

Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

**FIATAL DIPLOMÁSOK
FOGLALKOZTATHATÓSÁGA
MAGYARORSZÁGON**

Kiss Zsuzsanna

Témavezető: Dr. Kun András István



DEBRECENI EGYETEM
Közgazdaságtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2014.

Tartalom

1. A kutatás előzménye és motivációi.....	2
2. A doktori értekezés szerkezete, alkalmazott módszertan	4
3. A doktori értekezés kutatási kérdései.....	12
4. A doktori értekezés tézisei.....	16
5. Összegzés, további kutatási irányok.....	19
6. Irodalomjegyzék.....	21
7. A jelölt publikációs jegyzéke.....	28

1. A kutatás előzménye és motivációi

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 a munkaerő-piaci sikeresség szinonimájának is tekintett (lásd például Teichler 2002, Schomborg 2010, Veroszta 2010, Varga 2010, Vincze 2013) 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 2004). 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 a úgy is lehet fogalmazni, hogy bár a szakirodalomban a téma kutatói különböző aspektusokból közelítik meg a

kérdést, a foglalkoztathatóság-definíciók közös eleme, a munkaerő-piaci sikeresség szinonimájaként az egyén munkavállalásának esélyét, valószínűségét tekintik foglalkoztathatóságnak, melyet számos tényező befolyásol. 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?

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 (Frey – Stutzer 2002). Ez alapján arra következtethetünk, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők elégedettebbek, hiszen magasabb a jövedelmi szintjük. A szakirodalom azonban számos szerző rámutat, hogy ez nincs mindig így. A felsőfokú végzettség 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 életpálya 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 megfelelést 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 szükségesnél magasabb szintű képzettsége van a munkavállalónak, akkor túlképzett, ha annál alacsonyabb, akkor alulképzett. Horizontális illeszkedésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló szakképzettségének 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 kapcsolat 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 jól képzett munkaerő jelenti. E kapcsolat elsődleges érintettjei a felsőoktatásból kikerülő frissdiplomások, akik el szeretnék helyezkedni, elképzeléseiknek megfelelő állást szeretnék találni. A dolgozat az oktatás és a munkavállalás közötti átmenet elemzésére vállalkozik.

2. A doktori értekezés szerkezete, alkalmazott módszertan

Az értekezés fő fejezetei:

1. Bevezetés
2. Foglalkoztathatóság: kapcsolat a felsőoktatás és munkaerőpiac között
3. A 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 keret megalapozását célozza. Áttekintést ad a foglalkoztathatóság definícióinak széles köréről. 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. 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 a dolgozatban nem vállalkozom. Másként csoportosítva 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 elképzeléseit a vizsgálataik fókusza szerint négy csoport 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 különböző megközelítések szintéziseként megfogalmazva, *a foglalkoztathatóság annak a valószínűsége, hogy az egyén 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 2006)
- *munkaerő-piaci lehetőségek* (lásd például Thijssen 2000, Forier – Sels 2003, Thijssen et al. 2008).

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 (Forier – Sels 2003), Knight – Yorke (2006) USEM-modellje, és a foglalkoztathatóság szerkezeti modellje (McQuaid – Lindsay 2005).

A foglalkoztathatóság mérésére szolgáló mutatók áttekintésével folytatódik a dolgozat. A végzettek munkaerő-piaci sikerességét a nemzetközi felmérésekben objektív és szubjektív mutatók alapján vizsgálják (lásd például Schomborg 2010, Veroszta 2010). Veroszta (2010) a foglalkoztathatósági mutatókat a következőképpen csoportosította: az 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

vonatkozók; továbbá vannak még a cég méretet 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; presztízsrre vonatkozók, amelyek mind a munka mind a munkahely elismertségét mérik; valamint a munkahelyi státusszal való elégedettség mérése. A munkaerő-piaci sikeresség egyik fontos mutatója a képzettség és a foglalkozás illeszkedése. Vertikális és horizontális illeszkedést különböztethetünk meg. Vertikális értelemben a szakirodalom a túlképzés és alulképzés fogalmát használja. Ha a foglalkozás gyakorlásához szükségesnél magasabb szintű képzettsége van a munkavállalónak, akkor túlképzett, ha annál alacsonyabb, akkor alulképzett. Horizontális illeszkedésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló szakképzettségének megfelelő munkát végez (lásd például Rumberger 1987, Galasi et al. 2001). 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).

A foglalkoztathatóság szorosan kapcsolódik az oktatáshoz és a munkaerőpiachoz, ezért a következő alfejezetben a munkaerőpiac alapfogalmai, és az annak működését leíró modellek is ismertetésre kerülnek. Ezután a későbbi elemzés közegét adó magyar munkaerőpiac bemutatása következik rövid történeti összefoglalóval és jellemző mutatók leírásával.

Ezt követően röviden a dolgozat összegzi a magyar oktatási rendszer jellemzőit, azon belül részletesebben a felsőoktatást, majd kitér az oktatás és munkaerőpiac kapcsolatára, annak összehangolására, és a piaci elégtelenségek lehetséges megoldásaira. A dolgozat összegzi a munkaerő gazdasági illeszkedésének közgazdasági elméletein belül a neoklasszikus megközelítés (lásd például Freeman 1975, Rumberger 1981, Chevalier 2000), a jelzés és szűrés elméletek (lásd például Spence 1973, Arrow 1973, Stiglitz 1975), az állásverseny elmélet (job competition) (lásd például Thurow 1975), és a hozzárendelés elmélet (assignment model) (lásd például Sattinger 1993) tanulságait. Mivel az empirikus elemzés egyik kulcskérdése az elhelyezkedési időt meghatározó tényezők meghatározása, röviden összefoglalásra kerülnek az álláskeresési elméletek tanulságai is. Az álláskeresési elméletek az álláskeresés optimalizálásának lehetőségét az információs aszimmetriából kiindulva írják le, a bérek alakulásáról is tájékoztatnak. (lásd például Mortensen 1970, McCall 1970, Gronau 1971, Tobin 1972, Granovetter 1981, Büchel 2001, Morvay 2012). Arra is magyarázatot adnak, miért fordulhat elő az, hogy valaki nem a végzettségéhez illeszkedő munkakörben helyezkedik el.

A harmadik fejezetben a dolgozat röviden áttekintést ad a foglalkoztathatóság témakörében született nemzetközi és hazai felmérésekről (CHEERS, REFLEX, FIDÉV, DPR), és azok empirikus tapasztalatairól. A korábbi empirikus elemzések eredményeinek összegzése során azokra a kutatásokra fókuszál a dolgozat, melyek a későbbi empirikus elemzéshez szorosan köthetők.

Veroszta (2010) elemzésének főbb megállapításai szerint a frissdiplomások munkája közegét tekintve sikertényezőnek, a szakmaiság szerepe a legjelentősebb, említhető még a demográfiai háttér, de a másik három beemelt modell (társadalmi háttér, képzési háttér, képzési többlet) csak nagyon kis mértékben járul hozzá a sikeresebb munkavégzési közeg eléréséhez. A sikeres karrier eléréséhez szintén a szakmaiság és a demográfiai jellemzők járulnak hozzá leginkább. 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) tényezőkön. 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 keres választ, hogy mennyire sikeresek egy adott képzési területen diplomát szerettek a munkaerő-piacon ahhoz képest, amilyen sikeresek lettek volna akkor, ha más képzési területen szereznek végzettséget. 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 végzetek kerestek többet vagy kevesebbet, mint kerestek volna, ha más képzési területeken folytatnak tanulmányokat, a többi területen a kereseti különbségek a diplomások egyéb jellemzőihez és nem diplomájuk tudományterületéhez köthetők. Az intézményeknek 29-ből 9 esetben volt hatása a végzetek keresetére, foglalkoztatási valószínűségére, vagy mindkettőre.

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. Conjoin 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 jutnak, 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).

Csehné Papp Imola (2013) felmérésében a felsőoktatásból kilépők körében az elhelyezkedéssel kapcsolatos tapasztalatok azt mutatták, hogy a végzetek 40%-a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, 25 % nem a végzettségéhez kötött,

de felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben dolgozik például ügynök vagy ügyintézőként, 16 %-uk alulfoglalkoztatott. Magyarország főváros-központúságát illusztrálja az is, 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 dolgozat negyedik fejezetében, az empirikus részében bemutatásra kerül az elemzés során használt adatbázis, annak adatfelvétele, módszertani jellemzői. A hipotézisek ismertetése után a hipotézisek tesztelése, annak módszertani leírása, az eredmények összegzése, az új tudományos eredmények megfogalmazása következik.

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

Módszertan

A disszertáció elemzéseit megelőzően a frissdiplomások álláskeresői ideje és a szakmai illeszkedés közötti kapcsolat létét független kétmintás *t*-próba segítségével ellenőriztem a Debreceni Egyetem DPR 2010-es adatbázisán.¹ Szignifikáns különbséget találtam a szakmájukban dolgozók és a pályaelhagyók álláskeresői ideje között. A *t*-próbát megismételtem a két csoport nettó bérére vonatkozóan is, ahol az előzőhöz hasonló eredményeket kaptam. 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 álláskeresői ideje és bére közötti különbséget tekintve a fent leírtakkal összecsengő eredményeket kaptam.² Megfogalmazódott a kérdés, hogy ez a

¹ Az eredményeket publikáltam a Munkaügyi Szemle 19. évf. 2. számában, 46-64. oldalakon

² Az eredményeket publikáltam: International Journal of Education and Research, Vol. 2. No. 2.

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 elvégeztem 11 tudományterület adatain, és azt találtam, hogy nem áll fenn ez a kapcsolat minden szakterületen.

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 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

$\beta_{i>0}$ = i -edik változó nem standardizált regressziós együtthatója

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = 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.

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 forint/hó), a többi változó az előzőekkel azonos.

A szakterületek közti különbségek feltárása céljából az álláskeresési időre vonatkozó elemzéseket elvégzem a korábban már külön-külön is megvizsgált 11 tudományterületen, a hasonlóságok és különbségek elemzése révén igyekszem rávilágítani a különböző szakterületeken megfigyelhető jellemzőkre.

A szakmai illeszkedést szignifikánsan meghatározó változók becslésére bináris logisztikus regresszió elemzést alkalmazok. Független változók mindkét modellben:

$\beta_0 =$ konstans

$\beta_{i>0}$ = i-edik változó nem standardizált regressziós együtthatója

X_{sz} = személyes tényezők,

X_k = 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 első modell függő változója 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 $u=(X_{sz}, X_k, \dots X_{fi})$ vektor,

K = a konvertálhatóság dummy változója (0 = nem konvertálható, 1 = konvertálható).

A második modell függő változója 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:

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

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 helyettesíthetőség dummy változója (0 = nem helyettesíthető, 1 = helyettesíthető).

Az hipotéziseim empirikus tesztelése után sor kerül az eredmények összegzésére, megfogalmazásra kerülnek az új tudományos eredmények tézisek formájában.

3. A doktori értekezés kutatási kérdései

A doktori értekezés fő, összefoglaló 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 adatainak elemzésével igyekszem feltárni a fiatal diplomások foglalkoztathatóságát befolyásoló tényezőket. Az elemzés során kiemelt hangsúlyt kap a szakmai illeszkedés. A kutatási kérdés megválaszolásához négy alkérdés megválaszolásával jutunk el. Minden alkérdéshez kapcsolódik egy-egy hipotézis. 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?

A kérdés megválaszolásához a szakirodalomban olvasott empirikus eredményeket felhasználva modellezem az álláskeresési időt. 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 kontrollált tényezők bevonásával kerül sor.

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?

A nettó béreket befolyásoló tényezőket a Diplomás Pályakövető Rendszer 2012-es adatbázisán lineáris regresszió-elemzés segítségével azonosítom.

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

A kérdés oly módon igyekszem megválaszolni, hogy az álláskeresői idő regressziós modellje segítségével elemzem az egyes tudományterületeket, ily módon feltárva a 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-elemzést végzek a DPR 2012-es adatbázisán.

Hipotéziseim a következők:

1. hipotézis: a frissdiplomások elhelyezkedési idejét befolyásoló vizsgált tényezők:

- **személyes tényezők** közül: rövidebb álláskeresői időt eredményez, ha van a családban hasonló szakmai végzettséggel rendelkező,
- **alapvető képzési tényezők** esetében rövidebb az álláskeresői 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 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 és a családi állapot,
- 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 álláskeresői ideje (a DPR 2011-es adatbázisa alapján).

2. hipotézis: a frissdiplomások nettó bérét befolyásolják

- **személyes tényezők:** pozitívan befolyásolja a nettó béreket, ha van a családban hasonló szakmai végzettségű,
- **alapvető képzési tényezők** között 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** változói között 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 rendelkezésekre álló adatbázisokban elérhető adatok alapján:

- személyes tényezők közül: a kor, a nem és a végzés éve,
- 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).

3. hipotézis: a nehezen helyettesíthető szakmák esetében a horizontális illeszkedésnek jelentősebb szerepe van az álláskeresési idő alakulásában, mint a könnyen helyettesíthetők esetében. A jól konvertálható szakmák esetében a munkakör által megkövetelt szakterülethez való szakmai illeszkedés (amit a helyettesíthetőség mércéjének tekintünk) nem befolyásolja szignifikánsan az elhelyezkedés idejét, a nehezen konvertálható szakmák esetében viszont szignifikánsan befolyásolja.

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** között jobb illeszkedést eredményez, ha a fiatal diplomás az intézményében 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,
- 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 felsőoktatási intézmény korábbi években végzettjeinek álláskeresési ideje.

4. A doktori értekezés tézisei

Az értekezés 1. kutatási kérdéséhez kapcsolódó 1. hipotézis az álláskeresési időt befolyásoló tényezők közül a személyes tényezők, képzési többlet tényezői és a szakmai illeszkedés tekintetében megerősítést nyert, a képzési tényezők tekintetében csak részben nyert megerősítést.

1. tézis: Az álláskeresés idejét a fiatal diplomások esetében a következő tényezők befolyásolják a következő irányokban:

- 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, végzőskor 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, a nem szakmai munkatapasztalat szerepe nem szignifikáns*
- 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.*

Az értekezés 2. kutatási kérdéséhez kapcsolódó 2. hipotézis a nettó béreket befolyásoló tényezők tekintetében csak részben nyert megerősítést.

2. tézis: A fiatal diplomások nettó bérének alakulását a következő tényezők befolyásolják a következő irányokban:

- 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 végzőskor 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.*

Az értekezés 3. kutatási kérdéséhez kapcsolódó 3. hipotézis – miszerint a nehezen helyettesíthető szakmák esetében a horizontális illeszkedésnek jelentősebb szerepe van az álláskeresési idő alakulásában, mint a könnyen helyettesíthetők esetében. A jól konvertálható szakmák esetében a munkakör által megkövetelt szakterülethez való szakmai illeszkedés (amit a helyettesíthetőség mércéjének tekintünk) nem befolyásolja szignifikánsan az elhelyezkedés idejét, a nehezen konvertálható szakmák esetében viszont szignifikánsan befolyásolja – megerősítést nyert.

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.*

Az értekezés 4. kutatási kérdéséhez kapcsolódó 4. hipotézis a szakmai illeszkedés két oldalát (konvertálhatóság és helyettesíthetőség) befolyásoló tényezők tekintetében csak részben nyert megerősítést.

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,*
 - *alapotvető 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, valamint 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 nyelveket,*
 - *ha közalkalmazott/köztisztviselőként dolgozik, az első munkába álláskor álláskeresésre fordított idő azonban kevésbé szoros illeszkedéssel jár.*

5. Összegzés, további kutatási irányok

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

1. A foglalkoztathatóság szakirodalmának feldolgozása során a különböző megközelítések összegzése, szintézise.
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, 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. A foglalkoztathatósági mutatók elemzése rámutatott arra, 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 álláskeresési időben, mind pedig a magasabb keresetekben megjelenik. Az eredmények ismerete talán segítheti a fiatal diplomásokat abban, hogy a munkaerő-piaci belépésükkor kellően megfontolt, hosszú távon sikerhez vezető és elégedettséggel járó munkavállalási döntést hozzanak.

A dolgozatban nem volt azonosítható a felsőoktatási intézmények megítélésének munkaerő-piaci sikerességre (álláskeresési idő és bér) gyakorolt hatása. 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 csoportosításban (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.

6. Irodalomjegyzék

- 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.
- 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
- Arrow, K. J. (1973): Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, Vol.2. No. 3. 193-216.
- Atkins M. J. (1999): Oven-ready and Self-basting: taking stock of employability skills. *Teaching in Higher Education*, Vol. 4, No. 2.
- Blaskó Zsuzsa (2002): Pályakezdő diplomások a munkapiacra – egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat néhány tanulsága. *Educatio*, 11. évf. 2. sz. Diplomások, 301-312.
- 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.
- Chevalier, A. (2000): *Graduate Over-Education in the UK*. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science
- 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.
- 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.
- Csehné Papp Imola (2013): A munkaerőpiac igényeinek megfelelő oktatási rendszer? In: Karlovitz, J. T. – Torgyik J. (szerk.): *Vzdelávanie, výskum a metodológia (Oktatás, kutatás és módszertan)*. International Research Institute, Komárno, 650-657.
- David, P. – Foray, D. (1995): *Accessing and Expanding the Science and Technology Base*. STI Review, 16 Parizs: OECD

- Dearing, R. (1997): Higher Education 22nt he Learning Society Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education. HMSO, London
- 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.
- Evans, C. – Nathan, M. – Simmonds, D. (1999): Employability through Work. Centre for Local Economic Strategies, Manchester
- 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 22nt he Knowledge-based Economy, OECD Documents, Parizs
- 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.
- Freeman, R. B. (1975): Overinvestment in College Training? The Journal of Human Resources, Vol. 10. No. 3. 287-311.
- Frey, B. S. – Stutzer, A. (2002): What can economists learn from Happiness Research? Journal of Economic Literature, Vol. 15 June, 402-435.
- Galasi Péter (2002): Fiatal 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
- Galasi Péter – Nagy Gyula – Varga Júlia (2004): Fiatal diplomások munkaerő-piaci 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
- Galasi Péter – Varga Júlia (2005): Munkaerőpiac és oktatás. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest
- Galasi Péter – Varga Júlia (2006): Hallgatói létszám és munkaerőpiac. Felsőoktatás és munkaerőpiac. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest
- 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.

- Gazier, B. (1998): Employability: definitions and trends. In: Gazier, B. (ed.): Employability: Concepts and Policies. European Employment Observatory, Berlin.
- 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.
- 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.
- Gronau, R. (1971): Information and Frictional Unemployment. American Economic Review, Vol. 61. No. 3. 290–301.
- Hartog, J. (1980): Earnings and Capability Requirements. The Review of Economics and Statistics. Vol. 62. No. 2. 230-240.
- Harvey, L. (2001): Defining and measuring employability. Quality in Higher Education, Vol. 7. No. 2. 97-110.
- 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.
- Hillage, J. – Pollard, E. (1998): Employability: developing a framework for policy analysis. Research Brief 85, Department for Education and Employment
- 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
- Horváth Dániel – Kiss László (2009): Nemzetközi és hazai tendenciák a diplomás pályakövetésben. Felsőoktatási Műhely 2. évf. 3. sz. 77-88.
- Kiss Zsuzsanna (2014a): Öntudatos út a diplomától a munkába állásig. Munkaügyi Szemle, 19. évf. 2. sz. 46-64.
- Kiss Zsuzsanna (2014b): Job congruence among young Hungarian graduates. International Journal of Education and Research, Vol. 2. No. 2. 131-142.
- 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/yorkeknighembedding.pdf> utoljára letöltve 2011. 12. 29.

- Kotsis Ágnes (2011): A diplomás képzés növekedésének munkapiaci következményei. PhD értekezés, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Doktori Iskola, Debrecen
- 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
- Kun András István – Kiss Marietta – Kotsis Ágnes – Lőrinczi Krisztián (2006): A személyiség és a képességek szerepe az egyetemi sikerességben avagy igazolható-e a szűrő hipotézis a Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Karának hallgatói körében végzett Felmérés alapján. *Competitio*, 5. évf. 2. sz. 133-158.
- 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.
- Lam, A. (2000): Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrative Framework. *Organization Studies*, Vol.21. No. 3. 487-513.
- Lees, D. (2002): Graduate employability – Literature review. University of Exeter, <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/leeslitreview.pdf> letöltve 2012. 04. 05.
- 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.
- 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.
- Lundvall, B. A. (2002): The University in the Learning Economy. DRUID Working Paper, Vol. 2. No. 6.
- Magda Sándor – Herneckzy Andrea – Marselek Sándor (2008): A felsőoktatás és az agrárokztatás dilemmái. *Gazdálkodás*, Vol. 52. No. 5. 432-443.
- McCall, J. J. (1970): Economics of Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84. No. 1. 113–126.

- McQuaid, R. W. – Lindsay, C. (2004): The Concept of Employability. *Urban Studies*, Vol. 42. No. 2. 197-219.
- 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.
- Moerel, H.W.J. (2006): Tudásszerzés és ágazati képzés. In: Makó Cs. – Moerel H. – Illésy 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.
- Mortensen, D. T. (1970): Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips-curve. *The American Economic Review*, Vol. 60. No. 5. 847-862.
- Morvay Endre (2012): Munkapiac keresési súrlódásokkal. *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 2. sz., 139-163.
- Munkácsy Ferenc (2004): A szakmai gyakorlatosok fogadása elősegíti a munkaerő-utánpótlást. *Munkaügyi Szemle*, 48. évf. 1. sz. 3.
- 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
- Polányi, M. (1978): *Personal Knowledge*, Routledge and Kegan, London
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris Kiadó, Budapest
- Polónyi István (2007): Piac helyett adminisztráció? *Educatio* 16. Évf. 2. sz., 271-284.
- Polónyi István (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio*, 19. évf. 3. sz. – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 384-401.
- Pusztai Gabriella (2013): 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.
- 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.
- Róbert Péter (2004): A pályakezdekők 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.
- Róbert P. – Bukodi E. (2005): The effect of the globalization process 26nt he 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.
- Rumberger, R. W. (1981): The Rising Incidence of Overeducation 26nt he U.S. Labor Market. In: Economics of Education Review, Vol. 1. No. 3. 293-314.
- Rumberger, R. W. (1987): The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. The Journal of Human Resources, Vol. 22. No. 1. 24-50.
- Sattinger, M. (1993): Assignment Models of the Distribution of Earnings. Journal of Economic Literature. Vol. 31. No. 2. 831-880.
- Schmid, G. (2008): Full employment in Europe. Managing labour market transitions and risks. Edward Elgar Publishing Inc., Northampton
- Schmid, G. – Gazier, B. (ed.) (2002): The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets. Edward Elgar Publishing Inc., Northampton
- Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 4. évf. 1. sz. 27-49.
- Spence, M. (1973): Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87. No. 3. 355-374.
- Stiglitz, J. E. (1975): The Theory of „Screening”, Education, and the Distribution of Income. The American Economic Review, Vol. 65. No. 3. 283-300.
- Teichler, U. (2002): Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions. Tertiary Education and Management, Vol.8. No. 3. 199-216.
- Thijssen, J. G. L. (2000): Employability in he brandpunt. Aanzet tot verhaldering van een diffuus fenomeen. Tijdschrift HRM, 1. 7-34.
- 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 Development Review, Vol. 7. No. 2. 165-183
- Thurow, Lester C. (1975): Generating Inequality. Mechanism of Distribution in the U.S. Economy. Basic Books, INC. Publishers, New York.
- Tobin, J. (1972): Inflation and Unemployment. American Economic Review, Vol. 62. No. 1. 1–18.
- Vámos Dóra (1989): A képzettség vására: közgazdasági szempontok az oktatásszervezésben, Akadémiai Kiadó Budapest
- 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.
- Veroszta Zsuzsanna (2010): A frissdiplomások 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.
- Vincze Szilvia (2013): A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- 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. A jelölt publikációs jegyzéke

Publikációk

Lektorált könyvfejezetek és folyóiratcikkek

- Zsuzsanna Kiss (2014): Job search time: the indicator of employability. *Quest Journals, Journal of Research in Business and Management*, Vol. 2. No. 4. 1-9.
- Zsuzsanna Kiss (2014): Job congruence among young Hungarian graduates. *International Journal of Education and Research*, Vol. 2. No. 2. 131-142.
- Kiss Zsuzsanna (2014): Öntudatos út a diplomától a munkába állásig. *Munkaügyi Szemle*, 19. évf. 2. sz. 46-64.
- Kiss Zsuzsanna (2014): A Debreceni Egyetemen végzett diplomások foglalkoztathatóságának vizsgálata. *Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, a Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*, 6. Évf. 1-2. sz. 279-289.
- Kiss Zsuzsanna (2014): A foglalkoztathatóság kérdései a Debreceni Egyetemen végzettek esetében. *Higher Education Research Journal* (megjelenés alatt)
- Barizsné Hadházi Edit – Kiss Zsuzsanna – Illésy Miklós (2013): The Introduction of a Web-based Communication System at the Medical and Health Science Center of the University of Debrecen. In: Csaba Makó, István Polónyi, Miklós Szanyi, Mária Ujhelyi (szerk.): *Organizational and institutional innovation and enterprise clusters as sources of competitiveness*, 81-104.
- Kiss Zsuzsanna (2012): Nemzetközi felsőoktatási rangsorok – miért olyan jók a legjobbak? *Competitio*, 11. évf. 2. sz. 127-142.
- Kiss Zsuzsanna (2012): Esettanulmány egy technológiai innováció bevezetéséről. *Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 4. évf. 4. sz. 269-280. o.

Konferenciakötetben megjelent közlemények

- Kiss Zsuzsanna (2013): Foglalkozások illeszkedése a Debreceni Egyetemen végzettek esetében. *Proceedings of „Challenges and Lessons in Management” International Conference on the Occasion of the 41th Anniversary of the Foundation of the Department of Management and Enterprise*
- Kiss Zsuzsanna (2012): Miért TOP-egyetemek? *Proceedings of „Challenges and Lessons in Management” International Conference on the Occasion of the 40th*

Anniversary of the Foundation of the Department of Management and Enterprise
ISBN 978-963-473-593-9

Konferencia előadások

2012. június 1. „Vezetés és hatékonyság Taylor után 101 évvel” 2. Vezetéstudományi Konferencia Szeged. Előadás címe: Esettanulmány egy technológiai innováció bevezetéséről.
2012. október 11-12. Kihívások és tanulságok a műszaki menedzsment területén nemzetközi konferencia Debrecen. Előadás címe: Miért TOP-egyetemek?
2013. május 31. „Vezetés és hatékonyság Taylor után 102 évvel” 3. Vezetéstudományi Konferencia Szeged. Előadás címe: A Debreceni Egyetemen végzett diplomások foglalkoztathatóságának vizsgálata.
2013. június 13-14. Debrecen, HuCER2013 Hungarian Conference on Educational Research. Előadás címe: A foglalkoztathatóság kérdései a Debreceni Egyetemen végzettek esetében.
2013. október 10-11. Debrecen, Kihívások és tanulságok a műszaki menedzsment területén nemzetközi konferencia. Előadás címe: Foglalkozások illeszkedése a Debreceni Egyetemen végzettek esetében.

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.

Jegyzetek