_0 = konstans,

β_i = i -edik változó ($i>0$) nem standardizált regressziós együtthatója,

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = alapvető képzési tényezők,

X_{kt} = képzési többlet tényezői,

X_{ma} = munkaerő-piaci makrotényezők,

X_{mi} = munkaerő-piaci mikrotényezők,

X_{fi} = a felsőoktatási intézmény megítélése,

ε = egyéb, általunk nem ismert tényezők.

Az illeszkedés második modellje: függő változó a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség olyan módon kialakított dummy változója (Y_H), ami 1-es értéket vesz fel, ha a munka betöltéséhez a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakmai diploma szükséges, 0 értéket, ha más vagy bármilyen diploma szükséges az állás betöltéséhez.

A munkakör által megkövetelt szakképzettség regressziós modellje:

$$Y_H = \beta_0 + \beta_1 X_{sz} + \beta_2 X_k + \beta_3 X_{kt} + \beta_4 X_{ma} + \beta_5 X_{mi} + \beta_6 X_{fi} + \varepsilon$$

ahol:

$$Y_H = \ln \frac{P\{H=1|u\}}{P\{H=0|u\}},$$

u = a független változókat tartalmazó $u=(X_{sz}, X_k, \dots X_{fi})$ vektor,

H = a munkakör által megkövetelt szakképzettség dummy változója (0, ha nem helyettesíthető a szakma, 1, ha helyettesíthető),

a többi változó az illeszkedés első modelljében felsoroltakkal azonos.

4.5 Kutatási eredmények

A DPR 2012-es országos adatbázisán megvizsgáltam a horizontális kongruencia és az álláskeresési idő közötti összefüggést, valamint az illeszkedés és munkával való elégedettség viszonyát. Az álláskeresés ideje az „Abszolutórium után összesen hány hónapig kereste első munkáját?” kérdésre adott válaszok alapján mérhető.

Az illeszkedés vizsgálata során a horizontális kongruencia mérése a „Milyen mértékben használja jelenlegi munkájában a kérdőív alapjául szolgáló tanulmányai során elsajátított tudást, megszerzett készségeket?” kérdésre adott válaszokkal történt. Az 5 fokozatú Likert-skálán az 1-es érték jelentése: egyáltalán nem, az 5-ös értéke: teljes mértékben. Oly módon alakítottam ki dummy változót, hogy a középérték besorolásának kérdésessége miatt a 3-as pontszámot adók értékeit nem vettem figyelembe, ami adatvesztéssel járt ugyan, de az elemzést pontosabbá tehettem ezáltal. Nem illeszkedőnek tekintem azokat, akik 1-es vagy 2-es választ adtak a kérdésre (egyáltalán nem vagy kevéssé), illeszkedőnek azokat, akik 4-est vagy 5-öst (nagy mértékben, teljes mértékben). A minta elemszáma 5 997, illeszkedő 3 600 fő, nem illeszkedő 2 397 fő. Nem illeszkedők esetén az átlagos elhelyezkedési idő 4,51 hónap, illeszkedők esetén 3,28 hónap. Az elvégzett Levene-teszt alapján ($F=74,35$) különbözőnek tételezhetjük fel a két vizsgált csoport varianciáját. A független kétmintás t -próba eredménye szerint ($t=10,417$, szabadságfok=4485,31) 1%-os szignifikancia szinten elvethetjük azt a hipotézist, hogy az illeszkedő és nem illeszkedő munkakörben dolgozók azonos ideig keresnek állást. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az illeszkedő munkakörökben dolgozók hamarabb helyezkedtek el.

A következő lépésben azt vizsgáltam, hogy az elégedettségi mutatók hogyan változnak az illeszkedés függvényében. Feltételezésem szerint azok a diplomások, akik végzettségükhöz kapcsolódó munkakörben dolgoznak, elégedettebbek munkájukkal, mint azok, akik nem a szakmájukban helyezkedtek el. Az eredményeket a következő, 9. számú táblázat tartalmazza. A feltételezésem megerősítést nyert a munka szakmai-tartalmi részével-, szakmai előmenetellel és karrierépítéssel-, a szakma presztízsével való elégedettség esetén, míg a jövedelemmel való elégedettséget vizsgálva nem mutatkozott szignifikáns különbséget a szakmájukban dolgozók és a pályaelhagyók között. Ez feltehetőleg a rezervációs bérrel magyarázható.

9. táblázat: A munkával való elégedettség és az illeszkedés összefüggése: független kétmintás *t*-próba eredményei

	illeszkedés	N	Átlag	Átl. elt.	Std. hiba	
a munka szakmai, tartalmi része	nem illeszkedő	5481	2,75	0,921	0,012	
	illeszkedő	8203	3,29	0,737	0,008	
szakmai előmenetel, karrierépítés	nem illeszkedő	5474	2,44	0,984	0,013	
	illeszkedő	8196	2,87	0,863	0,010	
a munka presztízse, megbecsültsége	nem illeszkedő	5474	2,58	0,940	0,013	
	illeszkedő	8191	2,76	0,946	0,010	
jővedelem, juttatások	nem illeszkedő	5471	2,50	0,932	0,013	
	illeszkedő	5481	2,75	0,921	0,012	
<i>t</i> -próba az átlagok egyenlőségére						
		<i>F</i>	Szig.	<i>t</i>	szf	Szig.
a munka szakmai, tartalmi része	Egyenlő variancia	320,122	0,000	-38,273	13682	0,000
	Eltérő variancia			-36,633	9949,365	0,000
szakmai előmenetel, karrierépítés	Egyenlő variancia	429,621	0,000	-27,365	13668	0,000
	Eltérő variancia			-26,662	10659,059	0,000
szakmai presztízsz	Egyenlő variancia	4,976	0,026	-10,649	13663	0,000
	Eltérő variancia			-10,664	11786,012	0,000
jővedelem, juttatások	Egyenlő variancia	0,002	0,962	4,243	13659	0,000
	Eltérő variancia			4,244	11735,682	0,000

Adatok forrása: DPR (2012)

Az elemzést pontosítani szerettem volna, hiszen a szakterületek sokfélesége miatt azt feltételezhetjük, hogy a fent leírt eredmény, miszerint illeszkedő munkakörökben hamarabb tudnak elhelyezkedni a diplomások, nem feltétlenül igaz minden tudományterületre, hiszen a szakmák helyettesíthetősége és konvertálhatósága jelentős befolyásoló tényező lehet. Ezért szakterületenként is megvizsgáltam az álláskeresői idő és az illeszkedés összefüggését. Az eredményeket a 10. táblázatban foglaltam össze. Szignifikáns különbséget találtunk a két vizsgált csoport álláskeresői ideje között gazdasági, bölcsészettudományi, orvostudományi, informatikai, jogi, műszaki területeken. Az eredményeket összevetve Vámos Dóra (1989) csoportosításával, azt mondhatjuk, hogy az agrár terület kivételével a nehezen helyettesíthető szakterületek esetében szignifikáns különbség van az illeszkedő és nem illeszkedő munkakörben dolgozók álláskeresői ideje között. Az illeszkedő munkakörben dolgozók hamarabb helyezkednek el ezeken a szakterületeken. A gazdasági és bölcsészettudományi területekre is ugyanez igaz, habár ezek nem tartoznak az említett csoportba. A gazdasági

terület esetén ez arra enged következtetni, hogy míg 1989-ben, Vámos Dóra cikkének idejében a gazdasági terület szakmái könnyen helyettesíthetőek voltak, ez a tendencia ma már valószínűleg nem igaz. A bölcsészettudományi terület szakmái között pedig esetenként azt is nehéz megítélni, mi számít kongruens foglalkoztatásnak és mi nem, így a helyettesíthetőségüket is nehéz megítélni.

10. táblázat: Az álláskeresési idő és a horizontális illeszkedés összefüggése szakterületenként: a független kétmintás *t*-próba eredményei

	Illeszkedés		Keresési idő		Leveneteszt	F	szign.	<i>t</i> -próba		
	Ill.	Nem ill.	Ill.	Nem ill.				<i>t</i>	szf.	szign.
gazdasági	508	571	3,21	4,48	20,951	0,000	5,179	1055,08	0,000***	
bölcsészettudományi	446	452	3,54	4,56	18,141	0,000	3,306	849,471	0,001**>*	
orvostudományi	473	60	2,14	3,18	6,949	0,009	2,706	70,692	0,009***	
informatikai	197	116	2,55	4,36	14,181	0,000	3,633	157,558	0,000**>*	
jogi	384	55	3,26	5,40	19,148	0,000	2,734	60,38	0,008***	
műszaki	505	322	3,00	4,14	12,326	0,000	4,156	605,328	0,000**	
agrár	142	123	3,82	4,33	0,000	0,984	0,792	263	0,429	
közigazgatási, rendészeti, katonai	44	52	5,00	6,42	1,251	0,266	1,127	94	0,263	
pedagógus	378	106	3,43	4,44	0,514	0,474	2,027	482	0,043**	
társadalomtudományi	232	307	4,77	4,54	1,795	0,181	-0,520	537	0,603	
természettudományi	188	169	4,19	4,92	0,061	0,805	1,455	355	0,147	

Adatok forrása: DPR 2012 (p<0,01***, p<0,05**, p<0,1*)

Megvizsgáltam szakterületenként a nettó bérek és az illeszkedés közötti kapcsolatot is. A 11. táblázatban láthatjuk az eredményeket. A bérek között szignifikáns különbséget találtunk gazdasági, informatikai, természettudományi területeken, ezek esetén az illeszkedők bére meghaladja a nem illeszkedő munkát végzőkét. A különbség a pedagógus és társadalomtudományi területen is szignifikáns, ezekben az esetekben viszont a nem illeszkedő munkavállalók keresnek többet.

11. táblázat: a nettó bér és a horizontális illeszkedés összefüggése szakterületenként: a független kétmintás *t*-próba eredményei

	Illeszkedés		Bér		Levene-teszt		<i>t</i> -próba		
	Ill.	Nem ill.	Ill.	Nem ill.	<i>F</i> -próba	szign.	<i>t</i>	szf	szign.
gazdasági	1056	1036	209	136,4	3,863	0,049*	-3,87	2059,81	0,000**
bölcsészettudományi	945	887	141	148,5	27,707	0,000**	1,707	1616,82	0,088
orvostudományi	680	114	160	146,9	2,203	0,138	-0,96	792	0,336
informatikai	460	238	260	216	6,098	0,014*	-3,3	566,289	0,001**
jogi	728	153	165	172,8	11,93	0,001**	0,72	186,707	0,473
műszaki	992	624	218	200,7	0,28	0,597	-2,3	1614	0,022
agrár	205	187	145	146,1	6,96	0,009**	0,091	344,089	0,928
közigazgatási, rendészeti, katonai	147	111	175	158,6	0,8	0,372	-1,85	256	0,066
pedagógus	785	261	117	127,7	37,092	0,000**	1,983	332,185	0,048*
társadalomtudományi	588	579	138	157,2	29,873	0,000**	3,273	1120,62	0,001**
természettudományi	405	273	168	148,2	6,644	0,010**	-2,2	675,62	0,028*

Adatok forrása: DPR 2012 (p<0,01 ***, p<0,05**, p<0,1 *)

A szakterületek közötti különbségek felfedésére végzett vizsgálatok során sikerült rávilágítani arra, hogy az álláskeresés ideje és a munkahelyi illeszkedés közötti pozitív kapcsolat nem áll fenn minden tudományterület diplomásai esetében.

A független kétmintás *t*-próbák eredményei képezték az alapját a későbbi elemzéseknek, így azok ismertetése után áttérhetünk a disszertáció hipotéziseinek empirikus tesztelésére. A módszertani fejezetben leírt módszerrel történt az elemzés.

4.5.1 Az álláskeresési időt befolyásoló tényezők

Kiestek a modell finomítása során azok a változók, melyek **nem befolyásolják szignifikánsa az álláskeresés idejét.**

Személyes tényezők között két szocio-demográfiai tényezőnek nincs szignifikáns hatása: a válaszadó 14 éves kori lakóhelye népességszámának és a család anyagi helyzetének sem. Az eltelt időben természetesen akár a megkérdezett, akár a család lakóhelye, valamint a család anyagi helyzete is megváltozhatott, erről azonban nincs információnk.

Nem jelent előnyt vagy hátrányt az, ha valaki korábbi évben szerezte meg diplomáját, ami arra enged következtetni, hogy a végzés évében tapasztalható gazdasági környezet, a konjunktúraciklusok a diplomások elhelyezkedését a modellben maradt változóknál csak lényegesen kisebb mértékben befolyásolják. A képzési tényezők között beemelt szakterületek egyikének sincs szignifikáns hatása az álláskeresési idő alakulására.

Az sem módosítja szignifikánsan a modell szerint az elhelyezkedési időt, ha nem szakmai munkatapasztalattal rendelkezik a diplomás, ami nem jelenti azt, hogy a munkaadók a kiválasztás során nem veszik figyelembe az ilyen jellegű munkatapasztalatot, csupán annyit jelent, hogy modellünkben kisebb magyarázó ereje van, mint egyéb tényezőknek.

A képzés részét képező szakmai gyakorlatnak sincsen szignifikáns befolyásoló ereje, ami jelentheti azt is, amit az előzőekben leírtunk a nem szakmai munkatapasztalatról, de azt is, hogy a munkaadók nem tekintik ezt fontosnak a kiválasztás során, ilyen értelemben a kötelező szakmai gyakorlatok nem jelentenek olyan képzési többletet, ami a munkaerő-piac és a felsőoktatás összehangolását igazán segítheti.

A munkanélküliségi ráta a végzés évében az intézmény megyéjében nem befolyásolja jelentős mértékben a végzettek elhelyezkedési idejét, ennek magyarázata többek között az is lehet, hogy nehéz helyzetben a mobilitási hajlandóság megnő, így javítva az elhelyezkedés esélyét (erről bővebben lásd Forray 2008, KSH 2009). Ennek a közelítési módnak korlátja az is, hogy csak a regisztrált munkanélküliekről van tudomásunk.

A cég tulajdonosi szerkezete: nem szignifikáns sem a magyar/külföldi tulajdon, sem a magán/állami tulajdon megléte az elhelyezkedési idő szempontjából.

Az álláskeresési idő alakulását nem befolyásolja szignifikánsan a túlképzettség.

A képzés során bevont intézményi megítélést közelítő változók közül az átlagos bérszint és a kialakított főkomponens sem szignifikáns hatású.

A regresszió-elemzés eredményeit a 12. táblázatban foglaltam össze. Dőlt betűkkel jelöltem az egyéb háttérváltozókat. A minta elemszáma 5 771. Az álláskeresési idő vizsgált- és háttérváltozóinak szerepét összegzi a következő ábra.

12. ábra: Az álláskeresési idő alakulását befolyásoló tényezők

Nem befolyásolják	Befolyásolják	
<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - kötelező szakmai gyakorlat - nem szakmai munkatapasztalat <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 éves kori lakóhely népességszáma - a család anyagi helyzete (14 éves korban) - a végzés éve - a képzési területek - munkanélküliségi ráta - a cég tulajdonosi szerkezete - az intézményben előző években végzettek átlagos keresete - az intézmény presztízse 	Rövidítik	Hosszabbítják
	<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - van a családban hasonló végzettségű - az átlagostól jobb tanulmányi eredmény, - a végzéskor a diplomát is megszerezte, - a szakmai munkatapasztalat - a külföldi munkatapasztalat - a jobb nyelvtudás - csak a saját szakterületével betölthető munkája van, - saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van, - a tanulmányai során elsajátított tudásának hasznosulása, <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - nem (férfi) - magasabb foglalkoztatási ráta - költségvetési szférában való elhelyezkedési túlsúlyos ágazat - cégméret növekedése 	<p><u>Vizsgált:</u></p> <p>–</p> <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - családi állapot (egyedülálló) - kor (fiatalabb) - a képzés finanszírozási formája (kölségtérítéses) - a felsőoktatási intézmény végzettjeinek átlagos elhelyezkedési ideje az előző évben

A **személyes tényezők** közül négy bevont változó hatása szignifikáns. Először is a férfiak hamarabb helyezkednek el, ami példája a férfiak és nők közötti különbségeknek. A fiatalabbak és az egyedülállók viszont nehezebben találnak munkát, ami például családi jellemzőkkel is magyarázható, hiszen a fiatal egyedülállókon kisebb az elhelyezkedést sürgető nyomás, mint idősebb és a családos társaikon. Jelentősen lerövidítheti az álláskeresést, ha van a családban hasonló végzettséggel rendelkező, aminek magyarázata többek között a kapcsolatokban, a társadalmi tőkében, és annak elhelyezkedést segítő hatásában keresendő.

Az **alapvető képzési tényezők** között a modellben a költségtérítéses képzés közel egy hónappal hosszabb álláskeresési időt eredményez. Az adatbázisban szereplők felsőoktatási felvételekor még elsősorban azok kerültek be a felsőoktatási intézmények költségtérítéses képzéseire, akik az államilag támogatottak ponthatárától alacsonyabb pontszámmal rendelkeztek. Ez arra engedhet következtetni, hogy a munkaadók esetleg úgy ítélik meg, hogy ők a kevésbé jó képességű diákok csoportjából kerültek ki, és későbbi munkaerő-piaci sikerességüket is inkább (a munkaadók által feltételezett) képességbeli különbségekkel magyarázhatjuk, nem pedig azzal, hogy a költségtérítéses formában tanulók alacsonyabb színvonalú képzésben részesültek (túlnyomóan ugyanazokon az órákon, vizsgákon vettek részt, mint nem költségtérítéses társaik). Az átlagostól jobb tanulmányi eredmény önmagában is segítheti az elhelyezkedést, ami feltehetőleg azzal magyarázható, hogy ezt a munkaadók a jobb képességek jelzésének tekintik (akárcsak a szűrőelméletek szerint, lásd Spence 1973, Arrow 1973, Stiglitz 1975). Jelentősen, több mint egy hónappal lerövidíti az álláskeresés idejét, ha a képzés befejeztével valaki kézhez kapja a diplomáját is, ami tökéletesen példázza a jelzéselméletet és a báránybőr-hatást (lásd például Hungerford – Solon 1987, Jaeger – Page 1996).

A munkaadók preferálják a **képzési többletet**, hiszen mindhárom változó, a külföldi munkatapasztalat, a szakmai munkatapasztalat és a magasabb szintű nyelvtudás megléte is rövidebb álláskeresést eredményez. A munkaadók feltehetőleg azért értékelik így a képzési többletet, mert magasabb termelékenységet feltételeznek egy olyan munkavállaló esetében, aki a képzés során is képes volt a kötelező minimumon felül teljesíteni. A képzési többletet is jelzésként értelmezhetjük, melyet a munkaadók a kiválasztás során figyelembe vesznek.

A vizsgálat számomra legfontosabb faktora a **szakmai illeszkedés**, melynek mindhárom bevont változója azt igazolja, hogy rövidebb álláskeresési idő esetén szorosabb

munkahelyi illeszkedésre számíthatnak a diplomások. Ennek háttérében az is állhat, hogy a pályaelhagyók azért választanak más szakterületet, mert szakmájukban hosszabb ideig nem tudtak elhelyezkedni.³¹

A **munkaerőpiac makrotényezői** közül a munkanélküliségi rátának nincs szignifikáns hatása, a magasabb foglalkoztatási ráta viszont szignifikánsan csökkenti (igaz, hogy csak nagyon kis mértékben, 0,053 hónappal) az elhelyezkedés idejét. Első hallásra ez furcsának tűnhet, hiszen azt feltételezhetnénk, hogy ha magasabb a foglalkoztatottság, akkor telítettebb a munkaerőpiac, és nehéz elhelyezkedni. A jelenség háttérében feltehetőleg az állhat, hogy a foglalkoztatási ráta a konjunktúraciklusokkal van összefüggésben, azaz ha élénkebb a piac, nagyobb a kereslet, és ezért magasabb foglalkoztatási ráta mellett is könnyebb elhelyezkedni.³² Az, hogy a munkanélküliségi rátának nem szignifikáns a hatása, ebben a megközelítésben annak a következménye is lehet, hogy a munkaerőpiac kínálat oldali meg nem felelése (szerkezeti munkanélküliség) nem jó előrejelzője az elhelyezkedési időnek, míg a kereslet oldali szívó hatás az.

A **munkaerőpiac mikrotényezői** esetében azt láthatjuk, hogy a túlképzettség hosszabb elhelyezkedési idővel párosul, aminek háttérében a horizontális illeszkedésnél kifejtett okok (lásd 2 bekezdéssel feljebb) lehetnek, azaz csak akkor vállal el valaki alacsonyabb végzettséget igénylő állást, ha nem talál a saját képzettségi szintjének megfelelőt. A cégméret esetében azt tapasztaljuk, hogy minimális hatás van az elhelyezkedési időre, tehát a kis és a nagy létszámú vállalatoknál lévő állások között nincs lényegi különbség. Okkal feltételezhetjük, hogy a magasabb presztízsű intézmények végzettjei hamarabb helyezkednek el. A **felsőoktatási intézmény megítélésével** kapcsolatban két változó esett ki, az intézményben végzettek előző évi átlagkeresete, és az intézmény presztízsének közelítésére kialakított főkomponens. Jó indikátor lehet az előző évek elhelyezkedési idejének átlaga (ami szignifikáns maradt a modellben), hiszen a jó hírű intézményekből kilépőket a munkaadók a kiválasztás során előnyben részesítik. Az eredmény a várakozásunkkal ellentétes, hiszen az intézményi változó előjele a regresszióban negatív.³³ Ez valószínűleg nem jelenti azt, hogy ha az előző évben jobb

³¹ Arról nincs információnk a DPR adatbázisban, hogy egyáltalán akartak-e, ezért nem vizsgáltam ezt a hatást.

³² Ezt nevezzük feszes munkaerőpiacnak (lásd Ehrenberg – Smith 2008)

³³ Az elemzés során felmerült, hogy a becslést torzíthatja, ha a 2012-es elhelyezkedési idő átlagával számolunk. A 2012-es adatokkal kezdtem az elemzést, melynek eredménye 0,601, azaz az intézmény megítélését reprezentáló intézményi átlagos elhelyezkedési idő növekedése több mint fél hónappal növeli az álláskeresés idejét. Az esetleg felmerülő tautológiai probléma miatt a változót 2011-es adatbázisban

volt az intézmény megítélése, akkor az adott évben az abból az intézményből kikerülő hallgatók nehezebben helyezkednek el. A jelenség kapcsán több dologra is következtethetünk. Jelentheti azt, hogy az intézmények végzettjeinek átlagos elhelyezkedési idejében hullámozás figyelhető meg a mindenkori gazdasági viszonyok függvényében. A 2012-es DPR felmérésben a 2007-ben, 2009-ben és 2011-ben abszolutóriumot szerzett hallgatók válaszai szerepelnek, ez az időszak magában foglalja a gazdasági válságot megelőző, a válság idejéből származó és azt követő adatokat is. A 2011-es adatbázisban a 2008-ban és 2010-ben végzettek válaszai szerepelnek, ami a válság időszakát fedi le. Mivel a válság egyes szakmákat különösen érzékenyen érintett, más területek esetében pedig a válság következménye még fellendülést is eredményezett vagy eredményezhetett, és a felsőoktatási intézményekből kikerülő hallgatók aránya egyes intézményekben éppen az érintett szakterületeken van túlsúlyban³⁴, így az ezekben az intézményekben végzettek esetében lényeges romlást is eredményezhetett a válság az elhelyezkedési esélyekben. Természetesen az is lehetséges, hogy a felsőoktatási intézményekből kikerülő hallgatók különböző évfolyamokon eltérő képességűek, így a munkahelyeken tapasztalható teljesítményük pozitív és negatív irányba is eltérítheti az intézmény megítélését a munkaerőpiac keresleti oldalán álló vállalatoknál. Ha a munkaadók azt tapasztalhatják, hogy egy adott intézményben adott évben végzett munkavállalójuk kiemelkedően jól teljesít a munkájában, akkor a következő évben szívesen választanak ugyanabban a felsőoktatási intézményben végzettet egy meghirdetett pozíciójukra. Értelemszerűen negatív tapasztalatuk esetén ez ellenkező irányban is lehetséges. Jelentheti ez az eredmény azt is, hogy az intézmény elhelyezkedési idejének átlaga nem reprezentálja jól az intézmény megítélését, így nem alkalmas annak mérésére, de tekintettel a korábbi empirikus elemzések eredményeire (Varga 2010, Veroszta 2010, MKIK GVI 2013), inkább az előbbieket lehetnek a magyarázatai ennek a várakozásainknak ellentmondó eredménynek. Ennek a kérdésnek a megválaszolása és az okok feltárása nem célja e dolgozatnak, de érdekes kérdéseket vet fel, melyek későbbi kutatások alapját képezhetik.

elérhető elhelyezkedési idő átlagára cseréltem, ami a korrigált R^2 -et 0,09-ről 0,086-ra csökkentette. Eredményképpen a modellbe bekerült a foglalkoztatási ráta (a 2012-es intézményi változó esetében a foglalkoztatási ráta nem szignifikáns), és az intézményi változó előjele megfordult (az elhelyezkedési időket intézményenkénti átlagait lásd az 5. sz. mellékletben).

³⁴ A válság különösen érzékenyen érintette például az ipari termelési szektort, melynek következtében sokkal feltételezhetjük a műszaki és gazdaságtudományi terület végzettjeinek fokozottabb érintettségét (Kiss 2011, Várhegyi 2010).

12. táblázat: Az álláskeresési idő regressziós becslésének eredményei

Változók	β	St.hiba	Beta	t	Sig.
Konstans	287,943	30,045		9,584***	0,000
Hasonló végzettségű családtag <i>Nem</i>	-0,710	0,144	-0,062	-4,929***	0,000
<i>Melyik évben született Ön?</i>	-0,403	0,124	-0,043	-3,238***	0,001
<i>Egyedülálló-e?</i>	-0,139	0,015	-0,128	-9,206***	0,000
<i>Költségtérítéses formában tanul-e?</i>	0,337	0,117	0,037	2,884***	0,004
Az intézményben végzetek átlagához képest jobb tanulmányi eredmény	0,869	0,163	0,072	5,321***	0,000
Az abszolutórium után közvetlenül a diplomáját is megszerezte?	-0,200	0,080	-0,032	-2,498**	0,013
Végzettsége megszerzése előtt végzett-e tanulmányaihoz kapcsolódó (szakmai) munkát?	-0,565	0,117	-0,062	-4,815***	0,000
Végzettsége megszerzése előtt dolgozott-e külföldön?	-0,548	0,178	-0,040	-3,080***	0,002
A nyelvtudás szintje	-0,317	0,068	-0,063	-4,662***	0,000
A tanulmányok során elsajátított tudás, megszerzett készségek hasznosíthatósága?	-0,236	0,061	-0,069	-3,888***	0,000
Csak a saját szakmájával betölthető munkája van	-0,332	0,154	-0,031	-2,161**	0,031
A saját vagy ahhoz kapcsolódó végzettséget igénylő munkája van	-0,308	0,183	-0,028	-1,683*	0,092
<i>Megyei foglalkoztatási ráta a végzés évében</i>	-0,053	0,013	-0,054	-4,197***	0,000
<i>Közalkalmazotti túlsúlyos szakterület</i>	-0,391	0,135	-0,040	-2,891***	0,004
<i>Cégméret</i>	0,000	0,000	-0,042	-3,307***	0,001
<i>Az intézményi elhelyezkedési idő átlaga 2011-ben</i>	-0,357	0,131	-0,035	-2,721***	0,007
<i>N</i>	5771				
<i>Adj. R²</i>	0,092				

Adatok forrása: DPR 2012, DPR 2011, KSH 2013

Megjegyzés: függő változó: álláskeresési idő (hónap), *** 1%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, * 10%-on szignifikáns, a vízszintes vonalak változócsoportokat különítenek el.

Az álláskeresési idő eredményei kapcsán nem mindenhol tudunk egyértelmű magyarázatot adni a jelenségekre. Az együttmozgásokat mutatja ugyan a regresszió, okozati összefüggések elemzésére azonban csak korlátozottan alkalmas. Egy doktori

disszertáció kereteit meghaladja minden együttmozgás okozati magyarázata. Itt szeretném felhívni a figyelmet az eredmények korlátaira, miszerint a regressziós modell eredményeinek magyarázata nem teljes körű (és ez a dolgozatnak nem is célja), viszont érdekes kutatási irány lehet a későbbiekben.

Összességében megállapítható, hogy a vizsgált változók magyarázóereje a modellben meglehetősen alacsony, korrigált $R^2=0,059$, a kontrollváltozók beemelésével is csupán 0,092-re javult. Annak ellenére, hogy a modell magyarázó ereje ilyen alacsony (korrigált $R^2=0,092$), a modell alkalmas azon tényezők azonosítására, melyek szignifikánsan befolyásolják a fiatal diplomások elhelyezkedési idejét. Céлом ugyanis nem annak megbecslése, hogy adott paraméterekkel egy egyén milyen hamar találhat állást meghatározott valószínűséggel, hanem a rendelkezésünkre álló adatok közül a jelentős befolyással bíró tényezők azonosítása, kiemelt figyelemmel azok előjelére, azaz az álláskeresőket rövidítő vagy hosszabbító tényezők feltérképezése. Ez az alacsony magyarázó erő egyúttal azt is jelenti, hogy az elhelyezkedésig eltelt idő nagyon nagymértékben függ(het) általam nem vizsgált magyarázó változóktól, például a kapcsolatoktól, az álláskereső intenzitásától, szocio-demográfiai tényezőktől, mint például a család támogatása, a szülők iskolázottsága és számos egyéb (általam nem vizsgált) körülménytől. A modellben a legnagyobb magyarázó ereje a diploma tényleges megszerzésének van (báránbőr-hatás), hiszen több mint egy hónappal hosszabb álláskeresőre kényszerül, aki valamilyen okból nem szerzi meg az abszolutórium után az oklevelét. Az oklevél („papír”) megszerzésének tehát a többi vizsgált változóhoz képest nagyobb szerepe van, a legnagyobb jelző és szűrő funkcióval bír a modellbe bevont magyarázó változók között.

4.5.2 A nettó béreket befolyásoló tényezők

A frissdiplomások nettó bérének becslése során először kivettem azokat a háttérváltozókat, melyek szignifikancia szintje a leginkább eltért a $p < 0,1$ elfogadási küszöbötől, majd ugyanígy jártam el a vizsgált tényezőkkel is annak érdekében, hogy egy 10 %-os szignifikancia szinten elfogadható modellt kapjak. A végzettek jelenlegi (megkérdezéskori) bérét ismerjük. A regressziós modellben az elemszám 5353.

Az eredményeket összegzi a 13. ábra, mely a nettó béreket becsülő regressziós modellbe bevont változókat csoportosítva tartalmazza az alapján, hogy befolyásolják-e szignifikánsan a kereseteket, és ha igen, milyen irányú kapcsolat van közöttük. Elkülönítve tartalmazza a csoportosítás a vizsgált és az egyéb háttérváltozókat.

13. ábra: A nettó béreket befolyásoló tényezők

Nem befolyásolják	Befolyásolják	
	Növelik	Csökkentik
<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - van a családban hasonló végzettségű - a végzéskor a diplomát is megszerezte - a szakmai munkatapasztalat - csak a saját szakterületével betölthető munkája van, - a megszerzett ismeretek jobb hasznosíthatósága <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - családi állapot (egyedülálló) - 14 éves kori lakóhely népességszáma - a család anyagi helyzete (14 éves korban) - a képzési terület - a képzés finanszírozási formája (költségtérítéses) - foglalkoztatási ráta - munkanélküliségi ráta - túlképzettség - a cég tulajdonosi szerkezete - közalkalmazotti túlsúlyos szakterület 	<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - az átlagostól jobb tanulmányi eredmény, - magasabb szintű nyelvtudás - a külföldi munkatapasztalat - a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munka <p><u>Háttérváltozók</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - nem (férfi) - cégméret növekedése - a felsőoktatási intézmény jobb megítélése 	<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - kötelező szakmai gyakorlat - a nem szakmai munkatapasztalat - az első álláskeresésre fordított hosszabb idő <p><u>Háttérváltozók</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - fiatalabb életkor - egyedülálló - a végzés éve - a végzés óta volt munkanélküli - közalkalmazott/köztisztviselő

A regresszió-elemzés eredményeit a 13. táblázat tartalmazza. A modell finomítása során kiestek azok a változók, melyek **nem befolyásolják szignifikánsan a frissdiplomások nettó bérét.**

A személyes tényezők között nem szignifikáns változó a családi állapot, tehát nem keres többet vagy kevesebbet az egyedülálló diplomás, mint a nem egyedülálló. Bár az elhelyezkedési idő tekintetében szignifikáns volt, a nettó bérek elemzése során nincs szignifikáns magyarázó ereje a családon belüli hasonló szakmának. A két szocio-demográfiai tényezőnek nincs szignifikáns hatása, azaz a válaszdó 14 éves kori lakóhelyének népességszáma és a család anyagi helyzete nem befolyásolja szignifikánsan a kereseteket.

Az alapvető képzési tényezők közül a béreket nem befolyásolja jelentősen sem a költségtérítéses képzés, sem a diploma tényleges megszerzése a végzőkor. Az elhelyezkedési időt mindkettő szignifikánsan befolyásolta, de a bérekre nincsenek szignifikáns hatással. Itt meg kell jegyezzük, hogy nem az elhelyezkedéskor realizált béreket ismerjük, hanem a megkérdezettek keresetét az adatfelvétel idején, így arról nem tudunk mondani semmit, hogy az elhelyezkedéskor ennek a két változónak milyen szerepe volt. Elképzelhető, hogy az elhelyezkedést követően a kereseti különbségek (ha egyáltalán voltak) kiegyenlítődnek a szakmai tapasztalatok megszerzésével. A szakterületeknek sincs jelentős szerepe a bérek alakulásában.

A képzési többlet mutatói között a végzés előtt végzett szakmai munka nem befolyásolja szignifikáns mértékben a jelenlegi (2012. évi) béreket. Ez előzőhöz hasonlóan ebben az esetben is elképzelhető az, hogy az elhelyezkedés idején volt különbség, de a megkérdezés idejére az már kiegyenlítődt. Ezek vizsgálata érdekes kutatási irány lehet a későbbiekben.

A szakmai illeszkedés két indikátora esett ki az elemzéskor a csak saját, szakterületi végzettséggel betölthető munkakör, és az elsajátított tudás és képességek jobb hasznosíthatósága. Ez azt jelenti, hogy nem keresnek kevesebbet a pályaelhagyók sem, annak ellenére, hogy ők hosszabb idő alatt találnak munkát. Ennek magyarázata nagy valószínűséggel a rezervációs bérekben keresendő, tehát még ha a frissdiplomások pályaelhagyásra kényszerülnek is, bérigényüket nem csökkentik jelentős mértékben. Ez az eredmény egyúttal azt is jelenti, hogy a nagyon speciális szakképzettséget igénylő (egyáltalán nem helyettesíthető) szakmákban nincs szignifikáns különbség a keresetekben. A megszerzett tudás jobb hasznosíthatósága sem eredményez magasabb béreket.

A munkaerő-piaci makrotényezők is kiestek az elemzés során, tehát a bérekre (a megkérdezéskor már) nincs hatása az intézmény megyéjében a végzés évében mért foglalkoztatási és munkanélküliségi rátának. Ha az elhelyezkedési idején volt is különbség, az a megkérdezés idején már nem áll fenn.

A mikrotényezők elemzése során némileg meglepő, de a túlképzettség is kiesett a változók közül, tehát az adatfelvételkori kereseteket nem befolyásolta, hogy az egyén a munkakörében túlképzett vagy sem. Ezek szerint sem a túl-, sem az alulképzettek nem keresnek eltérően a végzettségüknek megfelelően dolgozó társaiktól.³⁵ A közalkalmazotti szférában való elhelyezkedési túlsúlyos szakterületnek sincs szignifikáns hatása a bérek alakulására. A cég tulajdonosi szerkezetének két mutatója is kiesett a modellből, tehát a magyar és a legalább részben külföldi, valamint a magán és a legalább részben nem magántulajdonú vállalkozások nem bírnak szignifikáns magyarázó erővel a bérekkel kapcsolatban.

Az intézményi presztízs mutatója multikollinearitás miatt esett ki a modellből.

A frissdiplomások bérét szignifikánsan befolyásolják a következő tényezők:

A **személyes tényezők** közül a modellben kiemelkedő jelentősége van a nemnek. A férfiak közel 23 000 forinttal, az átlagkeresetek körülbelül 14 százalékaival többet keresnek. A születési évet tekintve a kor változójának azt mondhatjuk, hogy minél fiatalabb valaki, annál alacsonyabb jövedelemre számíthat. Ezt nagy valószínűséggel a szakmai tapasztalat, a munkában eltöltött idő hiánya magyarázza. Az egyedülállók is alacsonyabb béreket realizálnak.

Az **alapvető képzési tényezők** között az abszolutórium évét (végzés éve néven bevont változó) akár a munkatapasztalat változójának is felfoghatjuk, így azt mondhatjuk, hogy évente valamivel több, mint 10 000 forinttal, az átlagkeresetek körülbelül 6 százalékaival emelkedik a bér. Az iskolában nyújtott jobb teljesítmény pozitív hatással van a keresetekre, az átlagosnál jobb eredményt elérőket magasabb bérrel jutalmazza a munkaadók a munkaerőpiacon. A jobb tanulmányi eredményt a jobb képességek mércéjének tekintve ez az eredmény valójában a jelzés-/szűrés-elméletek eredményeivel állítható párhuzamba, azokat erősíti meg. Érdekes eredmény, hogy a kötelező szakmai gyakorlaton való részvétel a béreket negatív irányban téríti el. Ennek több magyarázata is lehet. Elképzelhető, hogy a kötelező szakmai gyakorlaton nem szereznek a hallgatók a munkaerőpiacon hasznosítható tapasztalatot. Az is elképzelhető (és jól magyarázná a

³⁵ Alaposabb elemzéssel nem kizárt, hogy a túlképzettség hatása kimutatható lenne, ám ennek a dolgozatnak nem a vertikális illeszkedés vizsgálata volt a célja.

negatív előjelet), hogy a szakmai gyakorlati helyet nyújtó vállalkozások később ugyanarra a munkakörre alkalmazzák a gyakorlaton részt vevő hallgatókat, hiszen a gyakorlati idő alatt beletanultak, ez a munkakör azonban nem feltétlenül igényel felsőfokú végzettséget, így alacsonyabb bérrel párosul. Ennek magyarázata nem célja a dolgozatnak, de érdekes kutatási irány lehet.

A **képzési többlet**et jelentős mértékben jutalmazták a munkaadók. A külföldi munkatapasztalat és jó nyelvtudás is jelentősen növeli a béreket. A nyelvtudást például a költségvetési szférában egységesített módon kezelik, és nyelvi pótlék formájában többletbért jelent. A külföldi munkatapasztalat valószínűleg egyúttal jó idegennyelvtudást is jelent, de előnyt jelenthet ezen kívül többek között a külföldi kulturális sajátosságok ismerete miatt is, ami nehezen számszerűsíthető ugyan, de az eredmény azt mutatja, hogy pozitív hatása van a bérekre. Ezekkel ellentétes a nem szakmai munkatapasztalat hatása, mely negatív irányba téríti a béreket. Ennek magyarázata is a képzés részét képező szakmai gyakorlatnál említetthez hasonló lehet, a nem szakmában és nem felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben való elhelyezkedés valószínűségét növeli meg, ami alacsonyabb bérekkel párosul.

A modellbe bevont **mikrotényezők** változói közt az álláskeresés idő hosszabbodásával egyre alacsonyabb bér párosul, ami azt is jelentheti egyúttal, hogy a végzést követően nehezen elhelyezkedők egy idő után a bérigényüket csökkentik, csökkenteni kényszerülnek. Az is elképzelhető, hogy a hosszú ideje munkát kereső diplomások a munkaadók „megbélyegzését” szenvedik el, és ha sikerül elhelyezkedniük, a munkaadójuk negatív attitűdje következtében kénytelenek alacsonyabb bérrel beérni. Ennek magyarázata a dolgozatnak nem célja, de érdekes kutatási irány lehet. A munkaerő-piaci életút során fellépő munkanélküli időszakok is csökkentik a nettó béreket, aminek magyarázata lehet az alacsonyabb bérigény például a nehezedő anyagi körülmények miatt. A cégméret is szignifikáns magyarázó változó, a nagyobb cégeknél többet keresnek a megkérdezettek. A modell legnagyobb magyarázó erővel bíró változója a közalkalmazotti munkaviszony, ami közel 41 000 forintos, az átlaghoz viszonyított több mint 25 százalékos bérhátrányt jelent. A közszféra munkavállalóinak bére jelentősen elmarad a versenyszférában realizálható bérektől, amit ez az eredmény is alátámaszt.

A **felsőoktatási intézmény munkaerő-piaci megítélése** a bérekre jelentős hatással van. Magasabb béreket realizálnak azok, akik azokban az intézményekben végeztek,

amelyekben a korábbi évek végzettjeinek elhelyezkedési ideje rövidebb vagy bére magasabb.

13. táblázat: A nettó bérek regressziós becslésének eredményei

Változók	β	St.hiba	Beta	t	Sig.
Konstans	4141,615	740,107		5,596***	0,000
<i>Nem</i>	22,959	3,128	0,092	7,340***	0,000
<i>Melyik évben született Ön?</i>	-2,114	0,374	-0,076	-5,656***	0,000
<i>Egyedülálló-e?</i>	-7,733	2,968	-0,032	-2,605***	0,009
<i>A végzés (abszolutórium) éve</i>	-10,234	1,003	-0,131	-10,200***	0,000
<i>Az intézményben végzettek átlagához képest jobb tanulmányi eredmény</i>	4,349	1,989	0,026	2,187**	0,029
<i>Részt vett-e a tanulmányok részét képező kötelező szakmai gyakorlaton? (igen/nem)</i>	-11,161	3,743	-0,037	-2,982***	0,003
<i>Végzettsége megszerzése előtt végzett-e tanulmányaihoz kapcsolódó (nem szakmai) munkát?</i>	-5,891	2,980	-0,024	-1,977**	0,048
<i>Végzettsége megszerzése előtt dolgozott-e külföldön?</i>	39,875	4,558	0,107	8,749***	0,000
<i>A nyelvtudás szintje</i>	19,185	1,680	0,145	11,421***	0,000
<i>A saját vagy ahhoz kapcsolódó végzettséget igénylő munkája van</i>	15,927	3,721	0,054	4,280***	0,000
<i>Abszolutórium után összesen hány hónapig kereste első munkáját?</i>	-1,651	0,348	-0,061	-4,739***	0,000
<i>Ennek a végzettségnek a megszerzése óta volt-e munkanélküli? (igen/nem)</i>	-11,527	3,178	-0,047	-3,627***	0,000
<i>Cégméret</i>	0,023	0,002	0,156	12,749***	0,000
<i>Közalkalmazott/köztisztviselő-e?</i>	-40,960	3,134	-0,168	-13,071***	0,000
<i>Az intézményi elhelyezkedési idő átlaga 2011-ben</i>	15,545	3,638	0,051	4,273***	0,000
<i>Az intézmény végzettjeinek előző évi átlagkeresete</i>	0,736	0,050	0,188	14,792***	0,000
<i>N</i>	5353				
<i>adj. R²</i>	0,245				

Adatok forrása: DPR 2012, DPR 2011, KSH 2013

Megjegyzés: függő változó: nettó bér (ezer forint), *** 1%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, * 10%-on szignifikáns, a vízszintes vonalak változócsoportokat különítenek el.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a kereseteket magyarázó változók között a képzési többletet jelentő tényezőket és a jobb szakmai illeszkedést (a munkakör által megkövetelthez való szakmai illeszkedést) jutalmazzák a munkaadók. Ugyanakkor arra is fény derült, hogy a képzés részét képező szakmai gyakorlat és a végzettség megszerzése előtt szerzett nem szakmai munkatapasztalatnak negatív hatása van a bérekre. A modell a nettó keresetek 24,5%-át magyarázza. Céлом nem a jövedelmek becslése, hanem a szignifikáns magyarázó tényezők feltérképezése volt. A béreket számos más, a modellbe be nem vont tényező is magyarázza, például a munkavállaló termelékenysége, teljesítménye, közvetett módon a munkaattitűdjei (erről bővebben lásd például Judge et al. 2001), a konjunktúraciklusok stb. A modellben szereplő és a kiesett változók kapcsán is érdekes további kutatási irányok körvonalazhatók, mint például az első állás megtalálásáig eltelt idő és a keresetek közötti kapcsolat magyarázata, vagy a nem helyettesíthető szakterületek és bérek közötti kapcsolat. A foglalkoztathatóság mutatói egymással is bonyolult kapcsolatban vannak. Ezeknek a nyitott kérdéseknek a megválaszolása meghaladja e disszertáció léptékét.

4.5.3 Szakterületek összehasonlítása

Ahogy a *t*-próbák is igazolták, az álláskeresési idő és a szakmai illeszkedés közötti összefüggés nem áll fenn minden szakterület esetében, de a nehezen helyettesíthető szakmák esetében igaz, hogy a horizontálisan illeszkedő munkakörökben hamarabb tudnak a végzetek elhelyezkedni. A harmadik hipotézis tesztelésére az álláskeresési idő egy korábban kidolgozott becslési modelljét futtattam le tizenegy szakterület esetében. A dolgozat 4.5.1 fejezetében leírt regressziós modellje a tudományterületek összevetésekor a kisebb elemszámú tudományterületek esetében jelentősebb adatvesztést eredményezett, ezért visszatértem a korábban (a munkahelyi vitára benyújtott értekezés-tervezetben leírt) modellhez. A vizsgált területek: agrár, bölcsész, gazdasági, informatikai, jogi, műszaki, közigazgatási és rendészeti, orvos- és egészségtudományi, pedagógus, társadalomtudományi, természettudományi. A közigazgatási terület esetében a regressziós modell nem szignifikáns, ezért annak további elemzésével nem foglalkoztam.

Vámos Dóra (1989) klasszifikációjából kiindulva a saját illeszkedés és a csak saját szakma változóit a szakmák helyettesíthetőségének mérőszámainak tekintem, hiszen azt fejezik ki, hogy csak a saját vagy a saját és ahhoz kapcsolódó szakterületen szerzett diploma-e az állás betöltésének feltétele. A képzés során elsajátított tudás és képességek hasznosulása pedig a jó konvertálhatóságot példázza. A következő két táblázatban a szürkített sorokban kiemeltem a szakmai illeszkedés e két oldalának változóit, a konvertálhatóság változóját dőlt betűvel jeleztem, ily módon elkülönítve a helyettesíthetőség két változójától.

Az eredmények alapján nehezen helyettesíthetőnek besorolt szakmák esetében (jogi, műszaki, informatikai, orvosi)³⁶ azt látjuk, hogy a szakmai illeszkedés változói közül kiemelkedik a saját illeszkedés, ami arra vonatkozó kétértékű mutató, hogy az adott munkakör betöltéséhez milyen szakterületű diploma szükséges, a saját és kapcsolódó szakirányú végzettség, vagy más illetve bármilyen szakterület felelne meg az állás igényeinek. A tudományterületek szerint képzett almintákon elvégzett elemzés eredménye szerint négy nehezen helyettesíthető szakma, az informatikai³⁷, műszaki,

³⁶ A helyettesíthetőség dimenziójában Vámos (1989) csoportosítása ezeken a szakterületeken túl az agrár területet is ide sorolta.

³⁷ Az informatikai szakterület Vámos (1989) csoportosításában nem szerepel, de a műszaki szakterülethez való hasonlósága miatt ebbe a csoportba soroltam.

jogi, orvos- és egészségtudományi területek esetében szignifikáns tényező a szakmai illeszkedés. Az is figyelemre méltó, hogy ezen szakterületek esetében az illeszkedés szerepe lényegesen nagyobb az elhelyezkedési idő alakulásában, hiszen az illeszkedők az informatikai és jogi területeken több mint két hónappal, a műszaki és orvosi területen pedig másfél hónappal hamarabb helyezkednek el, mint a pályaelhagyók. Az illeszkedés másik két változóját tekintve azt látjuk, hogy a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosíthatósága (konvertálhatóság) nem jelentős befolyásoló tényező, a csak saját szakjának diplomáját igénylő munka pedig csak a jogi szakterület esetében jelentős. Érdekes jelenség az is, hogy ezeken a szakterületeken nem szignifikáns változó sem a diploma megléte, sem a külföldi tapasztalat, sem a nyelvtudás sem pedig a cégméret. A megyei foglalkoztatási ráta az orvosi területet kivéve szignifikáns tényező, és az országos adatokon elvégzett eredményekkel egybecsengően a magasabb foglalkoztatási ráta rövidebb álláskeresési időt eredményez. A költségtérítéses képzés és a tanulmányi eredmény is csak egy-egy területen jelenik meg, ott is csak 10%-os szignifikanciaszinten befolyásolja az álláskeresés idejét.

Az elemzésem során a helyettesíthetőség változóinak szignifikanciája (pontosabban annak hiánya) alapján könnyen helyettesíthetőnek kategorizáltam a következő szakterületeket: agrár, bölcsész, gazdasági, pedagógus, társadalomtudományi, természettudományi. Vámos (1989) klasszifikációjában könnyen helyettesíthető szakmák a gazdasági, bölcsész és pedagógus voltak. Három, általam könnyen helyettesíthető csoportba sorolt tudományterület végzettjei esetén a rövidebb álláskeresési idő nem eredményez szorosabb illeszkedést. Érdekes, hogy az agrár végzettségűek esetében sincs szignifikáns összefüggés egyik illeszkedés indikátornak sem az álláskeresési idővel, annak ellenére, hogy az agrár szakma Vámos (1989) csoportosítása szerint nem a könnyen helyettesíthető szakmák közül való. A természettudományi és társadalomtudományi szakterületeket Vámos Dóra (1989) klasszifikációja nem tartalmazta, azokat az eredmények alapján tekintem könnyen helyettesíthetőnek.

A konvertálhatóság dimenzióját tekintve azt tapasztaljuk, hogy a bölcsész és a gazdaságtudományi képzési területeken a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosulása rövidebb álláskeresési időt eredményez. A természettudományi, társadalomtudományi, pedagógus és agrár képzések esetén az illeszkedés három változója közül egyik sem szignifikáns hatású az álláskeresési időre. Ezen szakterületek esetében viszont a diploma kézhezvétele a végzéskor az agrár és társadalomtudományi

képzések kivételével jelentősen rövidíti az elhelyezkedés idejét. A báránybőr hatás tehát a bölcsész, gazdasági, pedagógus és természettudományi területeken sokkal erősebb, mint a többi szakterület esetében.

14. táblázat: A nehezen helyettesíthető szakterületek álláskeresői ideje regressziós becslésének eredménye

Változók	Tudományterületek				
	mind	informatik	jogi	műszaki	orvosi
Konstans	272,409	258,803	166,182	423,825	204,253
Nem	-0,365**	-0,711	-0,631	-0,300	-0,543*
Melyik évben született Ön?	-0,132**	-0,122**	-0,075	-0,207**	-0,100**
Hasonló végzettségű családtag	-0,583**	-0,150	-0,153	-0,507*	-0,352
Egyedülálló-e?	0,337**	0,061	0,874**	0,655**	0,045
Költségtérítéssel képzés	0,543**	-1,266*	0,179	-0,053	0,344
Az intézményben végzettek átlagához képest jobb tanulmányi eredmény	-0,210**	-0,103	-0,0381*	-0,104	-0,176
Az abszolutórium után közvetlenül a diplomáját is megszerezte?	-1,079**	-1,527	-2,374	-0,908	0,413
Végzettsége megszerzése előtt végzett-e tanulmányaihoz kapcsolódó (szakmai) munkát?	-0,547**	-0,912**	-0,586	-0,463	-0,557**
Végzettsége megszerzése előtt dolgozott-e külföldön?	-0,446**	0,406	-0,594	-0,334	0,259
Nyelvtudás szintje	-0,236**	0,266	-0,299	-0,066	0,064
<i>A tanulmányok során elsajátított tudás, megszerzett készségek hasznosíthatósága</i>	-0,226**	-0,287	-0,207	-0,139	0,163
Csak saját szakma	-0,445**	0,184	-0,929**	-0,208	-0,380
Saját illeszkedés	-0,321**	-2,697**	-2,132**	-1,469**	-1,526**
Megyei foglalkoztatási ráta a végzés évében	-0,060*	-0,119**	-0,149**	-0,098**	0,057
Túlképzett-e	0,254*	-0,284	0,667	0,784**	-0,800*
Cégméret	0,000**	0,000	0,000	0,000	0,000
Az intézményi elhelyezkedési idő átlaga 2011-ben	-0,263**	-0,750	0,020	-0,455*	-1,320*
<i>N</i>	5883	350	399	899	435
Modell szign.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
adj. R^2	0,086	0,176	0,221	0,091	0,067

Adatok forrása: DPR (2012), DPR (2011), KSH (2013)

Megjegyzés: függő változó az álláskeresői idő (hónap), *** 1%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, * 10%-on szignifikáns, a vízszintes vonalak változócsoportokat különítenek el.

15. táblázat: A könnyen helyettesíthető szakterületek álláskeresési ideje regressziós becslésének eredménye

Változók	Tudományterületek					
	agrár	bölcsész	gazdasági	pedagógus	társadalmi tud.	természet tud.
Konstans	975,485	134,033	43,801	184,493	451,043	635,412
Konstans	-0,372	-0,428	0,153	0,630	-1,577***	-0,327
Nem	-0,494***	-0,063*	-0,017	-0,088**	-0,223***	-0,311***
Melyik évben született Ön?	-0,618	-0,282	-0,269	-0,929**	-1,200	-1,793**
Hasonló végzettségű családtag	0,919	0,001	0,257	0,072	0,442	0,491
Egyedülálló-e?	1,854*	0,472	1,204***	-,130	0,628	0,069
Költségtérítéssel képzés	-0,842**	0,073	-0,436***	,200	-0,296	0,143
Az intézményben végzettek átlagához képest jobb tanulmányi eredmény	-0,562	-0,722**	-0,784**	-2,206***	-0,448	-2,441***
Az abszolutórium után közvetlenül a diplomáját is megszerezte?	-1,258**	-0,445	-0,097	-0,767*	-1,256***	-0,167
Végzettsége megszerzése előtt végzett-e tanulmányaihoz kapcsolódó (szakmai) munkát?	-0,766	-0,790**	-0,409	-0,358	-0,480	-1,190
Végzettsége megszerzése előtt dolgozott-e külföldön?	-0,334	-0,620***	-0,489***	0,090	0,342	-0,183
Nyelvtudás szintje	-0,024	-0,348**	-0,307**	-0,104	-0,186	-0,061
<i>A tanulmányok során elsajátított tudás, megszerzett készségek hasznosíthatósága</i>	0,457	-0,121	-0,245	-0,340	-0,578	0,055
Csak saját szakma	0,974	0,147	-0,478	0,136	0,451	-0,327
Saját illeszkedés	0,167**	-0,053	-0,056**	-0,057	-0,114**	-0,118*
Megyei foglalkoztatási ráta a végzés évében	0,148	0,100	-0,049	0,104	-0,201	0,880
Túlképzett-e	-0,001	0,000	0,000	0,000	-0,001**	-0,001**
Cégméret	0,852	0,114	-0,071	-0,588	0,957	-1,020
<i>N</i>	265	930	1112	457	487	347
Modell szign.	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
adj. R^2	0,129	0,053	0,092	0,049	0,096	0,103

Adatok forrása: DPR (2012), DPR (2011), KSH (2013)

Megjegyzés: függő változó az álláskeresési idő (hónap), *** 1%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, * 10%-on szignifikáns, a vízszintes vonalak változócsoportokat különítenek el.

Ebben az értelmezési keretben azt a következtetést lehet levonni, hogy a nehezen helyettesíthető szakterületek (informatikai, jogi, műszaki, orvos- és egészségtudományi) esetében a szakterület szerepe erősen befolyásolja az elhelyezkedési időt, ilyen értelemben az elhelyezkedési esélyeket jelentősen beszűkítheti egy telített piac esetén.

A szakma helyettesíthetőségének kimutathatóan nagy szerepe van, míg a konvertálhatóság hatása ezeken a területeken nem mutatható ki szignifikánsan.

A többi szakterületről azt mondhatjuk, hogy a legjobban konvertálható szakmákat a bölcsész és a gazdasági tudományterületen végzetek körében találjuk, rövidebb álláskereső idő esetükben a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosulásával jár, miközben a helyettesíthetőséget illusztráló mutatók szerepe nem szignifikáns.

Természetesen a Vámos Dóra (1989) tanulmánya óta eltelt 25 évben a foglalkozások jellege megváltozhatott. Ennek újracsoportosítására a disszertációban nem térek ki, de később érdekes kutatási irány lehet. A regresszió elemzés alapján az alábbi táblázat szerint helyezhetők el a helyettesíthetőség és konvertálhatóság dimenziói szerint a szakterületek, ami természetesen nem helyettesítheti a konvertálhatóság és helyettesíthetőség teljes körű vizsgálatát.

16. táblázat: A szakterületek csoportosítása konvertálhatóság és helyettesíthetőség szerint

Szakterületek		Helyettesíthetőség	
		Könnyű	Nehéz
Konvertál- hatóság	Könnyű	gazdasági, pedagógus bölcsész,	agrár, jogi, műszaki (+ informatikai) ↓
	Nehéz	bölcsész ↑	orvos-és egészségtudományi, művész, jogi, műszaki (+ informatikai)

Az agrár, pedagógus, társadalomtudományi, természettudományi képzési területek esetében egyik változó sem volt szignifikáns, így azokat ebben a csoportosításban nem szerepeltettem. Úgy tűnik, hogy Vámos (1989) csoportosításához képest a jogi és műszaki területek a nehezen helyettesíthető és egyúttal kevésbé konvertálható szakmák irányába mozdultak el, a bölcsész terület pedig a könnyen helyettesíthető és jól konvertálható csoport irányába mozdult el. Ezt a gondolatmenetet követve a klasszifikációba a másik négy területet is beemelve azt feltételezhetjük, hogy a nehezen konvertálható könnyen helyettesíthető csoportba esnek, mert egyik illeszkedés-változó sem szignifikáns hatású, ennek alátámasztására azonban további vizsgálatok szükségesek.

4.5.4 A szakmai illeszkedést befolyásoló tényezők

A szakmai illeszkedést befolyásoló tényezőket két csoportra bontva vizsgáltam, a konvertálhatóságot és helyettesíthetőséget befolyásoló tényezők azonosításával bináris logisztikus regresszió-elemzés segítségével. Az első modell elemzésének eredménye szerint a modell 1 %-on szignifikáns. Nem illeszkedő 1900 fő, illeszkedő 3142 fő.

A regressziós elemzés eredménye szerint az illeszkedés konvertálhatósági oldalát (azaz a képzés során elsajátított ismeretek hasznosíthatóságát) nem befolyásolja a külföldi munkatapasztalat. Kiestek az elemzés során a következő háttérváltozók is: a család anyagi helyzete, a 14 éves kori lakóhely népességszáma, a családi állapot, a végzés éve, a képzés finanszírozási formája, a képzési terület, a foglalkoztatási- és munkanélküliségi ráta az iskola megyéjében a végzés évében, a cég tulajdonosi szerkezete, a felsőoktatási intézmény megítélésének változói. A modelltől kivettem ezeket a változókat, így a megmaradt változók mindegyike szignifikáns ($p < 0,05$). Az eredményeket a 17. táblázatban foglaltam össze, a 14. ábra a szakmai konvertálhatóság változóit tartalmazza.

14. ábra: A szakmai illeszkedést befolyásoló tényezők a megszerzett ismeretek hasznosíthatósága szerint

Nem befolyásolják	Befolyásolják	
	Növelik	Csökkentik
<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - a külföldi munkatapasztalat <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - családi állapot (egyedülálló) - 14 éves kori lakóhely népességszáma - a család anyagi helyzete (14 éves korban) - a végzés éve - a képzés finanszírozási formája (kölségtérítéses) - képzési terület - foglalkoztatási ráta - munkanélküliségi ráta - a cég tulajdonosi szerkezete - a felsőoktatási intézmény megítélése 	<p>Növelik</p> <p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - van a családban hasonló végzettségű, - az átlagostól jobb tanulmányi eredmény, - a végzéskor a diplomát is megszerezte - kötelező szakmai gyakorlat - a szakmai munkatapasztalat - magasabb szintű nyelvtudás - közalkalmazott/köztiszt viselő-e <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - nem (férfi) 	<p>Csökkentik</p> <p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - a nem szakmai munkatapasztalat - az első állás keresésre fordított hosszabb idő <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - fiatalabb életkor - túlképzettség - cégméret növekedése

A megszerzett ismeretek szignifikánsan jobb hasznosíthatóságát eredményez, azaz javítja a diplomások szakmájának konvertálhatóságát, ha a családban van hasonló végzettségű. Ennek magyarázata többek között az is lehet, hogy a fiatal diplomások az elhelyezkedésük során a családi kapcsolatokat kihasználva nagyobb valószínűséggel helyezkednek el olyan állásokban, ami szorosabban kapcsolódik végzettségükhöz, így módon tudásukat jobban hasznosítják. A képzési többletet jelentő tényezők közül javítja a konvertálhatóságot a magasabb szintű nyelvtudás, és ha a végzettségéhez kapcsolódó szakmai munkát végzett a képzés során a frissdiplomás, tehát mind a nyelvi ismeretek, mind a gyakorlatban megszerzett tudás hozzájárul az illeszkedés szorosságának növekedéséhez. Az átlagosnál jobb tanulmányi eredmény is jobb konvertálhatóságot eredményez, ami például azzal is magyarázható, hogy a jobban tanulók képesek arra, hogy megszerzett ismereteiket átültessék a gyakorlatba, és munkájuk során jobban hasznosítsák rosszabbul tanuló társaikhoz képest. Ha valaki a diplomát is megszerezte a végzőskor, illetve ha részt vett a képzés során kötelező szakmai gyakorlaton, az szintén szorosabb illeszkedést, jobb konvertálhatóságot eredményez. Ezek az eredmények azt mutatják, hogy minden erőfeszítés, melyet a tanulás során akár a kötelező tanulmányok, akár nyelvi, akár szakmai, vagy gyakorlati ismeretek megszerzése érdekében tesznek a hallgatók, későbbi munkaerő-piaci érvényesülésüket jelentősen javítani tudja azáltal, hogy megszerzett ismereteiket jobban tudják hasznosítani munkájuk során. A költségvetési szerveknél elhelyezkedők is a végzettségükhöz szorosabban illeszkedő munkakörökben helyezkednek el, melynek oka a költségvetési szektorban működő formalizáltabb, szabályozottabb pályázattal rendelkező rendszer lehet. A háttérváltozók közül a férfiak szorosabban illeszkednek.

A háttérváltozók közül szignifikánsan rosszabb konvertálhatóságot eredményez a túlképzettség, és a fiatalabb életkor, ami nem meglepő, hiszen alulfoglalkoztatás esetén a munkakör betöltéséhez szükségesnél magasabb iskolai végzettség párosul, ami értelemszerűen a felsőfokú tanulmányok során elsajátított ismeretek alkalmazását kevésbé igényli. A fiatalabb életkor pedig az általános- és munkatapasztalatok kisebb mértékével is összefüggésbe hozható. A cégméret növekedésével is kevésbé szoros illeszkedést tapasztalhatunk. A nem szakmai munkatapasztalat a konvertálhatóságot negatívan befolyásoló hatása valószínűleg azzal magyarázható, hogy a nem szakmai munka során olyan ismeretekre, tapasztalatokra, kapcsolatokra tesz szert a fiatal diplomás, melyet a munkaerőpiac bármely más, a maga szakterületétől különböző területen is hasznosítani tud, ami megnöveli a pályaelhagyás esélyét.

17. táblázat: A szakmai illeszkedés konvertálhatósági oldalát befolyásoló tényezők regressziós modelljének eredményei

Változók	β	St.hiba.	Wald	df	Szig.	Exp(β)
Konstans	83,462	16,864	24,495***	1	0,000	1,766*10 ³⁶
<i>Az Ön neve?</i>	0,244	0,070	12,261***	1	0,000	1,276
<i>Melyik évben született Ön?</i>	-0,043	0,009	25,048***	1	0,000	0,958
A családban illeszkedés	0,270	0,083	10,655***	1	0,001	1,310
Tanulmányi eredmény az intézményi átlaghoz képest	0,158	0,045	12,429***	1	0,000	1,171
Az abszolutóriumkor a diplomáját is megszerezte?	0,422	0,081	27,216***	1	0,000	1,525
A tanulmányok részét képező kötelező szakmai gyakorlat	0,331	0,083	16,064***	1	0,000	1,393
Szakmai munkatapasztalat	0,612	0,067	83,618***	1	0,000	1,844
Nem szakmai munkatapasztalat	-0,317	0,067	22,345***	1	0,000	0,728
Nyelvtudás szintje	0,095	0,038	6,186**	1	0,013	1,099
Az abszolutórium után összesen hány hónapig kereste első munkáját?	-0,055	0,007	59,206***	1	0,000	0,946
<i>Cégméret</i>	0,000	0,000	38,769***	1	0,000	1,000
<i>Közalkalmazott-e?</i>	1,343	0,071	361,449***	1	0,000	3,831
<i>Túlképzett-e?</i>	-1,261	0,100	159,248***	1	0,000	0,284
N	5113					
Cox & Schnell R ²	0,177					
Nagelkerke R ²	0,241					

Adatok forrása: DPR (2012), DPR (2011), KSH (2013)

Megjegyzés: függő változó: konvertálhatóság, df = szabadságfok, *** 1%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, * 10%-on szignifikáns, a vízszintes vonalak változócsoportokat különítenek el.

A második modell segítségével a szakmai helyettesíthetőséget elemeztem olyan módon, hogy az illeszkedés dummy változója 1-es értéket vesz fel, ha a munka betöltéséhez a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakmai diploma szükséges, 0 értéket, ha más vagy bármilyen diploma szükséges az állás betöltéséhez. Saját vagy kapcsolódó szakterülettel betölthető állásban van 2020 fő, más vagy bármilyen szakterülettel 534 fő. Nem befolyásolja a szakmai illeszkedést a vizsgált tényezők közül a képzés részét képező szakmai gyakorlat, a külföldi munkatapasztalat, a nem szakmai munkatapasztalat és a nyelvtudás. A helyettesíthetőséget befolyásoló tényezőknek ebben a modelljében nem szignifikáns a háttérváltozók közül a kor, a család anyagi helyzete, a 14 éves kori lakóhely népességszáma, a családi állapot, a végzés éve, a képzés finanszírozási

formája, a cég tulajdonosi szerkezete, a felsőoktatási intézmény korábbi évben végzettjeinek átlagos keresete, és az intézményi presztízs mérésére képzett főkomponens, ezért kivettem őket a modell változói közül. A 15. ábra a szakmai helyettesíthetőséget befolyásoló tényezőket csoportosítja, a 18. táblázat pedig a bináris logisztikus regresszió-elemzés eredményeit tartalmazza.

15. ábra: A szakmai illeszkedést befolyásoló tényezők a munkakör által megkövetelt szakmai végzettség szerint

Nem befolyásolják	Befolyásolják	
	Növelik	Csökkentik
<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - kötelező szakmai gyakorlat - a külföldi munkatapasztalat - a nem szakmai munkatapasztalat - nyelvtudás <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - kor - családi állapot (egyedülálló) - 14 éves kori lakóhely népességszáma - a család anyagi helyzete (14 éves korban) - a végzés éve - a képzés finanszírozási formája (kölségtérítéses) - képzési terület - a cég tulajdonosi szerkezete - a felsőoktatási intézmény korábbi végzettjeinek keresete 	<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - van a családban hasonló végzettségű - az átlagostól jobb tanulmányi eredmény, - a végzéskor a diplomát is megszerezte - a szakmai munkatapasztalat - közalkalmazott/köztisztviselő-e <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - nem (férfi) - magasabb foglalkoztatási ráta - cégméret növekedése - a felsőoktatási intézmény jobb megítélése 	<p><u>Vizsgált:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - az első álláskeresőre fordított hosszabb idő <p><u>Háttérváltozók:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - magasabb munkanélküliségi ráta - túlképzettség

Javítja az illeszkedés helyettesíthetőségi dimenzióját, (vagy másként megfogalmazva kevésbé helyettesíthető, azaz a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakterülettel betölthető állás valószínűségét növeli) a vizsgált változók között, ha a családban van hasonló végzettségű, ha az átlagnál jobb volt a tanulmányi eredménye, ha az abszolutoriumkor

a diplomáját is megszerezte. A báránybőr-hatást³⁸ igazolja, hogy a diploma kézhezvétele a végzőskor a szakmai illeszkedést, illetve annak egyik dimenzióját, a szakmai helyettesíthetőséget is javítja. A hasonló végzettséggel rendelkező családtag szerepének magyarázata hasonló lehet, mint amit a konvertálhatóság modellje esetében leírtam. A képzés során elért jobb tanulmányi eredmény szintén hozzájárul ahhoz, hogy nehezebben helyettesíthető legyen valami a szakmájában. Ennek oka valószínűleg az lehet, hogy a jobb képességekkel, készségekkel rendelkező hallgatók a tanulmányaik során a szakmai ismereteket is magasabb színvonalon sajátítják el, szakmai hozzáértésük, szakmai kompetenciáik jobbak, amit később munkájuk során hasznosítani tudnak, és ez a kiemelkedő szakmai hozzáértés hozzájárul ahhoz, hogy a diákként az átlagosnál jobban tanuló fiatal diplomások nehezebben helyettesíthetők munkahelyükön.

Negatívan befolyásolja a függő változó alakulását, azaz könnyebben helyettesíthető munkakörben dolgozik az, aki hosszabb ideig kereste első állását.

A képzés részét képező szakmai gyakorlat szerepe, a nem szakmai és a külföldi munkatapasztalat szerepe, valamint a nyelvtudás nem befolyásolja jelentősen azt, hogy a frissdiplomás munkaköre milyen mértékben követeli meg az ő szakmai végzettségét.

A közigazgatási szférában betöltött jogviszonynak van a legnagyobb hatása, aminek magyarázata az előző modellnél leírtakhoz hasonlóan valószínűleg abban keresendő, hogy a munkakörök betöltésének feltételei ebben a szektorban szorosabb szabályozás alá esnek. A közalkalmazotti és köztisztviselői állások meghirdetése a versenyszférával ellentétben kötelező, a munkakörök betöltésének feltételeit konkrétan megfogalmazzák a pályázatok szövegében, és azok nem teljesülése a kiválasztási folyamatok során formai követelményeknek meg nem felelés indokával azonnal kiszűrésre kerül. A nem ez esetben a férfiaknál pozitívan befolyásolja a szakmai helyettesíthetőséget, azaz a férfiak könnyebben helyettesíthetők. Az intézmény jobb megítélését közelítő változó és a magasabb megyei foglalkoztatási ráta is pozitív irányba változtatja a függő változót, azaz nehezebb helyettesíthetőséggel jár, a túlképzettség és a munkanélküliségi ráta pedig ezzel ellentétes hatású.

³⁸ lásd például Hungerford – Solon (1987), Jaeger – Page (1996)

18. táblázat: A szakmai helyettesíthetőséget befolyásoló tényezők regressziós modelljének eredményei

Változók	β	St. hiba	Wald	df	Szig.	Exp(β)
Konstans	-3,545	0,828	18,348	1	0,000	0,029
<i>Az Ön neme?</i>	0,823	0,119	47,984	1	0,000	2,276
A családban illeszkedés	0,523	0,144	13,244	1	0,000	1,687
Tanulmányi eredmény az intézményi átlaghoz képest	0,172	0,075	5,260	1	0,022	1,188
Az abszolutoriumkor a diplomáját is megszerezte?	0,499	0,146	11,746	1	0,001	1,647
Szakmai munkatapasztalat	0,698	0,107	42,156	1	0,000	2,009
Foglalkoztatási ráta az intézmény megyéjében a végzés évében	0,051	0,013	14,461	1	0,000	1,052
Munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében	-0,036	0,012	9,116	1	0,003	0,965
Az abszolutorium után összesen hány hónapig kereste első munkáját?	-0,036	0,012	8,288	1	0,004	0,965
<i>Cégméret</i>	0,000	0,000	8,785	1	0,003	1,000
<i>Közalkalmazott-e?</i>	1,435	0,128	126,573	1	0,000	4,199
<i>Túlképzett-e?</i>	-0,884	0,138	40,788	1	0,000	0,413
<i>Az intézményi elhelyezkedési idő átlaga 2011-ben</i>	0,270	0,103	6,890	1	0,009	1,310
<i>N</i>	2727					
Cox & Schnell R^2	0,128					
Nagelkerke R^2	0,200					

Adatok forrása: DPR (2012), DPR (2011), KSH (2013)

Megjegyzés: függő változó: konvertálhatóság, df = szabadságfok, *** 1%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, * 10%-on szignifikáns, a vízszintes vonalak változócsoportokat különítenek el.

4.5.5 Az empirikus eredmények összegzése

A fentiekben megvizsgáltam a foglalkoztathatóság mutatóit befolyásoló tényezőket. Azonosítottam azokat a tényezőket, melyek szignifikánsan befolyásolják a fiatal diplomások álláskeresői idejét és nettó bérét. A szakmai illeszkedés dimenzióira (konvertálhatóság és helyettesíthetőség) szignifikáns hatással bíró tényezőket is sikerült azonosítani. A szakterületek közötti különbségek vizsgálata során elkülönítettem azokat a speciális szakterületeket, melyek esetében a szakmai illeszkedés a leginkább befolyásolni tudja a munkaerő-piaci sikerességet. Röviden összegzem az empirikus elemzés eredményeit, a négy kutatási kérdéssel kapcsolatban visszacsatolva a hipotézisekhez négy alponthoz fogalmazom meg állításaimat.

A fiatal diplomások álláskeresői idejével kapcsolatban az alábbi megállapításokat lehet megfogalmazni:

1. Az álláskeresői idejét befolyásolják személyes tényezők, a családon belüli illeszkedés, azaz a hasonló szakmai végzettséggel rendelkező családtag megléte pozitívan befolyásolja az álláskeresői idejét, mely állítás egybeesik az első hipotézisben megfogalmazottakkal. A bevont háttérváltozók közül a nem a férfiak javára, az életkor az idősebbek javára, a családi állapot a nem egyedülállók javára befolyásolja az álláskeresői idejét.
2. Az alapvető képzési tényezők között, az átlagostól jobb tanulmányi eredmény illetve a végzéskor a diploma kézhez vétele is pozitívan befolyásolja az elhelyezkedési időt, ami igazolja első hipotézisemet. Nem szignifikáns viszont a kötelező szakmai gyakorlat szerepe. A költségtérítéses képzés hosszabb álláskeresői időt eredményez.
3. A képzési többletet jelentő külföldi munkatapasztalat, szakmai munkatapasztalat és magasabb szintű nyelvtudás megléte is rövidebb álláskeresői időt eredményez, pozitívan befolyásolja az álláskeresői idejét, az első hipotézisem erre vonatkozóan megerősítést nyert.
4. A rövidebb álláskeresői idő szorosabb szakmai illeszkedéssel jár, azaz a szakmájukban dolgozók hamarabb helyezkednek el, mint a pályaelhagyók. Az első hipotézis ennek szerepére vonatkozóan is megerősítést nyert.

5. A munkaerőpiac makrotényezőinek vizsgálatára csupán háttérváltozóként került sor, érdekes eredmény viszont, hogy a munkanélküliségi rátának nincs szignifikáns hatása, a magasabb foglalkoztatási ráta viszont szignifikánsan csökkenti (igaz, hogy csak nagyon kis mértékben) az elhelyezkedés idejét. Az, hogy a munkanélküliségi rátának nem szignifikáns a hatása, ebben a megközelítésben annak a következménye is lehet, hogy a munkaerőpiac kínálat oldali meg nem feélése (szerkezeti munkanélküliség) nem jó előrejelzője az elhelyezkedési időnek, míg a kereslet oldali szívó hatás az.
6. A munkaerőpiac mikrotényezői közül a túlképzettség negatívan befolyásolja az elhelyezkedés idejét, az elhelyezkedés idejét azonban csak minimális mértékben befolyásolja a cég mérete. A közszférában való elhelyezkedés túlsúlyos szakterület szerepe is szignifikáns, ezeken a szakterületeken jellemzően hamarabb helyezkednek el a frissdiplomások.
7. A felsőoktatási intézmény megítélésével kapcsolatban nem egyértelmű eredményt kaptam, ami arra utal, hogy ennek a tényezőnek a szerepe függhet más, a modellbe be nem vont változók alakulásától.
8. Az elhelyezkedési időt nem befolyásolja szignifikánsan a család anyagi helyzete, a 14 éves kori lakóhely népességszáma, a végzés éve, a cég tulajdonosi szerkezete, a képzési terület, az intézmény korábbi évben végzettjeinek átlagos bére, és az intézményi presztízs mérésére kialakított főkomponens és a munkanélküliségi ráta (a végzés évében az intézmény megyéjében).

A fiatal diplomások nettó bérének alakulását befolyásoló tényezőkről az alábbi megállapításokat lehet megfogalmazni:

1. A személyes tényezők közül a legjelentősebb szerepe a nemnek van, a férfiak többet keresnek. Az életkor előrehaladtával magasabb bérre számíthatnak a diplomások, minél fiatalabb valaki, annál alacsonyabb, minél idősebb, annál magasabb jövedelemre számíthat. Az egyedülállók jellemzően kevesebbet keresnek.
2. Az alapvető képzési tényezők között az abszolutórium évét a munkatapasztalat változójának tekintve azt mondhatjuk, hogy évente közel átlagosan 6%-kal emelkedik a bér. Az átlagosnál jobb tanulmányi eredményt elérőket magasabb

bérrel jutalmazza a munkaerőpiac. A kötelező szakmai gyakorlaton való részvétel a béreket negatív irányban befolyásolja.

3. A képzési többletet jelentős mértékben jutalmazzák a munkaadók. A külföldi munkatapasztalat és a jó nyelvtudás is jelentősen növeli a béreket. Ezzel ellentétes hatása van viszont a nem szakmai munkatapasztalatnak.
4. A szakmai illeszkedés mutatói közül a munkakör által megkövetelt szakképzettséghez való illeszkedés magasabb bérekkel jár együtt.
5. A mikrotényezők között az álláskeresés idő hosszabbodásával egyre alacsonyabb bér párosul, ami azt is jelentheti egyúttal, hogy a végzést követően nehezen elhelyezkedők egy idő után a bérigényüket csökkentik, csökkenteni kényszerülnek. Ez az eredmény megerősíti a második hipotézisemben megfogalmazott feltételezésemet. A munkaerő-piaci életút során fellépő munkanélküli időszakok is csökkentik a nettó béreket. A cégméret is szignifikáns magyarázó változó, a nagyobb cégek magasabb bért fizetnek. A legnagyobb magyarázó erővel bíró változó a közalkalmazotti munkaviszony, ami közel 30 százalékos bérhátrányt jelent, ami alátámasztja azt, hogy a közszféra munkavállalói alulfizettek.
6. A felsőoktatási intézmény megítélése, a korábbi évek végzettjeinek átlagos elhelyezkedési ideje és átlagos keresete is szignifikánsan befolyásolja a nettó bérek alakulását.
7. A nettó béreket nem befolyásolják szignifikánsan a következő tényezők:
 - A személyes tényezők között nem szignifikáns változó a családi állapot, a család anyagi helyzetének mutatója és a 14 éves kori lakóhely népességszáma sem, tehát nem keres többet vagy kevesebbet az egyedülálló diplomás, mint a nem egyedülálló, a gazdagabb családból származó a rosszabb anyagi háttérűhöz képest, és a kisebb településről származó a nagyobb településről származóhoz képest. Bár az elhelyezkedési idő tekintetében szignifikáns volt, a nettó bérek elemzése során nincs szignifikáns magyarázó ereje a családon belüli hasonló szakmának sem, a második hipotézisemben megfogalmazott feltételezésemet erre vonatkozóan megerősíteni nem tudtam.
 - Az alapvető képzési tényezők közül a béreket nem befolyásolja szignifikánsan a költségtérítéses képzés, a diploma tényleges megszerzése a végzéskor, és egyik tudományterülethez tartozás sem. Az elhelyezkedési időt az első kettő szignifikánsan befolyásolta, de a bérekre ezek nincsenek szignifikáns hatással. Második hipotézisem e tekintetben csak részben nyert megerősítést.

- A képzési többlet mutatói között a végzés előtt végzett szakmai munka nem befolyásolja szignifikáns mértékben a jelenlegi (2012. évi) béreket. Második hipotézisem e tényezők szerepéről csak részben igazolódott be.
- A szakmai illeszkedés (helyettesíthetőség) két indikátora esett ki az elemzéskor, a csak saját szakterületi végzettséggel betölthető munkakör és a megszerzett ismeretek jobb hasznosíthatósága. Ez azt jelenti, hogy nem keresnek kevesebbet a pályaelhagyók sem, annak ellenére, hogy ők hosszabb idő alatt találnak munkát. Második hipotézisem az illeszkedés béreket befolyásoló szerepéről csak részben nyert megerősítést.
- A munkaerőpiac makrotényezői közül nem szignifikáns sem a magasabb foglalkoztatási ráta (a végzés évében az intézmény megyéjében), sem a magasabb munkanélküliségi ráta (a végzés évében az intézmény megyéjében) szerepe a bérekre.
- A mikrotényezők elemzése során némileg meglepő, de a túlképzettség is kiesett a változók közül, tehát az adatfelvételkori kereseteket nem befolyásolta, hogy az egyén a munkakörében túlképzett vagy sem. Ezek szerint sem a túl-, sem az alulképzettek nem keresnek eltérően a végzettségüknek megfelelően dolgozó társaiktól.³⁹ A cég tulajdonosi szerkezetének két mutatója is kiesett a modellből, tehát a magyar és a legalább részben külföldi, valamint a magán és a legalább részben nem magántulajdonú vállalkozások nem bírnak szignifikáns magyarázó erővel a bérekkel kapcsolatban.

A szakmák különbözőségének feltérképezésére a Vámos (1989) csoportosítása szerint igyekeztem strukturálni a képzési területeket. ***A tudományterületek sajátosságaival kapcsolatban a következő megállapításokat teszem:***

- A saját illeszkedés és a csak saját szakma változói a szakmák helyettesíthetőségének mérőszámai is egyúttal, hiszen azt fejezik ki, hogy csak a saját, vagy a saját és ahhoz kapcsolódó szakterületen szerzett diploma az állás betöltésének feltétele. A képzés során elsajátított tudás és képességek hasznosulása pedig a jó konvertálhatóságot példázza.

³⁹ Alaposabb elemzéssel nem kizárt, hogy a túlképzettség hatása kimutatható lenne, ám ennek a dolgozatnak nem a vertikális illeszkedés vizsgálata volt a célja.

- A nehezen helyettesíthető szakmák (informatikai⁴⁰, műszaki, jogi, orvos- és egészségtudományi) esetében szignifikáns tényező a szakmai illeszkedés (saját vagy ahhoz kapcsolódó végzettséggel betölthető munkakör). Ezen szakterületek esetében az illeszkedés helyettesíthetőséget mutató változója lényegesen nagyobb magyarázó-erővel bír, hiszen az illeszkedők az informatikai és jogi területeken több mint két hónappal, a műszaki és orvosi területen pedig másfél hónappal hamarabb helyezkednek el, mint a pályaelhagyók. Az illeszkedés másik (konvertálhatóságot mutató) változója, a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosíthatósága nem jelentős befolyásoló tényező, a csak saját szakjának diplomáját igénylő munka pedig csak a jogi szakterület esetében jelentős. Ezekben a szakterületeken nem szignifikáns változó sem a diploma megléte, sem a külföldi tapasztalat, sem a nyelvtudás sem pedig a cégméret.
- A könnyen helyettesíthető szakterületek elemzése során azt tapasztaljuk, hogy bölcsész és gazdaságtudományi képzési területeken a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosulása (a konvertálhatóság) rövidebb álláskeresési időt eredményez. A természettudományi, társadalomtudományi, pedagógus és agrár képzések esetén az illeszkedés három változója közül egyik sem szignifikáns hatású az álláskeresési időre.
- A legjobban konvertálható szakmákat a bölcsész és a gazdasági tudományterületen végzettek körében találjuk, hiszen a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosulása esetükben rövidebb álláskeresési időt eredményez, miközben a helyettesíthetőséget illusztráló mutatók szerepe nem szignifikáns. Az elemzés során harmadik hipotézisem megerősítést nyert.

A szakmai illeszkedést két dimenzió mentén vizsgáltam meg. A szakma konvertálhatóságát a megszerzett tudás és képességek hasznosíthatóságával közelítettem. A szakma helyettesíthetőségének mutatóját úgy határoztam meg, hogy elkülönítettem a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakmai végzettséggel betölthető munkaköröket a más vagy bármilyen végzettséggel betölthetőktől. A megszerzett ismeretek hasznosíthatóságát helyettesíthetőségként értelmeztem.

⁴⁰ Az informatikai szakterület Vámos (1989) csoportosításában nem szerepel, de a műszaki szakterülethez való hasonlósága miatt ebbe a csoportba soroltam.

A szakmai illeszkedéssel kapcsolatban a következő megállapításokat lehet megfogalmazni:

- Szignifikánsan javítja a diplomások szakmájának konvertálhatóságát, azaz a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosulását eredményezi, ha a családban van hasonló végzettségű, ha jobb volt a frissdiplomás tanulmányi eredménye, ha a diplomát is megszerezte a végzéskor, ha volt a képzés során kötelező szakmai gyakorlat, ha a végzettségéhez kapcsolódó szakmai munkát végzett a képzés során a frissdiplomás, valamint a magasabb szintű nyelvtudás és a közalkalmazotti/köztisztviselői jogviszony. Ezeken túl a férfiak jellemzően olyan munkakörökben helyezkednek el, ahol tudásukat jobban hasznosítják. Szignifikánsan rosszabb konvertálhatóságot eredményez a túlképzettség, a fiatalabb életkor és a nem szakmai munkatapasztalat. A végzés után hosszabb ideig állást keresők jellemzően kevésbé illeszkedők, azaz a hosszabb álláskeresés nagyobb eséllyel vezet pályamódosításhoz.
- Szignifikánsan kevésbé helyettesíthető valaki a munkájában, azaz a végzettségéhez szorosabban illeszkedő munkakörben dolgozik az, akinek a családjában van hasonló végzettségű, ha az illető férfi, ha az átlagoshoz képest jobb volt a tanulmányi eredménye, ha van szakmai munkatapasztalata, ha az abszolutóriumkor a diplomáját is megszerezte, ha magasabb a régióban a foglalkoztatási ráta, ha közalkalmazott/köztisztviselő, ha az intézmény presztízse magasabb. Negatív hatású, azaz kevésbé szoros szakmai illeszkedéssel jár, azaz helyettesíthetőbbé teszi a foglalkozásukban a frissdiplomásokat a túlképzettség, és ha a régióban magasabb munkanélküliségi ráta. Az első munkába álláskor az álláskeresésre fordított hosszabb idő is kevésbé szoros illeszkedéssel jár. Negyedik, a szakmai illeszkedést befolyásoló tényezőkkel kapcsolatosan megfogalmazott hipotézisem csak részben nyert megerősítést.

Az empirikus elemzés során sikerült feltérképeznem azokat a tényezőket, melyek a foglalkoztathatóságot jellemzően befolyásolják. A dolgozatban sikerült kimutatnom a foglalkoztathatósági mutatók közötti kapcsolatokat. Kiemelt hangsúlyt helyeztem a szakmai illeszkedésre. A regressziós modellek segítségével kimutattam az álláskeresési idő valamint a nettó bérek és a szakmai illeszkedés közötti összefüggést.

4.5.6 Hipotézisek értékelése, új tudományos eredmények

Ebben az alfejezetben röviden bemutatom a dolgozat elején megfogalmazott kutatási kérdéseket, az azzal kapcsolatos hipotéziseket, és a dolgozat során megfogalmazott megállapításokat.

A disszertáció fő kutatási kérdése: **Milyen tényezők befolyásolják a fiatal diplomások foglalkoztathatóságát Magyarországon?**

A kérdés megválaszolásához alkérdések megválaszolásával jutottunk el.

1. kutatási kérdés: Az abszolutórium megszerzése után az első munkába állásig eltelt időt, a végzés utáni első álláskereső idejét hogyan befolyásolják személyes-, alapvető képzési-, képzési többletet jelentő tényezők és a szakmai illeszkedés, ha kontrolláljuk a munkaerő-piaci mikro- és makrotényezőket, valamint a felsőoktatási intézmény korábbi elhelyezkedési mutatóját?

1. hipotézis: a frissdiplomás elhelyezkedési idejét pozitívan befolyásolják a következő tényezők:

- **személyes tényezők:** rövidebb álláskereső időt eredményez, ha van a családban hasonló szakmai végzettséggel rendelkező,
- **alapvető képzési tényezők:** rövidebb az álláskereső ideje, ha a fiatal diplomásnak az intézményében az átlagostól jobb volt a tanulmányi eredménye, ha a végzéskor a diplomáját is megszerezte, valamint ha részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- **képzési többletet jelentő tényezők:** hamarabb talál állást, aki a végzés előtt külföldön dolgozott, aki a végzést megelőzően szakmai munkát végzett, akinek magasabb szintű nyelvtudása van,
- **szakmai vagy horizontális illeszkedés:** aki hamarabb elhelyezkedik, nagyobb valószínűséggel van csak a saját szakterületével betölthető munkája, aki hamarabb helyezkedik el, nagyobb valószínűséggel van a saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája, és aki hamarabb elhelyezkedik, a tanulmányai során elsajátított tudását jobban hasznosítja munkája során.

A fenti tényezők hatásának elemzését a következő változók figyelembe vétele mellett végzem el a rendelkezésemre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- személyes tényezők közül: a kor, a nem a családi állapot, a család anyagi helyzete, a 14 éves kori lakóhely,
- képzési tényezők közül a végzés éve és a képzés finanszírozási formája,
- munkaerő-piaci makrotényezők: foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében,
- háttérváltozók a munkaerő-piaci mikrotényezők: a túlképzettség cégméret (a foglalkoztatottak létszámával közelítve), a cég tulajdonosi szerkezetének változói között a magántulajdon jelenléte és a külföldi tulajdon jelenléte,
- a felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek álláskeresési ideje (a DPR 2011-es adatbázisa alapján).

1. tézis: Az álláskeresés idejét a fiatal diplomások esetében a következő tényezők befolyásolják a következő irányokban (lásd 12. táblázat):

- a, személyes tényezők: a családon belüli illeszkedés, azaz hasonló szakmai végzettséggel rendelkező családtag megléte pozitívan befolyásolja az álláskeresés idejét,*
- b, alapvető képzési tényezők: az átlagostól jobb tanulmányi eredmény, végzéskor a diploma kézhez vétele pozitívan befolyásolja az elhelyezkedési időt, nem szignifikáns a szakmai gyakorlat szerepe,*
- c, képzési többletet jelentő tényezők: a külföldi munkatapasztalat, a szakmai munkatapasztalat és a magasabb szintű nyelvtudás megléte is rövidebb álláskeresést eredményez,*
- d, a rövidebb idő alatt elhelyezkedők körében szorosabb szakmai illeszkedés figyelhető meg, azaz akik hamarabb helyezkednek el, nagyobb eséllyel dolgoznak szakmájukban, a hosszabb idő alatt elhelyezkedők pedig nagyobb eséllyel pályaelhagyók.*

2. kutatási kérdés: Hogyan befolyásolják a fiatal diplomások nettó bérét személyes-, alapvető képzési-, képzési többletet jelentő tényezők, a szakmai illeszkedés, és a munkaerőpiac mikrotényezői közül az álláskeresési idő, ha kontrolláljuk a munkaerőpiac egyéb mikrotényezőit és makrotényezőit valamint a felsőoktatási intézmény korábbi elhelyezkedési mutatóit?

2. hipotézis: a frissdiplomások nettó bérét pozitívan befolyásolják:

- **személyes tényezők:** pozitívan befolyásolja a nettó béreket, ha van a családban hasonló szakmai végzettségű,
- **alapvető képzési tényezők:** magasabb béreket eredményez, ha a fiatal diplomásnak az intézményében átlagostól jobb volt a tanulmányi eredménye, ha a végzéskor a diplomáját is megszerezte, valamint ha részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- **képzési többletet jelentő tényezők** magasabb bérré számíthat az, aki a végzés előtt külföldön dolgozott, az iskola befejezése előtt szakmai munkát végzett, és aki magasabb szintű nyelvtudással rendelkezik,
- **szakmai vagy horizontális illeszkedés:** magasabb bérré számíthat az, akinek csak a saját szakterületével betölthető munkája van, akinek saját vagy ahhoz kapcsolódó szakirányú végzettséggel betölthető munkája van, és akinek a tanulmányai során elsajátított tudása jobban hasznosul,
- **munkaerő-piaci mikrotényezők** közül: ha a végzés utáni első álláskeresés ideje rövidebb, az magasabb keresetekkel jár együtt.

A fenti tényezők hatásának elemzését a következő változók figyelembe vétele mellett végzem el a rendelkezésemre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- személyes tényezők közül: a kor, a nem, a család anyagi helyzete, a 14 éves kori lakóhely
- képzési tényezők közül a végzés éve és a képzés finanszírozási formája,
- munkaerő-piaci makrotényezők: foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében,
- háttérváltozók a munkaerő-piaci mikrotényezők közül: a túlképzettség cégméret (a foglalkoztatottak létszámával közelítve), a cég tulajdonosi szerkezetének változói között a magántulajdon jelenléte és a külföldi tulajdon jelenléte, a közalkalmazotti jogviszony, volt-e a végzést követően munkanélküli,
- a felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek álláskeresési ideje (a DPR 2011-es adatbázisa alapján).

2. tézis: *A fiatal diplomások nettó bérének alakulását a következő tényezők befolyásolják a következő irányokban* (lásd 13. táblázat):

- a, személyes tényezők: nem befolyásolja a béreket szignifikánsan, ha van a családban hasonló végzettségű,*
- b, alapvető képzési tényezők: az átlagosnál jobb tanulmányi eredményt elérőket magasabb bérrel jutalmazza a munkaerőpiac, a kötelező szakmai gyakorlaton való részvétel a béreket negatív irányban befolyásolja, a diploma tényleges megszerzése a végzéskor nem befolyásolja szignifikánsan a béreket,*
- c, képzési többletet jelentő tényezők: a külföldi munkatapasztalat és a jobb nyelvtudás is jelentősen növeli a béreket, negatívan befolyásolja a nem szakmai munkatapasztalat, nincs viszont szignifikáns hatása a bérekre a végzést megelőzően szerzett szakmai munkatapasztalatnak,*
- d, szakmai illeszkedés: pozitívan befolyásolja a béreket a munkakör által megkövetelthez való szakmai illeszkedés, nem szignifikáns viszont sem az, ha a munkakör csak az adott szakterületű végzettséggel tölthető be, sem a megszerzett tudás és képességek jobb hasznosíthatóságának hatása,*
- e, munkaerő-piaci mikrotényezők közül a hosszabb álláskeresési idő alacsonyabb béreket eredményez.*

3. kutatási kérdés: Milyen hasonlóságok és különbségek fedezhetők fel a különböző tudományterületek végzettjeinek foglalkoztathatósági mutatói, az elhelyezkedési idő és a szakmai illeszkedés között?

3. hipotézis: A nehezen helyettesíthető szakmák esetében a horizontális illeszkedésnek jelentősebb szerepe van az álláskeresési idő alakulásában, mint a könnyen helyettesíthetők esetében. A könnyen helyettesíthető szakmák esetében a munkakör által megkövetelt szakterülethez való szakmai illeszkedés (amit a helyettesíthetőség mércéjének tekintünk) nem befolyásolja szignifikánsan az elhelyezkedés idejét, a nehezen helyettesíthető szakmák esetében viszont szignifikánsan befolyásolja. Az illeszkedés másik oldalát tekintve: a megszerzett tudás és képességek hasznosíthatósága a munkavégzés során (a konvertálhatóság mértéke) a jól konvertálható szakmák esetében szignifikáns, a kevésbé konvertálható szakmák esetében nem szignifikáns az álláskeresési idő alakulásában.

3. tézis: *A munkakör által megkövetelt szakmai végzettség változói a szakmák helyettesíthetőségének mérőszámai is egyúttal, hiszen azt fejezik ki, a saját és ahhoz kapcsolódó szakterületen szerzett diploma feltétele-e az állás betöltésének. A képzés során elsajátított tudás és képességek hasznosulása pedig a jó konvertálhatóságot példázza. A nehezen helyettesíthető szakmák (informatikai, műszaki, jogi, orvos- és egészségtudományi) esetében az álláskeresési időt befolyásoló tényezők között szignifikáns a szakmai illeszkedés (saját vagy ahhoz kapcsolódó végzettséggel betölthető munkakör). Ezen szakterületek esetében a szakmai illeszkedés helyettesíthetőségi oldala nagyobb magyarázó erővel bír más szakterületekhez képest. A nehezen helyettesíthető szakterületek esetében (informatikai, jogi, műszaki, orvos- és egészségtudományi) esetében a szakterületi illeszkedés jelentősen befolyásolja az elhelyezkedési időt. A szakma helyettesíthetőségének kimutathatóan nagy szerepe van ezeken a területeken, míg a konvertálhatóság hatása nem mutatható ki szignifikánsan. A jól konvertálható szakterületek közé sorolható a bölcsész és gazdaságtudományi képzési terület, esetükben a rövidebb álláskeresési idő a megszerzett tudás és képességek átlagos, a konkrét munkahelytől független jobb hasznosulását (konvertálhatóságát) eredményezi (lásd 14. és 15. táblázat).*

4. kutatási kérdés: milyen tényezők befolyásolják a szakmai illeszkedés két oldalát, a helyettesíthetőséget és a konvertálhatóságot?

4. hipotézis: A szakmai illeszkedés mindkét oldalát, mind a konvertálhatóságot, mind a helyettesíthetőséget pozitívan befolyásolják a következők:

- **személyes tényezők:** ha van a családban hasonló szakmai végzettséggel rendelkező, nagyobb eséllyel szakmájához illeszkedő munkája van a frissdiplomásoknak,
- **alapvető képzési tényezők:** jobb illeszkedést eredményez, ha a fiatal diplomás az intézményében az átlagostól jobb tanulmányi eredménnyel végezte felsőfokú tanulmányait, ha a végzéskor a diplomát is megszerezte, valamint ha részt vett kötelező szakmai gyakorlaton,
- **képzési többletet jelentő tényezők:** a végzés előtt szerzett külföldi munkatapasztalat, a végzést megelőzően végzett szakmai munka valamint a magasabb szintű nyelvtudás szorosabb illeszkedést eredményeznek,

- **munkaerő-piaci mikrotényezők** között a rövidebb álláskeresési idő pozitív hatással van a szakmai illeszkedésre, a közalkalmazottak szakmailag jobban illeszkednek.

A fenti tényezők hatásának elemzését a következő változók figyelembe vétele mellett végzem el a rendelkezésemre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- személyes tényezők közül: a kor, a nem, a család anyagi helyzete, a 14 éves kori lakóhely, a családi állapot
- alapvető képzési tényezők közül a végzés éve és a képzés finanszírozási formája,
- munkaerő-piaci makrotényezők: foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta az intézmény megyéjében a végzés évében,
- háttérváltozók a munkaerő-piaci mikrotényezők közül: a túlképzettség cégméret (a foglalkoztatottak létszámával közelítve), a cég tulajdonosi szerkezete,
- a felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek álláskeresési ideje.

4. tézis: A horizontális munkahelyi illeszkedés két oldalát, a konvertálhatóságot és helyettesíthetőséget a következő tényezők a következő irányokban befolyásolják:

a, *A megszerzett tudás és képességek jobb hasznosulását eredményezi, azaz szorosabb illeszkedéssel jár:*

- *személyes tényezők közül az, ha a családban van hasonló végzettségű,*
- *alapvető képzési tényezők közül az átlagosnál jobb tanulmányi eredmény, a diploma kézhez vétele a végzéskor, a képzés részét képező kötelező szakmai gyakorlat,*
- *képzési többletet jelentő tényezők közül az, ha a végzettségéhez kapcsolódó szakmai munkát végzett a képzés során a frissdiplomás, a magasabb szintű nyelvtudás, ezzel ellentétes hatású, azaz szignifikánsan rosszabb konvertálhatóságot eredményez a nem szakmai munkatapasztalat, nem szignifikáns a külföldi munkatapasztalat szerepe,*
- *munkaerő-piaci mikrotényezők közül a közalkalmazotti/köztisztviselői jogviszony, a végzés utáni hosszabb ideig állást keresők viszont jellemzően kevésbé illeszkedők, azaz hosszabb álláskeresés nagyobb eséllyel vezet pályamódosításhoz.*

b, *Szignifikánsan kevésbé helyettesíthető valaki a munkájában, azaz a végzettségéhez szorosabban illeszkedő munkakörben dolgozik*

- *akinek a családban van hasonló végzettségű,*

- *akinek az átlagoshoz képest jobb volt a tanulmányi eredménye, valamint ha az abszolutóriumkor a diplomáját is megszerezte, nem befolyásolja az, ha részt vett a képzés részeként kötelező szakmai gyakorlaton,*
- *aki a tanulmányai idején szakmai munkatapasztalatot szerzett, azonban nem szignifikáns hatású a többi képzési többletet jelentő tényező, azaz nem eredményez szorosabb vagy kevésbé szoros szakmai illeszkedést, ha nem szakmai vagy külföldi munkatapasztalat van valakinek, illetve ha jól beszél idegen nyelvet,*
- *ha közalkalmazott/köztisztviselőként dolgozik, az első munkába álláskor álláskeresésre fordított idő azonban kevésbé szoros illeszkedéssel jár.*

5. KONKLÚZIÓ

A dolgozatban a felsőfokú végzettségűek foglalkoztathatóságát vizsgáltam. A második fejezetben áttekintést adtam a foglalkoztathatóság megközelítéseiről, definiálásának lehetséges módjairól, modelljeiről és mérésének lehetőségeiről. A foglalkoztathatóság értelmezései közül elemzésemhez a foglalkoztathatóság oly módon történő megközelítése áll legközelebb, mely a munka világába történő átmenetet emeli ki, annak sikerességét befolyásoló tényezőkről tájékoztat. A dolgozat fogalmi kereteinek megalapozása végett a különböző megközelítések szintéziseként elvégeztem a foglalkoztathatóság fogalmi konceptualizálását. Annak érdekében, hogy jobban megértsük e folyamatot, röviden áttekintést adtam a munkaerőpiac alapfogalmairól, a munkaerőpiac mikroökonómiai és makroökonómiai modelljéről, valamint az elemzés környezetét adó magyar munkaerőpiac sajátosságait is bemutattam. Ezt követően a magyar felsőoktatási rendszer jellemzőit foglaltam össze. Átvezetésként a felsőoktatás tömegesedésének hatásáról írtam, röviden kitérve az emberi tőke elméletére. Ezután képet adtam a felsőoktatási expanzió szülte munkapiaci elégtelenségek megoldására született közgazdasági elméletekről, beleértve a szűrés- és jelzés-elméleteket, az állásverseny-elméletet és hozzárendelés-elméletet. Mivel a dolgozat empirikus részében hangsúlyos az álláskeresés, ezért egy alfejezetet az álláskeresési elméletek áttekintésének szenteltem. A szakirodalmi alapok után a foglalkoztathatóság felmérését célzó nemzetközi és hazai empirikus vizsgálatok, azon belül is a CHEERS, REFLEX, DEHEMS, TRACKIT, FIDÉV és DPR felmérések ismertetésére került sor. Ezt követően összefoglaltam a korábbi, szakirodalomban olvasható empirikus elemzések eredményeit, a hangsúlyt azokra az elemzésekre helyeztem, melyek e disszertáció empirikus fejezetéhez kapcsolódnak. Az empirikus elemzés során elsősorban Veroszta (2010), Varga (2010) és az MKIK GVI (2013) eredményeire támaszkodtam. A dolgozat negyedik fejezetében az empirikus kutatás hipotéziseinek ismertetése után a minta és kutatás módszerei kerültek bemutatásra. Ezután az empirikus elemzés általam használt formális modelljeit mutattam be, majd az eredmények ismertetésére került sor.

A disszertáció új tudományos eredményei, melyek a dolgozat fő kérdésének megválaszolását segítették:

1. A foglalkoztathatóság szakirodalmának feldolgozása során a különböző megközelítések összegzése, szintézise (lásd 32. oldal).
2. A szakirodalomban elérhető empirikus eredmények felhasználásával regressziós modellt állított fel, melynek eredményeképpen sikerült azonosítani a fiatal diplomások álláskeresés idejét befolyásoló tényezőket (lásd:1. tézis).
3. Regressziós modell kidolgozása segítségével sikerült azonosítani a fiatal diplomások nettó bérének alakulását befolyásoló tényezőket (lásd: 2. tézis).
4. A tudományterületek közötti különbségek feltérképezése a Vámos (1989) által felvázolt konvertálhatóság és helyettesíthetőség dimenziói mentén. A szakmai illeszkedés indikátoraiként felhasználva a konvertálhatóság és helyettesíthetőség mutatóit a szakmák közötti jelentős különbségekre sikerült rávilágítani. A nehezen konvertálható és nehezen helyettesíthető szakmák esetén illeszkedő elhelyezkedés nagyobb mértékben befolyásolja az elhelyezkedési időt, mint más területeken. Ily módon rávilágított a dolgozat, hogy ezen szakterületek végzettjei esetében a pályaelhagyásra kényszerülők nagyobb hátrányt szenvednek a munkaerő-piaci integráció során, mint más szakterületek végzettjei (lásd: 3. tézis).
5. A szakmai illeszkedést két dimenzió mentén vizsgálva sikerült azonosítani azokat a tényezőket, melyek jelentősen befolyásolják a szakmai konvertálhatóságot és helyettesíthetőséget (lásd: 4. tézis).
6. A szakterületek összevetése hozzájárult Vámos (1989) csoportosításának mai érvényességének ellenőrzéséhez, és rávilágít arra, hogy két területet is át kellene helyezni a helyettesíthetőség és konvertálhatóság dimenziói mentén más csoportba.

A dolgozatban feltárt eredmények és összefüggések hozzájárulhatnak a foglalkoztathatóság szakirodalmának bővítéséhez, a munkaerőpiac és felsőoktatás közötti átmenet jobb megértéséhez, segíthetik a foglalkoztatáspolitikai és oktatáspolitikai döntések jobb megértését.

További kutatási irányok

A dolgozatban nem sikerült a felsőoktatási intézmények megítélésének munkaerő-piaci sikerességre (álláskeresői idő és bér) gyakorolt hatását azonosítani. A kérdés megválaszolását segítheti, ha hosszabb időtávon tudjuk értékelni az intézmények szerepét.

Érdekes kutatási irány lehet az is, hogy a dolgozatban leírt modellek változói idővel hogyan változnak.

Alaposabb vizsgálatok után talán mód nyílna arra is, hogy a szakmák konvertálhatóság és helyettesíthetőség dimenziói mentén történő csoportosításában (Vámos 1989) milyen változás történt az elmúlt 25 évben, hogyan változott az egyes szakmák tartalma, milyen mértékben képesek az egyes szakterületek a munkaerőpiac igényeihez igazodni.

A DPR adatfelvétele során bekerülhetnének olyan kérdések is a kérdőívbe, melynek során a munkaerő-piaci sikeresség tényezőinek még alaposabb feltárására lenne mód, mint például a mobilitási hajlandóság, ingázási hajlandóság, kapcsolatok szerepe.

Az eredmények értelmezése során számos kérdés merült fel, melyek elsősorban oksági kapcsolatokra vonatkoznak. Érdekes és hasznos lehet ezek további elemzése is.

Javaslatok

Összegezve a dolgozat eredményének tanulságait, óvatos javaslatokat is megfogalmazhatunk. A foglalkoztathatósági mutatók elemzése során arra a következtetésre jutottam, hogy a jó tanulmányi eredmény, a tanulmányok során nyújtott többletteljesítmény, a magasabb szintű nyelvtudás a munkaerő-piaci érvényesülésben hasznos. A munkaadók értékelik a jelentkezők többletteljesítményét, ami mind a rövidebb álláskeresői időben, mind pedig a magasabb keresetekben megjelenik. A végzés előtt álló hallgatóknak tehát jó szívvel azt mondanám, hogy tanuljanak sokat, tanuljanak jól, tanuljanak többet, mint amennyit kötelező, mert hosszabb távon az érvényesülésüket segíteni fogja a felhalmozott tudásuk.

Az álláskeresői stratégiákkal kapcsolatban megfontolandónak tartom a frissen végzettek részéről, hogy amikor döntést hoznak arról, hogy elvállaljanak-e egy állást, ne rövidtávon mérlegeljenek. Hosszabb távban gondolkodva, és lehetőségeiket hosszabb időintervallumban mérlegelve ugyanis másként magyarázható és indokolható a döntésük. Még ha jelenbeli anyagi körülményeik vagy a környezetük nyomása miatt indokoltnak is érzik rövidtávon például egy szakmájukhoz nem illeszkedő vagy végzettségi szintjükhez nem illeszkedő munka elfogadását, hosszabb távon ez a

döntésük nem lesz előnyös, a foglalkoztathatósági mutatóik (bérük, munkával való elégedettségük) rosszabbak lesznek. Hangsúlyoznám azt is, hogy amennyiben lehetőségük van rá, a végzettségükhöz kapcsolódó munkát vállaljanak, vagy ha azt rövid időn belül nem sikerül, törekedjenek az ilyen irányú munkahely-váltásra, mert a szakmai illeszkedés pozitív hatással van a bérek és az elégedettség alakulására is.

Nem lehet elégszer hangsúlyozni az idegennyelv-tudás fontosságát, hiszen globalizálódó világunkban ma már a legtöbb munkahelyen alapvető elvárás az idegennyelv-ismeret.

Azt is kiemelném, hogy a munkaerő-piaci átmenetet nagymértékben segítheti, ha a kapcsolatokat is kihasználják a végzettek az elhelyezkedésük segítése érdekében. Aki él a társas kapcsolatai adta lehetőségekkel, annak az információk elérhetősége sokkal szélesebb spektrumú, és a munkaerő-piaci érvényesüléskor előnye lehet annak, akinek „bennfentes” információi vannak.

Ezek az eredmények talán segíthetik a fiatal diplomásokat abban, hogy a munkaerő-piaci belépésükkor kellően megfontolt, hosszú távon sikerhez vezető és elégedettséggel járó munkavállalási döntést hozzanak.

6. IRODALOMJEGYZÉK

- 1.) Adams, J.– Greig, M. – McQuaid, R. W. (2002): Mismatch in local labour in the central Scotland: the neglected role of demand. *Urban Studies*, Vol.39. No.8. 1399–1416.
- 2.) Akerlof, G. A. (1970): The Markets for Lemons: Quality Uncertainty and Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84. No. 3. 488-500.
- 3.) Albrecht, J. W.– Axell, B. (1984): An Equilibrium Model of Search Unemployment. *Journal of Political Economy*, Vol. 92. No. 5. 824–840.
- 4.) Allen, J.– van der Velden, R. (2007): The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, The Netherlands
- 5.) Arrow, K. J. (1973): Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, Vol.2. 193-216.
- 6.) Atkins M. J. (1999): Oven-ready and Self-basting: taking stock of employability skills. *Teaching in Higher Education*, Vol. 4, No. 2.
- 7.) Bakacsi Gyula. – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2004): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment, KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest
- 8.) Becker, G. (1964): Human Capital. National Bureau of Economic Research, New York
- 9.) Becker, G. S. (1993): Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. The University of Chicago Press, Chicago
- 10.) Breen, R. – Goldthorpe, J. (2001): Class, Mobility and Merit: The Experience of Two British Birth Cohorts. *European Sociological Review*, Vol. 17, No. 2. 81-101.
- 11.) Belman, D. – Heywood, J. S. (1991): Sheepskin Effects in the Returns to Education: an Examination of Women and Minorities. *Review of Economics and Statistics*, No. 73. 720-724.
- 12.) Berde Éva – Czenky Klára – Györgyi Zoltán – Híves Tamás. – Morvay Endre – Szerepi Anna (2006): Diplomával a munkaerőpiacon. Felsőoktatás és munkaerőpiac. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest

- 13.) Blaskó Zsuzsa (2002): Pályakezdő diplomások a munkapiacon – egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat néhány tanulsága. *Educatio*, 11. évf. 2. sz. Diplomások, 301-312.
- 14.) Blaskó Zsuzsa (2008): Származási hatások a munkapiacon? A társadalmi egyenlőtlenségek iskolarendszeren kívüli átörökítéséről. PhD értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológiai Doktori Program.
- 15.) Bosworth, D. L. (1978): The rate of obsolescence of technical knowledge – A note. *The Journal of Individual Economics*, Vol. 26. No. 3. 273-279.
- 16.) Bourdieu P. (1997): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Angelusz Róbert (szerk): *A társadalmi rétegződés komponensei. Válogatott tanulmányok.* Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 156-177.
- 17.) Burus Tünde – Fábián Margit – Hornyák Miklós – Temesi Ottó Krisztián – Temesvári Rita – Vörös Péter (2012): A tudásalapú gazdaságfejlesztés helyzete Magyarországon. In: Kristófné Gungl Rita – Kristóf Péter (szerk.): *Metszetek, ahol gondolataink összeérnek.* Antológia Kiadó, Lakitelek, 47-86.
- 18.) Büchel, F. (2001): Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. In: *Training in Europe. Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report, Vol. 2* (Eds) Descy, P – Tessaring, M, CEDEFOP Reference series, Office for Publications of the European Communities, Luxembourg, 453-560.
- 19.) Chevalier, A. (2000): Graduate Over-Education in the UK. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science, 1-22.
- 20.) Csath Magdolna (2004): A nemzetek és hazánk versenyképessége. *Valóság*, 47. évf. 9. sz.
- 21.) Csehné Papp Imola (2010): Munkaerő-piaci elképzelések Gödöllőn és Kecskeméten In: Juhász Erika (szerk.): *Harmadfokú képzés, felnőttképzés és regionalizmus.* Center for Higher Education Research and Development Hungary, Debrecen, 317-322.
- 22.) Csehné Papp Imola (2012): A munkaerő-piaci ismeretek oktatásának kiemelt szükségessége a hr-képzésben. In: Poór József – Karoliny Martonné – Berde Csaba – Takács Sándor (szerk.): *Átalakuló emberi erőforrás menedzsment.* Complex Kiadó, Budapest, 248-256.

- 23.) Csehné Papp Imola (2013): A munkaerőpiac igényeinek megfelelő oktatási rendszer? In: Karlovitz, J. T. – Torgyik J. (szerk.): Vzdělávanie, výskum a metodológia (Oktatás, kutatás és módszertan). International Research Institute, Komárno, 650-657.
- 24.) Cserpes Imre (2011): A Széchenyi István Egyetem 2010-es online és személyes mintavételen alapuló DPR felmérésének összehasonlítása. In: Tamándl László (szerk.): DPR évkönyv 2010. A Széchenyi István Egyetem diplomás pályakövető programjának eredményei. Universitas-Győr Nonprofit Kft, Győr
- 25.) Csillag István (2009): Van-e visszaút? A gazdasági növekedés tényezőit felemésztő koraszülött jóléti állam. Közgazdasági Szemle, 56. évf. 7-8. sz. 648-672.
- 26.) Dabasi Halász Zsuzsanna (szerk.)(2011): Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc.
- 27.) David, P. – Foray, D. (1995): Accessing and Expanding the Science and Technology Base. STI Review, 16 Parizs: OECD
- 28.) Dearing, R. (1997): Higher Education in the Learning Society Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education. HMSO, London
- 29.) Derényi András (2010): A felsőoktatás és foglalkoztathatóság kapcsolatának értelmezései. Educatio, 19 évf. 3. sz. – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 361-369.
- 30.) Diamond, P. A. (1971): A Model of Price Adjustment. Journal of Economic Theory, Vol. 3. No. 2. 156-168.
- 31.) Dosi, G. – Llerna, P. – Labini, M. (2006): The relationships between science, technologies and their industrial exploitation: An illustration through the myths and realities of the so-called 'European Paradox. Research Policy, Vol. 35. No. 10. 1450-1464.
- 32.) Ehrenberg, R. G. – Smith R. S. (2008): Korszerű munkagazdaságtan: elmélet és közpolitika. Panem Kiadó, Budapest
- 33.) Evans, C. – Nathan, M. – Simmonds, D. (1999): Employability through Work. Centre for Local Economic Strategies, Manchester
- 34.) Fazekas Károly – Köllő János (2008): Munkaerőpiaci Tükör 2008. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

- 35.) FIDÉV Kutatócsoport (2001): Jelentés a felsőoktatás nappali tagozatás 1999-ben végzett fiatal diplomások munkaerő-piaci életpálya-vizsgálatának eredményéről, Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék, FIDÉV Kutatócsoport, <http://www.nefmi.gov.hu/letolt/users/matiscsaka/2003/04/fidev2001jelentes.rtf> letöltve 2011. 12. 13.
- 36.) Foray, D. – Lundvall, B. (1996): The Knowledge-based Economy: from the Economies of Knowledge to the Learning Economy. In: Foray, D. – Lundvall, B. (ed.): Employment and Growth in the Knowledge-based Economy, OECD Documents, Parizs
- 37.) Forray R. Katalin (szerk.)(2008): A foglalkoztatottság és a munkanélküliség szerkezetét befolyásoló társadalmi-területi tényezők. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest. letöltve 2012.05.30. www.forraykatalin.hu/doski/OFA_tarsadalmi-területi.pdf
- 38.) Forrier, A. – Sels, L. (2003): The concept employability: a complex mosaic. International Journal of Human Resources Development and Management, Vol. 3. No. 2. 102-124.
- 39.) Freeman, R. B. (1975): Overinvestment in College Training? The Journal of Human Resources, Vol. 10. No. 3. 287-311.
- 40.) Freeman, R. B. (1987): „Labour Economics”, The Nem Palgrave Dictionary of Economics, Vol. 3. 72-76.
- 41.) Frey, B. S. – Stutzer, A. (2002): What can economists learn from Happiness Research? Journal of Economic Literature, Vol. 15 June, 402-435.
- 42.) Friedman, M. (1996): Kapitalizmus és szabadság. Akadémiai Kiadó, Budapest
- 43.) Friedman, M. (1968): The Role of Monetary Policy. American Economic Review, Vol. 58. 1–17.
- 44.) Gábor R. István (Szerk.) (1990): A munkaerőpiac makroökonómiája. A munkagazdaságtan alapjai II. füzet, Aula Kiadó, Budapest.
- 45.) Gábor R. István (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. Közgazdasági Szemle, 44. évf. 6. sz. 457-473.
- 46.) Gábor R. István (2004): Bevezetés a munkaerőpiac gazdaságtanába. Zsigmond Király Főiskola, Budapest

- 47.) Gaebel, M. – Hauschildt, K. – Mühleck, K. – Smidt, H. (2012): Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths TRACKIT. European University Association, Brussels, Belgium
- 48.) Galasi Péter (1996): Munkanélküliek álláskeresési magatartása. Közgazdasági Szemle, 63. évf. 9. sz., 805-815.
- 49.) Galasi Péter (2002): Fiatál diplomások életpálya-vizsgálata. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovics Gy. (szerk.) Társadalmi riport 2002. TÁRKI, Budapest. Elektronikus verzió (2006). <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a832.pdf> letöltve 2011. 12. 13
- 50.) Galasi Péter (2007): Munkagazdaságtan mikroökonómiai megközelítésben. BCE Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest.
- 51.) Galasi Péter – Nagy Gyula (1997): A munkanélküliség gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest
- 52.) Galasi Péter – Nagy Gyula – Varga Júlia (2004): Fiatál diplomások munkaerőpiaci helyzetének változása 1999-2003. (Jelentés a FIDÉV kutatás első követéses felvételének eredményeiről). letöltve: 2014. 03.21. http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/Fidev_99_03.pdf
- 53.) Galasi Péter – Timár János – Varga Júlia (2001): Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Semjén András (szerk.) Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 73–89.
- 54.) Galasi Péter – Varga Júlia (2005): Munkaerőpiac és oktatás. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest
- 55.) Galasi Péter – Varga Júlia (2006): Hallgatói létszám és munkaerőpiac. Felsőoktatás és munkaerőpiac. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest
- 56.) Gazier, B. (1998): Employability: definitions and trends. In: Gazier, B. (ed.): Employability: Concepts and Policies. European Employment Observatory, Berlin.
- 57.) Gazier, B. (2007): “Making transitions pay”: The “Transitional labour markets” approach to “Flexicurity”. in: Jørgensen H. – Madsen P. K. (Ed.): Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model, Djof Publishing, Brussel. 99 – 130.
- 58.) Gömöri András (2001): Információ és interakció. Typotex Kiadó, Budapest

- 59.) Granovetter, M. (2001): A gazdasági intézmények társadalmi megformálása: a beágyazottság problémája. In: Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): A gazdasági élet szociológiája. Aula Kiadó, Budapest. 61-78.
- 60.) Green, F. – McIntosh, S. – Vignoles, A. (1999): Overeducation and Skills – Clarifying Concepts. CEPDP 435. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Sciences, London, UK.
- 61.) Gronau, R. (1971): Information and Frictional Unemployment. American Economic Review, Vol. 61. No. 3. 290–301.
- 62.) Hall, R. E. – Taylor, J. B. (2003): Makroökonómia. Elmélet, gondolat, gazdaságpolitika. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest
- 63.) Hall, R. E. (2005): The labor market and macro volatility: a nonstationary general-equilibrium analysis. NBER Working Pares Series, Working Paper 11684. National Bureau of Economic Research, Massachusetts, Cambridge.
- 64.) Halász Gábor (1998): A magyar oktatási rendszer szerkezeti dilemmái. Társadalmi Szemle, 1998, 120-130.
- 65.) Hartog, J. (1980): Earnings and Capabilty Requirements. The Review of Economics and Statistics. Vol. 62. No. 2. 230-240.
- 66.) Hartog, J. (2000): Over Education and Earnings: Where are We, Where should We Go? Economics of Educatio Review, Vol. 19. No. 2. 131-147.
- 67.) Harvey, L. (2001): Defining and measuring employability. Quality in Higher Education, Vol. 7. No. 2. 97-110.
- 68.) Haughton, G. – Jones, M. – Peck, J.– Tickell, A. – While, A. (2000): Labour market policy as flexible workfare: Prototype Employment Zones and the new workfarism. Regional Studies, 34, 669–680.
- 69.) Hicks, J. R. (1932): The Theory of Wages. Macmillan, London.
- 70.) Hillage, J. – Pollard, E. (1998): Employability: developing a framework for policy analysis. Research Brief 85, Department for Education and Employment
- 71.) Horváth Dániel (2008): Hazai gyakorlatok a diplomás pályakövetésben. In: Diplomás pályakövetés 1. Hazai és nemzetközi tendenciák. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. – Országos Felsőoktatási Információs Központ
- 72.) Horváth Dániel – Kiss László (2009): Nemzetközi és hazai tendenciák a diplomás pályakövetésben. Felsőoktatási Műhely 2. évf. 3. sz. 77-88.
- 73.) Hrubos Ildikó (2002): A „bolognai folyamat”. Európai trendek. A Bolognai Nyilatkozatból adódó strukturális változtatások megvalósíthatósága a magyar

- felsőoktatásban. Oktatókutató Intézet, Kutatás közben sorozat, Budapest, No. 235.
- 74.) Hrubos Ildikó (2010): A foglalkoztathatóság kérdése az Európai Felsőoktatási Térségben. *Educatio*, 19. évf. 3. sz. – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 347-360.
- 75.) Hungerford, T. – Solon, G. (1987): Sheepskin effects in the returns to education. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 69. No. 1. 175-187.
- 76.) Jaeger, D. A. – Page, M. E. (1996): Degrees Matter: New Evidence on Sheepskin Effects in the Returns to Education. *Review of Economics and Statistics* Vol. 78. No. 4. 733-740.
- 77.) Jóna György (2008): A magyarországi munkaerőpiac és felsőoktatás kongruenciája. In.: Krémer A. – Matiscsák A. (Szerk.): Tér és tudás. Egyetemek, mint tudás- innovációs- és regionális központok. Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged
- 78.) Jóna György (2013): A felsőoktatás és foglalkoztathatóság integrációjának technikái. In. Darvai Tibor (szerk.): Felsőoktatás és munkaerőpiac – eszményektől a kompetenciák felé. SETUP – Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged. 45-66.
- 79.) Judge, T. A. – Thoresen C. J. – Bono J. E. – Patton G. K. (2001): The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, Vol. 127. No. 3. 376-407.
- 80.) Kertesi Gábor (2000): Ingázás a falusi Magyarországon. Egy megoldatlan probléma. *Közgazdasági Szemle*, 47. évf. 10. sz. 775-798.
- 81.) Kertesi Gábor – Köllő János (2002): Economic transformation and the return to human capital – Hungary, 1986-1999. Volume Research in Labour Economics, Issue 21. 235-273.
- 82.) Kertesi Gábor – Köllő János (2006): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle*, 53. évf. 3. sz. 201-225.
- 83.) Keynes, J. M. (1965): A foglalkoztatás, a kamat és a pénz általános elmélete. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest.
- 84.) Kiss Éva (2011): A válság területi konzekvenciái az iparban. *Területi Statisztika*. 2011/2. Központi Statisztikai Hivatal, 161-180.
- 85.) Kiss Zsuzsanna (2014a): Öntudatos út a diplomától a munkába állásig. *Munkaügyi Szemle*, 19. évf. 2. sz. 46-64.

- 86.) Kiss Zsuzsanna (2014b): Job congruence among young Hungarian graduates. *International Journal of Education and Research*, Vol. 2. No. 2. 131-142.
- 87.) Knight, P. T. – Yorke, M. (2006): Embedding employability into the curriculum. *Learning and Employability Series One*, The Higher Education Academy, <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/yorkeknightembedding.pdf> utoljára letöltve 2011. 12. 29.
- 88.) Kornai János (1992): A posztoszocialista átmenet és az állam. Gondolatok fiskális problémákról. *Közgazdasági Szemle*, 39. évf. 6. sz. 489-512.
- 89.) Kotsis Ágnes (2011): A diplomás képzés növekedésének munkapiaci következményei. PhD értekezés, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Doktori Iskola, Debrecen
- 90.) Kozma Tamás – Pusztai Gabriella (2009): Kié a doktori iskola? *Educatio*, 18. évf. 1. sz. 64-74.
- 91.) KSH (2009): A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási sajátosságai. *Statisztikai Tükör*, 3. évf. 2. sz. letöltve 2013.01.11. <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/stattukor/ingazas08.pdf>
- 92.) KSH (2010): Magyarország 1989-2009. A változások tükrében. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf letöltve 2014.05.28.
- 93.) KSH: Gazdasági aktivitási mutatók megyék szerint 2001-2012. Magánháztartásokban lakó 15-74 éves személyek. Összevont korcsoportok: 15-64. <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp> letöltve 2013.01.11.
- 94.) KSH: Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998 –) http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016.html letöltve: 2014. 05. 28.
- 95.) KSH: Munkanélküliségi ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998 –) http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf017.html letöltve: 2014. 05. 28.
- 96.) Kun András István (2010): A gazdaságtudományi terület sokszínűsége a diplomás pályakövetés 2010 vizsgálata eredményei alapján. in: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010*, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest

- 97.) Laki László (2002): Munkaerő-piaci helyzet, gazdasági aktivitás, foglalkoztatottak, földbirtoklás és vállalkozás. In: Szabó Andrea – Bauer Béla – Laki László (szerk.): Ifjúság 2000. Tanulmányok I. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest. 61-115.
- 98.) Lam, A. (2000): Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrative Framework. *Organization Studies*, Vol.21. No. 3. 487-513.
- 99.) Lees, D. (2002): Graduate employability – Literature review. University of Exeter,
<http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/leeslitreview.pdf>
 f letöltve 2012. 04. 05.
- 100.) Lewitt, S. T. – Dubner, S. J. (2007): Lökonómia. Európa Könyvkiadó, Budapest
- 101.) Lindsay, C. – McCracken, M. – McQuaid, R. W. (2003): Unemployment duration and employability in remote rural labour markets *Journal of Rural Studies*, Vol.19. No. 2. 187–200.
- 102.) Lister, R. (2001): Work for those who can, security for those who cannot: a Third Way in social security reform or fractured social citizenship? in: Edwards, R. – Glover, J. (Eds): *Risk and Citizenship: Key Issues in Welfare*, Routledge, London. 96–115.
- 103.) Lundvall, B. A. (2002): The University in the Learning Economy. DRUID Working Paper, Vol. 2. No. 6.
- 104.) Machlup, F. (1966): Az oktatás teljes költsége. In: Illés Lajosné (szerk.): *Az oktatás gazdaságossága*. Tankönyvkiadó, Budapest, 57-93.
- 105.) Magda Sándor – Herneczky Andrea – Marselek Sándor (2008): A felsőoktatás és az agrár-oktatás dilemmái. *Gazdálkodás*, Vol. 52. No. 5. 432-443.
- 106.) Mankiw, N. G. (2005): *Makroökonómia*. Osiris Kiadó, Budapest
- 107.) Máté Domicián (2011): A munkaerő-piaci intézmények hatása a foglalkoztatásra szektorális megközelítésben. *Competitio*, 10. évf. 2. sz. 27-42.
- 108.) Máté Domicián (2013): A képzettség szerepe a gazdasági növekedésben ágazati megközelítésben. *Educatio*, 22. évf. e. sz. 424-432.
- 109.) McCall, J. J. (1970): Economics of Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84. No. 1. 113–126.
- 110.) McKenna, E. – Beech, N. (1998): *Emberi erőforrás menedzsment*. Panem Kft., Budapest

- 111.) McQuaid, R. W. – Lindsay, C. (2005): The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol. 42. No. 2. 197-219.
- 112.) Meyer Dietmar – Solt Katalin (2007): Bevezetés a makroökonómiába. Aula Kiadó, Budapest
- 113.) Mihály Ildikó (2009): Az oktatásból a munka világába való átmenet kérdései. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest. http://www.ofi.hu/tudastar/oecd-tanulmányok/oktatásból-munka-letöltés_ideje: 2013.09.15.
- 114.) Mincer, J. (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, Vol. 66. No. 4. 281-302.
- 115.) MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (2013): Friss diplomások a versenyszektorban. A képző intézmény szerepe a munkaerő-piaci érvényesülésben. elektronikusan elérhető: http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_frissdiplomasok_munkaltatoi_kutatas/frissdiplomasok_versenyszektorban_2013_intezmenyek.pdf letöltés ideje: 2014.03.09.
- 116.) Moerel, H.W.J. (2006): Tudásszerzés és ágazati képzés. In: Makó Cs. – Moerel H. – Illéssy M. – Czizmadia, P. (szerk.): Az új fejlődési utak lehetőségei a tanuló gazdaságban, A rugalmasság és biztonság átalakuló jelentései, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, *Competitio* könyvek 6., 175-192.
- 117.) Mortensen, D. T. (1970): Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips-curve. *The American Economic Review*, Vol. 60. No. 5. 847-862.
- 118.) Morvay Endre (2012): Munkapiac keresési súrlódásokkal. *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 2. sz., 139-163.
- 119.) Munkácsy Ferenc (2004): A szakmai gyakorlatosok fogadása elősegíti a munkaerő-utánpótlást. *Munkaügyi Szemle*, 48. évf. 1. sz. 3.
- 120.) Nielsen, P. – Lundvall, B. A. (2003): Innovation, Learning Organization and Industrial Relations. *DRUID Working Paper*, Vol. 3. No. 7.
- 121.) Nielsen, P. – Lundvall, B. A. (2008): Innováció, tanuló szervezetek és foglalkoztatási viszonyok. In: Makó Cs. – Moerel H. – Illéssy M. – Czizmadia P. (2008): Új fejlődési utak lehetőségei a tanuló gazdaságban, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, *Competitio* Könyvek, 6., 67-86.
- 122.) OECD (2009): Relative earnings for age group 25-64 with tertiary education: males. http://www.oecd-ilibrary.org/education/relative-earnings-for-age-group-25-64-with-tertiary-education-males_20755120-table4 letöltve: 2012. 01. 02.

- 123.) OECD (2009): Relative earnings for age group 25-64 with tertiary education: females. http://www.oecd-ilibrary.org/education/relative-earnings-for-age-group-25-64-with-tertiary-education-females_20755120-table5 letöltve 2012. 01. 02.
- 124.) OECD (2013): Education at a Glance 2013: OECD indicators. OECD Publishing. letöltve: 2014.05.10. [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf)
- 125.) Pakes, A. – Schankerman, A. (1984) : The Rate of Obsolescence of Patents, Research Gestation Lags, and the Private Rate of Return to Research Resources. In: Griliches, Z. (ed.): R & D, Patents, and Productivity. University of Chicago Press, Chicago, 73-88.
- 126.) Paul, J. S. (1999): The Relationship of Job Congruence, Job Satisfaction, and Social Support on the Mental and Psychological Health of Sport Officials. Dissertation at Department of Counseling, Rehabilitation Counseling & Counseling Psychology, Morgantown, West Virginia
- 127.) Phelps, E. S. (1968): Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium. *Journal of Political Economy*, Vol. 76. 678–711.
- 128.) Polányi, M. (1978): *Personal Knowledge*, Routledge and Kegan, London
- 129.) Polónyi István – Tímár János (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest*
- 130.) Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana. Osiris Kiadó, Budapest*
- 131.) Polónyi István (2006): A munkaerőpiacra orientált felsőoktatási minőségbiztosítás. In: Bálint Julianna – Polónyi István – Siklós Balázs: *A felsőoktatás minősége. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest*
- 132.) Polónyi István (2007): Piac helyett adminisztráció? *Educatio* 16. Évf. 2. sz., 271-284.
- 133.) Polónyi István (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio*, 19. évf. 3. sz. – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 384-401.
- 134.) Polónyi István (2012): Honnan jönnek a hallgatók? *Educatio*, 22. évf. 2. sz. – Látszat és való, 244-258
- 135.) Polónyi István – Szilágyi Enikő (2008): Felsőoktatási privatizáció, felsőoktatási vállalat vagy vállalkozó felsőoktatás? *Közgazdasági Szemle*, 55. évf. 3. sz., 262-277.
- 136.) Pusztai Gabriella (2012): A felsőoktatás munkára felkészítő szerepe a hallgatók értelmezésében. In: Kun András István – Polónyi István (szerk.): *Az Észak-*

- Alföldi régió helyzete: Képzés és munkaerőpiac. Új Mandátum Kiadó, Budapest. 9-29.
- 137.) Puztai Gabriella (2014): Bírálói vélemény Kiss Zsuzsanna: Fialat diplomások foglalkoztathatósága Magyarországon című doktori (PhD) értekezéséről. Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Doktori iskola (kézirat)
- 138.) Rákó Erzsébet – Szűcs Enikő (2012): Munkaerő-piaci helyzetkép Magyarországon és Romániában. Belvedere Meridionale Kft., Budapest
- 139.) Riley, J. G. (2001): Silver Signals: Twenty-Five Years of Screening and Signaling. *Journal of Economic Literature*, Vol. 39. No. 2. 432-478.
- 140.) Rosen, S. (1978): Substitution and Division of Labour. *Economica*. Vol. 45. No. 179. 235-250.
- 141.) Róbert Péter (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. in: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovics György (szerk.): Társadalmi riport 2002. TÁRKI, Budapest. 220-232. (elektronikus verzió 2006) <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a830.pdf> letöltve: 2011. 09.30.
- 142.) Róbert Péter (2004): A pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek és foglalkozási szerkezetének átalakulása. In: Varga Júlia (szerk.): Közelkép. Oktatás és munkaerőpiac. MTA KTI, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 100–105. econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Kozelkep.pdf letöltés ideje: 2014.02.20.
- 143.) Róbert P. – Bukodi E. (2005): The effect of the globalization process in the transition to adulthood in Hungary. In: Blossfeld H.P. – Klijzing E. – Mills M. – Kurz K. (eds.): *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. Routledge, London. 177-213.
- 144.) Rumberger, R. W. (1981): The Rising Incidence of Overeducation in the U.S. Labor Market. In: *Economics of Education Review*, Vol. 1. No. 3. 293-314.
- 145.) Rumberger, R. W. (1987): The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. *The Journal of Human Resources*, Vol. 22. No. 1. 24-50.
- 146.) Samuelson, P. A. – Nordhaus, W. D. (2009): *Közgazdaságtan*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- 147.) Sattinger, M. (1993): Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*. Vol. 31. No. 2. 831-880.
- 148.) Schmid, G. (2008): Full employment in Europe. Managing labour market transitions and risks. Edward Elgar Publishing Inc., Northampton

- 149.) Schmid, G. – Gazier, B. (ed.) (2002): The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets. Edward Elgar Publishing Inc., Northampton
- 150.) Schomborg, H. – Teichler U. (2006): Higher Education and Graduate Employment in Europe: results of graduate surveys from twelve countries. Dordrecht: Springer, 2006
- 151.) Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 4. évf. 1. sz. 27-49.
- 152.) Schultz, T. W. (1983): Beruházás az emberi tőkébe. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- 153.) Semjén András (2001): Az államilag finanszírozott felsőoktatási férőhelyek elosztása: bürokratikus koordináció versus kvázipiaci allokációs modell. In: Semjén András (szerk.): Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 199-224.
- 154.) Smith, H. L. (1986): Overeducation and Underemployment: An Agnostic Review. *Sociology of Education*, Vol. 95. No. 2. 85-99.
- 155.) Spence, M. (1973): Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87. No. 3. 355-374.
- 156.) Stigler, G. J. (1989a): Piac és állami szabályozás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 232-253.
- 157.) Stigler, G. J. (1989b): Információszerzés a munkaerőpiacon. Megjelent: Stigler, G. J.: Piac és állami szabályozás. Válogatott tanulmányok. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 254-273.
- 158.) Stiglitz, J. E. (1975): The Theory of „Screening”, Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*, Vol. 65. No. 3. 283-300.
- 159.) Swedish National Agency for Higher Education (2011): Swedish Universities & University Collages, Short Version of Annual Report 2011, Report 2011:15 R, Swedish National Agency for Higher Education, Högskoleverket, Stockholm.
<http://www.hsv.se/download/18.7dac986013389229f6e80002786/1115R-swedish-universities-annual-report-2011.pdf> letölthetve 2014. 05.25.
- 160.) Teichler, U. (2002): Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions. *Tertiary Education and Management*, Vol.8. No. 3. 199-216.

- 161.) Teichler, U. (2003): Az európai felsőoktatási reformok főbb kérdései. Egy felsőoktatás- kutató véleménye. *Educatio*, 12. Évf. 1. sz., 3-18.
- 162.) Thijssen, J. G. L. (2000): Employability in the brandpunt. *Aanzet tot verhaldering van een diffuus fenomen. Tijdschrift HRM*, 1. 7-34.
- 163.) Thijssen, J. G. L. – Van Der Heijden, B. I. J. – Rocco, T. S. (2008): Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition ot Future Employment Perspectives. *Human Resource Developemr Review*, Vol. 7. No. 2. 165-183.
- 164.) Thurow, Lester C. (1975): *Generating Inequality. Mechanism of Distribution in the U.S. Economy.* Basic Books, INC. Publishers, New York.
- 165.) Tímár János (1990): *A munkaerő-kínálat gazdaságtana.* Aula Kiadó, Budapest
- 166.) Tímár János (1997): *A munkaerőpiac egyensúlyi problémái 2010-ben.* *Közgazdasági Szemle*, 44. évf. 1. sz. 42-55.
- 167.) Tobin, J. (1972): Inflation and Unemployment. *American Economic Review*, Vol. 62. No. 1. 1–18.
- 168.) Török Ádám (2006): Az európai felsőoktatás versenyképessége és a lisszaboni célkitűzések. Mennyire hihetünk a nemzetközi egyetemi rangsoroknak? *Közgazdasági Szemle*, 53. évf. 4. sz. 310-329.
- 169.) Tsang, M. C. – Levin, H. M. (1985): The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 4. No. 3. 93-104.
- 170.) Tzannatos, Z. (1992): Labour Economics. In: Maloney, J. (ed.): *What Is New in Economics?* Manchester University Press, Manchester 71-100.
- 171.) Unger, M. – Raggautz, A. (2011): Long term career tracking of graduates using data from the social security system. DEHEMS Conference Paper, Vienna, 22-23. 09. 2011. letöltve 2013. 11. 20. http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/files/files/contributions/Unger_Martin_DEHEMS_Conference_Paper_Long_term_career_tracking_of_graduates_using_data_from_the_social_security_system.pdf
- 172.) Vámos Dóra (1989): *A képzettség vására: közgazdasági szempontok az oktatásszervezésben,* Akadémiai Kiadó Budapest
- 173.) Vámos Dóra (2000): *A diplomások iránti szükséglet és a felsőoktatás.* In: *Felsőoktatás új pályán.* Oktatókutató Intézet, Budapest
- 174.) Varga Júlia (1996): On tuition fees and student loans in higher education in Hungary. *Acta Oeconomica*, 47. évf. 3-4. sz. 297-311.

- 175.) Varga Júlia (1998): Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest
- 176.) Varga Júlia (2004): A közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének változása. 1992-2002. Országos Közoktatási Intézet, Műhelytanulmányok 4.
- 177.) Varga Júlia (2007): Kiből lesz ma tanár? Közgazdasági Szemle, 54. évf. 7-8. sz. 609-627.
- 178.) Varga Júlia (2010): A képzési terület és a felsőoktatási intézmény hatása a fiatal diplomások munkaerő-piaci sikerességére a 2000-es évek végén. In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): Diplomás pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest. elektronikusan elérhető: http://econ.core.hu/file/download/szirak2010/Varga_Julia.pdf letöltve: 2014.01.19.
- 179.) Várhegyi Éva (2010): A válság hatása a magyarországi bankversenyre. Közgazdasági Szemle, 57. évf. 10. sz. 825-846.
- 180.) Varian, H. R. (2004): Mikroökonómia középfolon. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest
- 181.) Veroszta Zsuzsanna (2010): A frissdiplomás helyzetének főbb dimenziói. In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): Diplomás pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest. elektronikusan elérhető: http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/Pages9_36_Veroszta.pdf letöltve 2011. 12. 29.
- 182.) Veroszta Zsuzsanna (2013a): Diplomás Pályakövetési Rendszer – Intézményi adatfelvétel a 2007-ben, 2009-ben illetve 2011-ben végzettek körében. Módszertani összefoglaló. Frissdiplomások 2012. http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/Frissdiplomasok_2012_zarotanutmany_es_modszertan/modszertan_vegzett2012.pdf letöltve 2014. 01.08
- 183.) Veroszta Zsuzsanna (2013b): Frissdiplomások 2012, Kutatási zárótanulmány. Diplomás Pályakövetési Rendszer országos kutatás. Educatio Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/Frissdiplomasok_2012_zarotanutmany_es_modszertan/Frissdiplomasok_2012.pdf letöltve 2014. 03.02.

- 184.) Vincze Szilvia (2013): A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- 185.) Watts, A. G. (2006): Career development learning and employability. Learning and Employability Series Two, The Higher Education Academy http://hca.ltsn.ac.uk/assets/documents/resources/resourcedatabase/id592_career_development_learning_and_employability.pdf letöltve 2011. 12. 13.

7. MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet

A foglalkoztathatóság szerkezete

<u>individuális tényezők</u>	<u>személyes körülmények,</u>	<u>Külső faktorok</u>
<p>Foglalkoztathatóság, készségek és jellemzők, alapvető attribútumok</p> <p>1, Alapvető szociális készségek: becsületesség és tisztesség, megjelenés, megbízhatóság, felelősség, önfegyelem, munkavállalási hajlandóság, intézkedések és következmények megértése, pozitív hozzáállás.</p> <p>2, Személyes kompetenciák: proaktivitás, szorgalom, saját motiváció, ítéletet, kezdeményezés, bizalom, magabiztosság, önállóság.</p> <p>3, Alapvető hasznosítható készségek: próza és a dokumentum olvasási, írási, számolási készség, szóbeli prezentáció,</p> <p>4, Területen alkalmazható készségek: érvelés, problémamegoldás, alkalmazkodóképesség, munka-folyamat menedzsment, team munka, személyes feladat, időgazdálkodás, funkcionális mobilitás,</p>	<p>Háztartási körülmények</p> <p>1, Közvetlen gondozási feladatok: a gyermekek gondozása, idős rokonok, stb</p> <p>2, Egyéb családi és gondozói kötelezettség: a háztartáson kívüli gyermekek vagy más családtagok pénzügyi támogatása/ kötelezettségvállalás</p> <p>3, Egyéb háztartási körülmények: biztonságos, megfizethető és megfelelő lakhatás</p> <p>A forrásokhoz való hozzáférés</p> <p>1. közlekedéshez való hozzáférés: saját vagy könnyen hozzáférhető egyéni közlekedés, járás képessége, megfelelő távolság</p> <p>2. Hozzáférés a pénzügyi tőkéhez: a háztartások jövedelme, a pénzügyi nehézségek mértéke és időtartama, hozzáférés a hivatalos és nem hivatalos pénzügyi támogatásokhoz, a rendelkezésre álló</p>	<p>A keresleti tényezők</p> <p>1. munkaerő-piaci tényezők: helyi és regionális vagy más igények szintje, a helyi és regionális igények természete és változása (szükséges képzettség: a szint, az állások foglalkozási struktúrája, ágazatok, ahol a kereslet koncentrálnodik), helyszín, közeli/távoli helyi munkaerőpiacok az ipari/foglalkoztatási központok arányában, verseny szintje a munkahelyek közt, versenyző munkáltatói intézkedések, a változó fogyasztói preferenciák, stb</p> <p>2. Makrogazdasági tényezők a makrogazdasági stabilitás, közép-és hosszú távú üzleti bizalom, a munkaerő-kereslet mértéke és természete a nemzetgazdaságban.</p> <p>3. Állásjellemzők: díjazás, a munkakörülmények, munkaidő és műszakban végzett munka,</p>

<p>IKT-készségek, kapcsolatteremtő-kommunikációs készség, érzelmi és esztétikai készségek.</p> <p>5, Magas szintű átvihető készségek: csapatmunka; üzleti gondolkodás, kereskedelmi szemlélet, folyamatos tanulás, munkakör-specifikus készségek, vállalat-specifikus képességek.</p> <p>6, Képesítés: formális iskolai és szakmai végzettség, munkakör-specifikus képesítés.</p> <p>7, Munkatapasztalat: szakmai tapasztalat, általános munkavégzési képességek és a személyes adottságokat, gyakran értékes hasznosítható készségeket (pl. vezetés), szakmai specifikus készségek.</p> <p>8, A munkaerő-piaci kötődés: jelenlegi munkanélküliség / foglalkoztatás időtartama, száma, hossza, munkanélküliség / inaktivitás; "egyensúly" munka történet.,</p>	<p>jövedelem hatékony felhasználása.</p> <p>3.Hozzáférés a társadalmi tőkéhez: személyes és családi támogató hálózatok hozzáférést formális és informális közösségi támogató hálózatok száma, informális kapcsolatok elterjedése</p>	<p>előmeneteli lehetőségek, részmunkaidő mértéke, ideiglenes és alkalmi munka, belépéshez szükséges pozíciók</p> <p>4. Kiválasztási tényezők: munkaadók formális toborzási és kiválasztási eljárásai, munkaadók általános preferenciái (például a közelmúltban szerzett tapasztalatok), a munkáltatók keresési csatornái (keresési módszerek munkatársak felvételekor), diszkrimináció (például az életkor alapján, nem , a faj, a lakóhely, a fogyatékoság, a munkanélküliség időtartama), informális hálózatok mértéke, csak megfelelő képesítés illetve személyi okmányok megléte.</p>
<p>A demográfiai jellemzők</p> <p>kor, nem,</p>	<p>Munkakultúra megléte</p> <p>Kultúra, amelyben a munkát ösztönzik és támogatják a családban, a társak között, vagy más személyes kapcsolatokban</p>	<p>Támogató tényezők megléte</p> <p>1. Foglalkoztatáspolitikai tényezők hozzáférhetősége:</p>
<p>Egészség és jó közérzet</p>		

<p>1. Egészség: jelenlegi testi és mentális egészség, kórtörténet, pszichológiai jólét</p> <p>2. A fogyatékoság jellege és mértéke: testi fogyatékoság, értelmi fogyatékoság.</p>	<p>és a tágabb közösségekben egyaránt.</p>	<p>közszolgáltatások és a álláskeresési technikák (tanácsadás) a szolgáltatások kiterjedtsége (például a használat és a hitelesség a munkaadók/álláskeresők körében), ösztönző adókedvezmény rendszer, aktiválás és a nyomás, hogy menjenek el dolgozni, a képzések hozzáférhetősége és behatárolása, a helyi / regionális fejlesztési politikák mértéke, megkönnyíteni az iskolából munkába való átmenetet, megszólítják az iskolákat és az egyetemeket is.</p>
<p>Álláskeresés</p> <p>formális keresési szolgáltatások hatékonysága, rendelkezésre álló információs erőforrások (beleértve az IKT-k), az informális szociális hálózatok és kapcsolatok tudatos és hatékony felhasználása, önéletrajzírás, kiválasztási folyamatban nyújtott teljesítmény, a munkaerő-piaci erősségek és gyengeségek ismerete, reális munkaelvárások</p>		<p>2. Egyéb: tömegközlekedés elérhetősége és megfizethetősége, gyermekgondozási és egyéb támogató szolgáltatások.</p>
<p>Alkalmazkodóképesség és mobilitás</p> <p>földrajzi mobilitás, a bérek rugalmassága, rezervációs bér, a munkahelyi rugalmasság (munkaidő, foglalkozások, ágazatok)</p>		

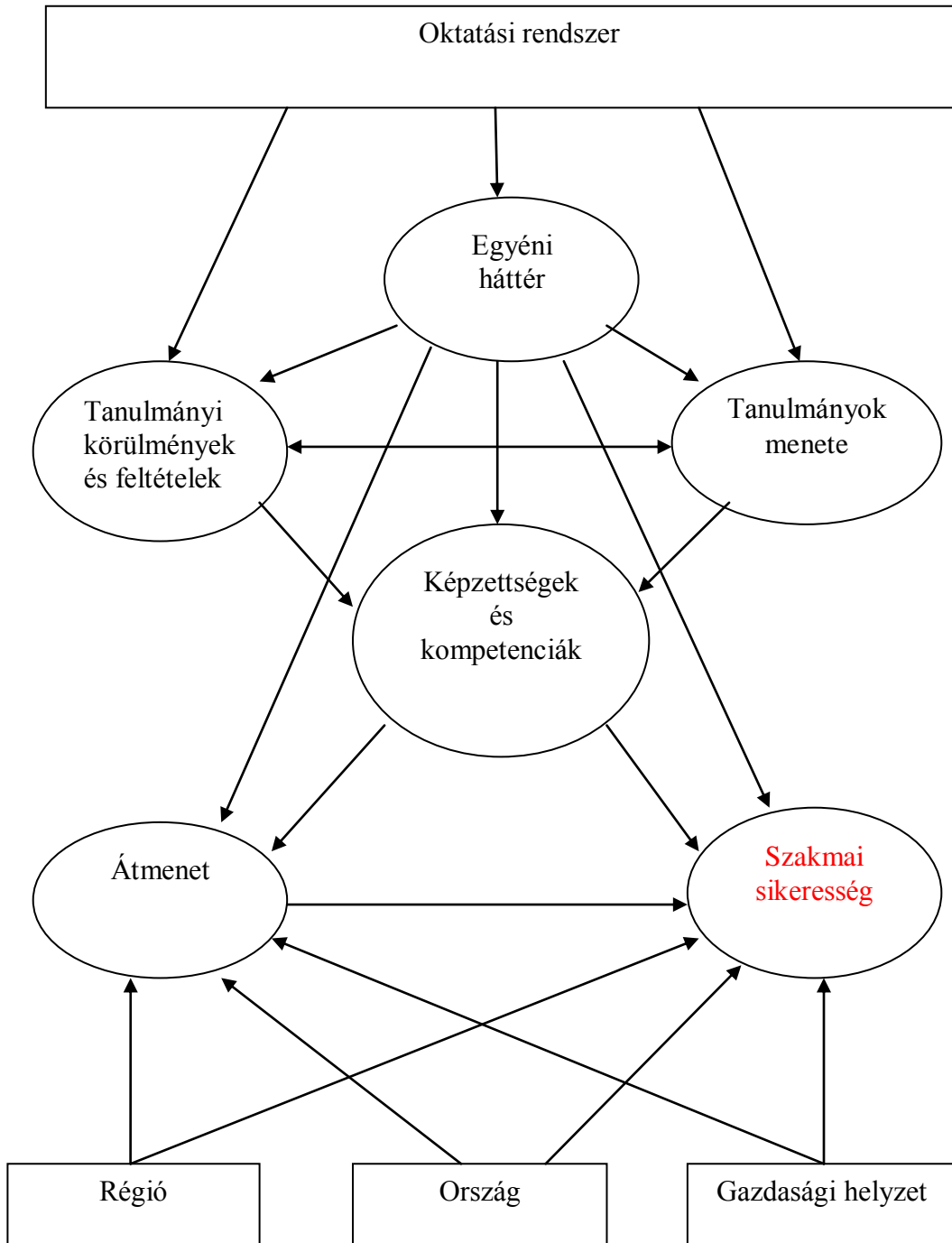
Forrás: McQuaid – Lindsay (2005: 209-10)

Felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya korcsoportonként

Ország	Korcsoport					
	25-64	30-34	25-34	35-44	45-54	55-64
Ausztrália	38	45	45	41	35	30
Ausztria	19	24	21	21	19	16
Belgium	35	43	42	39	31	25
Kanada	51	58	57	58	48	43
Csíle	29		41	30	23	21
Csehország	18	24	25	18	17	12
Dánia	34	41	39	37	31	28
Észtország	37	40	39	35	37	35
Finnország	39	46	39	47	41	31
Franciaország	30	43	43	36	22	19
Németország	28	31	28	29	27	26
Görögország	26	29	33	28	24	19
Magyarország	21	28	28	21	18	16
Izland	34	41	39	39	31	24
Írország	38	49	47	43	31	23
Izrael	46	53	45	50	45	45
Olaszország	15	20	21	17	11	11
Japán	46		59	51	47	31
Korea	40	64	64	49	28	13
Luxemburg	37	48	47	40	31	28
Mexikó	17	20	23	15	16	12
Hollandia	32	41	40	34	29	26
Új-Zéland	39	47	46	41	37	33
Norvégia	38	50	47	42	34	29
Lengyelország	24	37	39	24	16	13
Portugália	17	26	27	19	11	11
Szlovákia	19	23	26	17	16	14
Szlovénia	25	38	34	28	22	16
Spanyolország	32	41	39	37	27	19
Svédország	35	48	43	39	31	28
Svájc	35	44	40	39	33	27
Törökország	14	17	19	13	10	10
Egyesült Királyság	39	48	47	43	36	31
USA	42	44	43	45	41	41
OECD átlag	32	39	39	34	28	24
EU21 átlag	29	37	36	31	25	21

Forrás: OECD Education at a Glance 2013

A felsőoktatási intézményekben diplomát szerzők szakmai sikerességét elemző modell a CHEERS felmérésben



Forrás: Schomborg (2010:28)

4. sz. melléklet

Súlyképző változók a DPR-ben, Forrás: Veroszta (2013a)

Képzési terület szerinti illeszkedés

képzési terület	mintaarány (%)	alappopulációs arány (%)	súlyok
agrár	4,08	4,88	1,194705
bölcsészettudományi	16,65	16,84	1,011212
gazdaságtudományi	21,15	22,79	1,077302
informatikai	6,14	5,46	0,88904
jogi és igazgatási	6,02	5,41	0,897844
műszaki	12,95	12,17	0,939731
művészet/művészetközvetítés	0,92	1,32	1,43925
közigazgatás, rendészet, katonai	2,26	3,23	1,384546
orvos- és egészségtudományi	5,24	5,04	0,963033
pedagógus	6,92	8,26	1,193025
sporttudományi	1,19	2,8	2,359327
társadalomtudományi	10,69	6,9	0,644704
természettudományi	5,79	5,0	0,863175
összesen	100	100	

Képzési területi átlagsúly: 1,14

Munkarend szerinti illeszkedés

munkarend	mintaarány (%)	alappopulációs arány (%)	súlyok
nappali	65,66	64,31	0,979167
egyéb	34,34	35,69	1,038792
összesen	100	100	

Munkarend szerinti átlagsúly: 1,0089

Nemek szerinti illeszkedés

nem	mintaarány (%)	alappopulációs arány (%)	súlyok
nő	63,99	60,95	0,952151
férfi	36,01	39,05	1,084234
összesen	100	100	

Nemek szerinti átlagsúly: 1,0181

A végzés éve szerinti illeszkedés

végzés éve	mintaarány (%)	alappopulációs arány (%)	súlyok
------------	----------------	--------------------------	--------

2007	22,52	31,78	1,410903
2009	36,20	36,80	1,016431
2011	41,27	31,42	0,761038
összesen	100	100	

A végzés éve szerinti átlagsúly: 1,0628

Képzési szint szerinti illeszkedés

Képzés	mintaarány (%)	alappopulációs arány (%)	súlyok
BA/BSc	38,56	32,74	0,848544
MA/MSc	9,22	5,91	0,641215
egységes és osztatlan	3,74	2,35	0,628689
hagyományos egyetemi	25,36	25,31	0,987066
hagyományos főiskolai	22,85	33,69	1,474015
összesen	100	100	

Képzési szint szerinti átlagsúly: 0,91589

Forrás: Veroszta (2013a)

Az álláskeresési idő átlaga intézményenként 2011-ben és 2012-ben a DPR-ben

2011				2012			
3.3.3.1. Abszolutórium után összesen hány hónapig kereste első munkáját?				v3.3.3.1 Abszolutórium után összesen hány hónapig kereste első munkáját?			
Intézmény	Átlag	N	Std. eltérés	Adatküldő intézmény neve	Átlag	N	Std. eltérés
ÁVF	3,35	17	3,200	ÁVF	3,54	90	3,778
AVKF	3,31	67	3,066	AVKF	2,92	85	2,783
BGF	3,97	130	4,193	BGF	3,20	157	2,690
BKF	2,98	142	3,666	BKF	5,22	141	4,969
BCE	3,38	252	5,003	BCE	3,15	758	3,391
BME	3,75	395	4,752	BME	2,58	579	2,754
DE	3,28	585	3,539	DE	4,08	636	4,712
EJF	2,76	68	2,110	DF	4,86	173	5,444
ELTE	3,33	1209	3,964	EJF	5,04	54	5,683
EKF	2,29	119	2,373	ELTE	3,31	1146	4,158
KE	4,43	158	4,707	EKF	4,39	109	3,639
KF	2,50	80	2,135	GDF	4,45	11	3,588
KJF	2,24	17	1,562	KE	3,72	218	3,165
MOME	4,20	5	3,421	KF	4,96	182	5,564
ME	3,54	409	3,832	KJF	3,52	61	3,538
MÜTF	2,62	95	2,590	ME	3,95	475	4,032
NYF	3,65	213	3,989	26	6,29	62	5,199
PPKE	3,10	303	3,204	NYF	6,74	209	7,692
PTE	3,19	758	3,631	PPKE	3,75	332	3,779
SE	3,64	124	4,342	PTE	3,93	836	4,677
SZE	3,02	207	2,840	SE	2,62	251	3,396
SZTE	3,68	716	5,013	SZE	3,80	265	3,485
SZIE	4,16	273	4,683	SZTE	3,80	942	4,573
SZF	3,28	78	3,306	SZIE	5,22	278	6,153
PE	3,01	152	2,553	SZF	4,74	100	5,088
WJLF	4,00	38	4,855	PE	4,46	166	4,693
ZMNE	3,15	99	3,048	WJLF	4,73	30	4,291
ZSKF	3,28	116	3,466	ZSKF	5,14	103	4,965
ANNYE	3,00	1	.	ANNYE	1,00	3	,000
NYME	3,17	235	4,027	NYME	4,21	226	4,968
OE	4,46	210	5,461	OE	3,17	293	3,171
Total	3,42	7271	4,039	NKE	4,33	92	5,082
				Total	3,83	9063	4,427

Forrás: DPR 2011, DPR 2012

Költségvetési szférában dolgozók tudományterületenként

