

KOTSIS Ágnes

A TÚLKÉPZETTSÉG VIZSGÁLATA A DEBRECENI EGYETEM VÉGZETTJEI ESETÉBEN

Jelen cikk célja annak mélyrehatóbb vizsgálata, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező frissdiplomások nagyarányú létszámnövekedése milyen hatással volt a munkaerő-piaci helyzetükre, jelen esetben keresetükre. Homogén-e az egyetemet végzett hallgatók csoportja, vagy elkülöníthetők olyan alcsoportok, amelyben a végzett hallgatók kevesebbet keresnek jobb helyzetben lévő társaiknál? A fentebbi kérdés megválaszolására a Debreceni Egyetem 2007-ben és 2009-ben végzett hallgatóinak Diplomás Pályakövető Rendszeren keresztül nyert adatait használta fel a szerző. A tömegesedés egyik következménye lehet, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállaló nem talál a végzettségének megfelelő munkát, és így kénytelen olyan munkakört betölteni, amelynek végzettségigénye alacsonyabb, mint az övé. Az ilyen módon túlképzett munkavállalók keresete alacsonyabb, mint hasonló végzettségű, de megfelelő munkakörben dolgozó társaiké. Ez a vizsgált minta tanúsága szerint a DE végzettjeinek esetében 12-17% körül alakult, ami megfelel a nemzetközi eredményeknek.

Kulcsszavak: Debreceni Egyetem, pályakezdők, túlképzettség, jövedelem

A tömegesedés kérdése a rendszerváltás óta foglalkoztatja a *kutatókat* (lásd például Hrubos, 1998; Polónyi, 2000; Polónyi – Tímár, 2001; Galasi, 2004a; Polónyi, 2005a 2005b, 2005c; Kertesi – Köllő, 2005; Köllő, 2005; Galasi, 2005), mikortól beszélhetünk túlképzésről, azaz túlzott mértékű felsőoktatási kibocsátásról. Rumberger (1981) háromféleképpen is definiálja a túlképzést:

1. A túlképzés a képzetek gazdasági pozíciójában bekövetkezett romlás, elsősorban a korábbi évekhez, évtizedekhez viszonyítva. Ez a diplomások bérének vagy bérelőnyének csökkenését jelenti, amely az oktatás termelésben játszott marginális hozzájárulásának változásán alapul. Ezt a megközelítést alkalmazza Freeman (1976), Mincer (1974), de már Smith (1959) is.
2. Az alulteljesülő várakozások a megszerzett munkával kapcsolatosak. Ez a munka elvárt tartalmára vonatkozik, hogy legyen változatos, kihívó, érdekes stb. Az egyének az iskola elkezdésekor rendelkeznek elképzeléssel az adott képzettség-

gel betölthető állásról, amelyek a végzést követően azonban nem mindig teljesülnek. Ennek a definíciónak a hátránya, hogy az elvárásokat nehéz mérni, és ezek idővel változhatnak is.

3. A munkavállalónak a munka által megkívántnál magasabb iskolai képzettsége. Ebben a felfogásban minden munka megkövetel bizonyos képzettséget annak elvégzéséhez, és a túlképzést az alapján értékelik, hogy ez hogyan illeszkedik a munkavállaló képzettségi szintjéhez. Ez a megközelítés feltételezi, hogy ez az elvárt képzettségi szint mérhető.

Ez utóbbi definíció alkalmazása a nemzetközi irodalomban is igen elterjedt, jelen tanulmány keretében ennek segítségével vizsgálom a végzett hallgatók munkaerő-piaci helyzetét.

A definíció megkülönbözteti a túl- és alulképzettséget: a túlképzés/alulképzés a munkahelyi követelmények és az iskolai végzettség viszonyát leíró kategória; a munkahely/munkavállaló illeszkedését az iskolai végzettség mint illeszkedési indikátor segítségével fo-

galmazza meg. Túlképzett (alulképzett) tehát az a munkavállaló, aki a munkája ellátásához a szükségesnél magasabb (alacsonyabb) iskolai végzettséggel rendelkezik (lásd pl. Galasi, 2004b). Ez a modell Duncan – Hoffman (1981) nevéhez kapcsolható, akik a minceri kereseti függvény iskolázottság változóját tovább bontották a fentebb már említett többlet-, illetve hiányzó iskolázottságra, valamint az éppen elvárt képzettségre. Az ORU- (Over, Required Undereducation) specifikáció a következőképpen írható fel:

$$\ln W = X\beta + y_r S_r + y_o S_o + y_u S_u + \eta, \text{ ahol} \quad (1)$$

S_r a munka által megkövetelt iskolaévek száma,

S_o az iskolaévek száma, amennyivel a munkavállalónak magasabb a végzettsége a munka által megköveteltnél,

S_u pedig az iskolaévek száma, amellyel a munkavállalónak alacsonyabb a végzettsége a munka által megköveteltnél,

X más magyarázó változók,

η véletlen hibtag.

A definíció nehézsége az elvárt iskolázottsági szint mérése. Erre több lehetőség is kínálkozik (lásd pl. Hartog, 2000). Az első az úgynevezett szubjektív értékelés, amikor a munkavállaló önértékelése alapján határozhatjuk meg. Ebben az esetben megkülönböztethetünk közvetlen és közvetett módszert. A közvetlen esetben a munkavállaló pontosan megadja a munkakör által elvárt (minimális) képesítés szintjét és típusát. A közvetett esetben azonban csak az aktuális végzettségi szintjéhez mérten értékeli a munkakört, meghatározva, hogy alacsonyabb vagy magasabb végzettség szükséges-e hozzá. Ebben az esetben természetesen nem a hiányzó, illetve többlet iskolaéveket szerepeltethetjük az egyenletben, csak dummy változókat arra vonatkozóan, hogy az egyén túl- vagy alulképzett.

Az objektív mérés (pl. Rumberger, 1987) a foglalkozási jegyzék alapján, szakértői becslés által határozza meg az egyes foglalkozások elvárt végzettségi szintjét. Ennek van egy általános képzettség és egy speciális képzettség összetevője.

A harmadik az úgynevezett statisztikai alapú mérés, amikor a munkakör által megkövetelt végzettségi szintet az adott munkakörben jellemző átlagos végzettségi szinttel azonosítja, egy szórásnyi eltérést engedve meg attól. (lásd Verdugo – Verdugo, 1989). Ennek egy változata a leggyakoribb iskolázottsághoz való viszonyítás (lásd pl. Kiker et al., 1997 és Mendes et al., 2000).

A *szakértői módszer* előnye, hogy objektíven, explicit formában adja meg az adott munkakör által elvárt végzettséget, az alkalmazott technológiából és a szük-

séges tevékenységekből kiindulva. Hátránya viszont, hogy nagyon költséges, és időigényes az alkalmazása, másrészt feltételezi, hogy minden iskolai év egyenlő értékű, és nem veszi számításba sem a tanmenetbeli, sem pedig a minőségbeli különbségeket. Vagyis minden azonos iskolaévet elvégzett munkavállaló helyettesíthető egymással. Harmadrészt nem veszi figyelembe a munkakörök esetleges tartalmi változásait sem, vagyis a szakértők által megállapított értékek idővel elavulhatnak. Negyedrészt pedig nem számol azzal, hogy ugyanazon foglalkozáson belül is eltérhet a munkakörök tartalma, amit ez a módszer gyakorlatilag figyelmen kívül hagy (Green et al., 1999: p. 4.).

Az *önértékelés* előnye az előbbivel szemben éppen az, hogy nem aggregáltan, adott foglalkozáshoz adja meg az iskolai végzettséget, hanem az adott munkához mérten. Hátránya viszont, hogy a válaszadók gyakran túlbecsülik a munkájuk által megkívánt iskolai végzettséget, vagy a saját pozíciójuk inflálása okán, vagy mert egyszerűen a standard felvételi szokásokat veszik alapul. Ez abban az esetben okozhat torzulást, ha a végzettségi szint folyamatosan növekszik a munkapiacra, és a munkaadók ehhez igazítják az elvárásaikat, miközben a munka tartalma nem változik (képzettség-infláció).

A *statisztikai* alapú mérési eljárás elég távol esik a munka technológiai követelményeitől, nagyjából csak az allokációt és a felvételi politikát tükrözi, ami nagyban függ a munkapiaci feltételektől és az aktuális standardoktól. Green et al. (1999) azért bírálja ezt a módszert, mert az egy szórásnyi határvonal meghúzása teljesen önkényes, de ami fontosabb, hogy ez a módszer a túlképzés és az alulképzés szimmetrikus becslését eredményezi, vagyis csupán a normális eloszlás két szélét méri.

Mindhárom értékelési módszernek megvan tehát az előnye és a hátránya. Mindegyik alkalmazható a munka által megkívánt képzettségi szint meghatározására, és az, hogy ezek közül melyik kerül alkalmazásra nagyrészt az elérhető adatoktól függ.

Ugyanakkor Groot és van den Brink (2000) úgy találta, hogy az alkalmazott definíció szignifikánsan befolyásolja a túlképzettség előfordulásának valószínűségét. Eredményeik szerint azok a becslések, amelyek a statisztikai alapú definíciót használták – és az átlagos végzettségi szinthez hasonlították a munkavállalók iskolai végzettségét –, becslték a legalacsonyabbra a túlképzés mértékét. Míg a közvetlen önértékelésen alapuló módszer (új munkatárs minimális végzettsége) esetén volt a legmagasabb a túlképzettek aránya. Hasonló eredményt kapott Cohn és Khan is (1995). Kiker és szerzőtársai (1997) szerint a túlképzettség mértéke

a definícióktól függően változik a következők szerint: a statisztikai átlag becsli a legkisebbre (14,4%), a statisztikai módusz közepesre (42,5%), a szakértői pedig a legmagasabbra (70,6%) a túl- és alulképzés mértékét.¹ Hasonló megfigyelést tett a statisztikai átlag és módusz kapcsán Bauer (2002) is.

Ugyanakkor a túlképzettség/alulképzettség gazdasági hatását vizsgálva Hartog (2000) úgy találta, hogy az alkalmazott mérési módszer a koefficiensek előjelére és egymáshoz viszonyított értékére nincs hatással. Ezek egymáshoz képesti viszonyát a következők szerint foglalja össze:

1. Az elvart iskolai végzettség bérhozama magasabb, mint az aktuális iskolázottsági szinté. Ez a minceri és az ORU specifikációk összevetéséből származik (lásd bővebben: Hartog, 2000: p. 135.).
2. A túlképzettség bérhozama pozitív, de kisebb, mint az elvart iskolai végzettségé. Vagyis a túlképzett munkavállaló többet keres, mint az ugyanezen a munkahelyen dolgozó megfelelő képzettségű munkavállaló, de kevesebbet keres, mintha a képzettségének megfelelő munkahelyen dolgozna.
3. Az alulképzettség „bérhozama” negatív, de ez abszolút értékben kisebb, mint az elvart iskolai végzettségé. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy míg a többletiskolai osztályok koefficiense szignifikánsan különbözik 0-tól, addig ez nem mondható el minden esetben az alulképzettség koefficiensére.

Az elmúlt harminc évben számos országban vizsgálták a túlképzettség előfordulásának mértékét, bérre gyakorolt hatását. Az első metaelemzés Groot – van den Brink (2000) nevéhez kapcsolódik. 25 tanulmány 50 megfigyelését elemezték. Míg az 1970-ben készült elemzések átlagosan 28,7%-ra becsülték a túlképzettség mértékét, addig az 1990-es években készült elemzések átlaga alacsonyabb: 21% volt. A kontinenseket tekintve, míg Amerikában 26,3% a túlképzés mértéke, addig az európai országokban valamivel kevesebbet: 21,5%-ot tett ki. A túlképzettség bérprémiumának becslése hasonlóan csökkent a két vizsgált időszak között: míg 1970-ben 4,6%, addig az 1990-es eredmények átlaga 1,4% volt.

McGuinnes (2006) szintén összegyűjtötte a túlképzettséggel kapcsolatos elemzéseket: 33 tanulmány 62 megfigyelését véve alapul hasonló eredményt kapott az alkalmazott definíciókra és az országokra vonatkozóan. Az időbeni változás kapcsán megállapította, hogy míg a szubjektív értékelések szerint a túlképzett-

ség előfordulása enyhén csökkenő, addig az objektív mérések szerint enyhén emelkedő tendenciát kapunk. A bértöbblet alakulását vizsgálva pedig úgy találta, hogy a túlképzettek átlagosan 15,3%-os pénzbeli „büntetést” szenvednek el a megfelelő foglalkozásban dolgozó társaikhoz képest, de ez vizsgálatonként igen eltérő volt, –8% és –27% között mozgott.

Magyarországon Galasi (2004b) vizsgálta a túlképzettség bérre gyakorolt hatását 1994 és 2002 között. Megállapította, hogy a szükséges iskolai osztályok bérhozama 9–11% között alakult. 1994 és 1997 között 10-ről 9%-ra csökkent, majd ezt követően a 2001-es év kivételével folyamatosan emelkedett. A többletosztályok bérhozama pozitív, és az 1999 és 2001-es év kivételével alacsonyabb, mint a megfelelő iskolai végzettség bérhozama. Tendenciáját tekintve 1994 és 1999 között folyamatosan növekedett, 1999-et követően azonban már csökkenés mutatkozott, csaknem 1,5 százalékpontnyi.

A heterogén képességek elmélete

Az előbbi modellek és mérések alapfeltevése, hogy a képességek homogének, és egy iskolaév elvégzésével, vagy egy képzettség megszerzésével az egyének ugyanazokat a képességeket sajátítják el. Ezt a megközelítést bírálta már Halaby (1994) is, aki szerint a képességek egymástól minőségileg különböznek, és ezek különböző mértékben sajátíthatók el a tanulmányok során. Ennek a heterogenitásnak a figyelmen kívül hagyása torzíthatja az eredményeket.

A képességbeli különbségek figyelembevétele tehát egyre fontosabbá válik annak kapcsán, hogy az utóbbi időben jelentősen megnőtt a felsőoktatásban résztvevők aránya, amelynek eredményeként a felsőoktatásba bekerülők képességei jobban szóródnak (McGuinnes, 2006).

A képességek kapcsán felmerülő kérdés, hogy ezek mennyiben öröklött és mennyiben tanulás/gyakorlással sajátíthatók el. Általában úgy tekintik, hogy a képesség valamilyen tevékenységre vonatkozó testi/lelki alkalmasság, mindaz, amit meg tudunk tenni, ilyenformán inkább öröklött, míg a készség gyakorlással szerezhető meg (Bakacsi, 2004: p. 29.). Az előbbire inkább az angol *ability*, míg az utóbbi a *skill* szónak felel meg. Ugyanakkor számos nemzetközi irodalom nem tesz ilyen éles különbséget a kettő között, és a kettő gyakran keveredik, olykor felcserélődik egymással (lásd például Yukl, 2010; Mullins – Carter, 2010). A továbbiakban én a képesség szót fogom használni, amely alatt olyan személyes jellemzőt értek, ami befolyásolja a munkavégzés hatékonyságát, minden egyén esetében különböző, és a felsőoktatás nem egyenlíti

ki. Ezzel egybevág Chevalier (2003) megállapítása is, miszerint a tanár/diák arány romlásával a képességek átadásának hatékonysága is csökkenhet. Ez Magyarországon is megfigyelhető egyes esetekben, bár jelentős különbségek tapasztalhatók az egyes egyetemekenél, illetve szakokonál is, sőt nyilvánvalóan különbségek lehetnek az egyes egyének között is (mivel eltérő tanulási képességekkel rendelkeznek), és attól függően is, hogy milyen típusú képességről van szó (például attól függően, hogy ez soft vagy hard skill).

A túlképzettség kereseti hatását vizsgáló modellek viszont nem számolnak a képesség hatásával, amelyről feltételezik, hogy a túlképzettek kisebb mértékben, az alulképzettek jobban képesek elsajátítani. Ezáltal, ha a heterogenitás lehetőségét figyelmen kívül hagyják, akkor a túlképzettek középfokúakhoz viszonyított bérelőnyét alul-, az alulképzettek bérelőnyét pedig túlbecsülik. A heterogenitás kiküszöbölésének egyik módja, a kohorsszal összefüggő hatások kiszűrése, amelyek összefügghetnek az egyének képességei közötti különbségek meglétével. Bauer (2002) német paneladatok alapján 1984 és 1998 közötti időszakra vonatkozóan igyekszik mérni a túlképzettség bérre gyakorolt hatását.²

A hagyományos modellek alkalmazásakor hasonló eredményeket kapott, mint a korábban megfigyelték, azaz a túlképzett munkavállalók többet kerestek, mint az ugyanazt a munkakört betöltő, de illeszkedő munkavállaló, de kevesebbet, mintha végzettségüknek megfelelően helyezkedtek volna el. Ugyanakkor viszont, amikor figyelembe vette a nem megfigyelhető képességek hatását, a túlképzett munkavállalók és az ugyanolyan képzettségű, de illeszkedő társaik bérkülönbsége csökkent, illetve a legtöbb esetben meg is szűnt. A megszerzett és az elvárt képzettség bérhozama hasonlóvá vált, és az elvárt és a többlet-, illetve kevesebb iskolázottság bérhozama abszolút értékben közelített egymáshoz. Azaz úgy tűnt, hogy a túlképzett és illeszkedő társaik bérkülönbségét a képességbeli különbségek magyarázzák.³

Hasonlóan a képességbeli különbségek kiszűrésének alternatív módszerét dolgozta ki Chevalier (2000, 2003), aki a túlképzettség mérése kapcsán kiemelte a munkával való megelégedettséggel való összetételt.⁴ A következőkben ennek a gondolatmenetét fogom bemutatni.

Tegyük fel, hogy kétféle diplomás létezik:

- a) jó képességű (*skilled graduate* – g),
- b) kevésbé jó képességű (*less skilled graduate* – u).

Illetve tegyük fel, hogy három típusú munkakör van, amelyek különböznek az igényelt képességekben:

- a) felsőfokú képességeket igénylő munkakör (*graduate job* – G),
- b) nem felsőfokú, de közepes képességet igénylő munkakör (*upgraded job* – U),
- c) nem felsőfokú, alacsony képességeket igénylő munkakör (*low skill level* – L).

Ez alapján a lehetséges párosításokat az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat

A felsőfokú végzettségűek csoportjainak és a munkaköröknek egymáshoz rendelése

	Jó képességű diplomás munkavállaló	Kevésbé jó képességű diplomás munkavállaló
felsőfokú képességet igénylő munka	illeszkedés (Gg)	X
közepes képességet igénylő munka	valódi túlképzettség (Ug)	látszólagos túlképzettség (Uu)
alacsony képességet igénylő munka	X	valódi túlképzettség (Lu)

Forrás: Chevalier (2003: p. 512.)

A jó képességű munkavállalók többsége felsőfokú képességeket igénylő munkákért versenyez, és a többségük ilyen munkakört tölt be, ami illeszkedést jelent (Gg), míg a sor végén lévő jó képességű munkavállalóktól csak közepes képességeket igénylő munkakörök maradnak (Ug), ezáltal ők valóban túlképzettek lesznek.⁵ A kevésbé jó képességű munkavállalók nem töltenek be felsőfokú képességet igénylő munkát (nem ajánlanak nekik), így ők a közepes képességet igénylő munkákért versenyeznek (Uu). Az irodalom nagy részében ezt is túlképzettségként definiálják, mivel a munkához képest a munkavállaló annak tűnik. Bár az alacsonyabb képességeknek köszönhetően Chevalier úgy véli, ezt a típust másként kell megítélni. A legalacsonyabb képességűeknek pedig az alacsony képességet igénylő munka marad.

Ebben a keretben a jó képességű, de közepes képességet igénylő munkát betöltő diplomás és a kevésbé jó képességű, alacsony képességet igénylő munkakört betöltő diplomás lesz *ténylegesen túlképzett* (valódi túlképzettség), akik úgy érezhetik, hogy a képességeik nem hasznosulnak. A kevésbé jó képességű diplomások, akik közepes képességeket igénylő munkát végeznek, lesznek azok, akik csak *formálisan tűnnek túlképzettnek* (látszólagos túlképzettség), mivel a képességeik viszont megfelelnek a munkakör által megköveteltnek.

Chevalier szerint idővel, a ténylegesen túlképzett munkavállalók képesek lesznek magasabb képességet igénylő állást is betölteni, míg a látszólagosan túlképzett munkavállalók nem tudnak jobban illeszkedő pozícióba kerülni a képességek hiánya miatt. Valójában ezzel a megközelítéssel az is magyarázhatóvá válik, hogy miért figyelhető meg folyamatosan a munkaerő-piacon a túlképzettség jelensége, illetve magyarázatot ad arra a Dolton és Vignoles (1997) (említi Chevalier, 2003: p. 512.) és Sloane et al. (1999) által megfigyelt jelenségre, hogy a diplomások egy része tartósan túlképzett marad.

A fentebb meghatározott két csoport elkülönítéséhez szükség van egy alternatív mérésre is a foglalkozáson alapuló túlképzettségmérés mellett, ez pedig nem más, mint a munkakörrel való megelégedettség, amely alapján Chevalier szerint meg lehet különböztetni a két típust.⁶

Azok a túlképzett munkavállalók, akik elégedettek lesznek a *látszólagos túlképzettek*, míg azok, akik elégedetlenek a *valójában túlképzettek*. Ez utóbbi csoport szintén két kategóriára osztható, a jó képességű diplomásokra (akik közepes képességet igénylő munkakört töltenek be) és a kevésbé jó képességű diplomásokra (akik alacsony képességet igénylő munkakört töltenek be).⁷

Megállapítja, hogy a túlképzett munkavállalók 13%-kal keresnek kevesebbet, mint az illeszkedő társaik, ezt tovább bontva megállapítja, hogy a látszólag túlképzettek 7%-kal, a valójában túlképzettek 26%-kal keresnek kevesebbet, mint az illeszkedő társaik. A nagy különbség a két túlképzett csoport között is azt támasztja alá, hogy a túlképzett munkavállalók csoportja nem homogén, és ez egyben azt is jelenti, hogy a becsült bérkülönbségek felfelé torzítottak. Amikor Chevalier a képességbeli különbségeket is figyelembe vette, úgy találta, hogy az átlagos képességtől való egy-szórásnyi eltérés 7,5%-kal változtatja meg a kapott bért (egyenesen arányos kapcsolat szerint), míg a valójában túlképzettek bérhátránya 18%-ra csökkent. Vagyis az a munkavállaló, aki ténylegesen túlképzett, és egyszórásnyival rosszabb képességekkel rendelkezik mint az átlag, a 18%-os bérhátrányon felül további 7,5%-os bérhátrányt szenved el. Az eredmények szerint a látszólagos túlképzettek bérhátránya nem változott.

A jelen cikkben bemutatott esettanulmány ezt a modellt veszi alapul.

A minta, az alkalmazott módszerek

A vizsgálat alapját jelentő adatokat a Diplomás Pályakövető Rendszer keretében végzett kérdőíves felmérés során gyűjtötték. A kérdőív felvételére 2010 tavaszán került sor, amelyet elektronikusan küldtek ki a 2007-

ben és 2009-ben végzett hallgatóknak, azaz a kérdőív-felvétel teljes körűnek tekinthető. A vizsgált minta a Debreceni Egyetem Tudományegyetemi Karok és az Agrár és Gazdálkodástudományok Centrumának karain végzett hallgatókra terjed ki (tehát nem tartalmazza az Orvos- és Egészségtudományi Centrum karain végzetteket), ez mintegy 6000 kiküldött kérdőívet jelent, amelyből 622 darab kérdőív érkezett vissza. Ez körülbelül 10%-os válaszadási arányt jelent, amely megszokott a visszaküldős kérdőív-felvételek esetében, sőt még jónak is tekinthető. A fenti válaszadási hajlandóság következtében nagy önkiválasztási torzítás feltételezhető, de az adatfelvétel kiválasztási módszere miatt ennek kiküszöbölésére nem volt lehetőség. Az egyetem képzéseiről rendelkezésre álló adatok alapján évenkénti bontásban, karok szerint súlyoztam vissza a mintát. Az elemzést ezen a súlyozott mintán végeztem el.⁸

Mivel a minta csak felsőfokú végzettséggel rendelkezőket tartalmaz, ezért az alulképzettség bérhatásának vizsgálata nem lehetséges. Az, hogy valaki túlképzett, az önértékelés közvetett értékelésével történt.⁹ A kvázi és tényleges túlképzettek elkülönítését a munkával való elégedettség alapján különítettem el. Mivel az elégedettség mérése 5 fokozatú skálán történt, a 3-as értéket bejelölők esetében a munka szakmai tartalmával és szakmai presztízzsel való elégedettséggel döntöttem el az elégedettek vagy az elégedetlenek csoportjába való tartozást. Ez alapján a túlképzettség egyes kategóriáinak megoszlását a 2. táblázat tartalmazza.

2. táblázat

A túlképzettségi kategóriák megoszlása

	Fő	%
Illeszkedő	332	66,4%
Kvázi túlképzett	99	19,8%
Ténylegesen túlképzett	69	13,8%

A vizsgálathoz lineáris regressziót futtattam le, amelynek függő változója a keresetek logaritmus¹⁰, a magyarázó változók között szerepel a munka által elért iskolázottság és a többletiskolázottság bérhozama, valamint más, az egyénnek, az oktatással és a munkával kapcsolatos változók a következők szerint:

$$\ln(w_i) = \beta_X X_i + \beta_S S_i + \beta_O O_i + \varepsilon_i, \text{ ahol } (2)$$

S a képzettség jellemzői,

O dummy változó, amely azt mutatja meg, hogy az egyén túlképzett és

X a munka és az i -dik egyén számos más jellemzőjét tartalmazza.

Az egyéb, modellbe bevont jellemzők az alábbiak voltak – a legtöbb esetben dummy változóként kerültek bevonásra, ahol viszont több kategória is lehetséges, mint két-
tő, ott szükséges egy referenciakategória kijelölése, amely a leggyakoribb kategória lett – aláhúzással jelölve:

Egyéni változók:

- Nem (0 – nő, 1 – férfi),
- Kor (év),
- Mobilitási hajlandóság: a 14 éves kor előtti állandó lakóhely, illetve a jelenlegi lakóhely km-ben mért távolsága. Ahol a jelenlegi lakóhely hiányzott, ott azt a jelenlegi munkahely városával közelítettük. Ez a legtöbb esetben jellemzően Budapest volt. A távolság számításához a google útvonalkeresőjét használtuk, és minden esetben, ahol több lehetőség adódott, a rövidebb útvonalat vettük alapul (km),
- Ingázási hajlandóság (perc),
- Túlképzettség kategóriája: illeszkedő, kvázi túlképzett, ténylegesen túlképzett dummy változókká alakítva).

Tanulmányokkal kapcsolatos változók:

- Szakterület: agrár, bölcsész, egészségügyi, gazdasági, informatikai, jogi, műszaki, művészeti, művészetközvetítői, pedagógusi, társadalomtudományi, természettudományi és egyéb kategóriák dummy változókká alakítva,
- Képzés szintje: főiskola, egyetemi bachelor, mester kategóriák dummy változókká alakítva,
- Tagozat: 0 – nappali, 1 – levelező dummy változóként.

Munkával kapcsolatos változók:

- Munkatapasztalat: a kérdőív nem tartalmazott kérdést ezzel kapcsolatban, ezért a szokásos becslési eljárást alkalmaztam: az életkor mínusz 21, ha a végzettség szintje bachelor vagy főiskolai, illetve életkor mínusz 23, ha a végzettség szintje mester vagy egyetemi (év),
- Közalkalmazott: 0 – versenyszférában dolgozó, 1 – közalkalmazott vagy köztisztviselő,
- Piaci rigiditás: annak a megyének a munkanélküliségi 2009-es évre vonatkozó rátájával mértem (*KSH Stadat 2010*), ahol a válaszadó munkahelye található,
- Munkahelyek száma (db),
- Munkakörben eltöltött idő (hónap),
- Beosztás: beosztott, egyéb vezető, középvezető, felső vezető dummy változókká alakítva,
- Vállalat innovativitása: nem innovatív, közepesen innovatív, nagyon innovatív dummy változókká alakítva,

- Település típusa: község, város, megyeszékhely, főváros dummy változókká alakítva,
- Vállalat mérete: kis-, közép- és nagyvállalat dummy változókká alakítva, amelyet a foglalkoztatottak létszáma szerint határoztam meg a megszokott kategóriáknak megfelelően: 0–9 fő mikrovállalkozás, 10–49 fő kisvállalkozás, 50–249 fő középvállalkozás és 250 fő felett nagyvállalat,
- Elhelyezkedés ideje államvizsga után: a kérdőívben a választ ordinális skálán lehetett bejelölni: 1 – azonnal, 2 – három hónapon belül, 3 – fél éven belül, 4 – egy éven belül, 5 – másfél éven belül, 6 – most sem. Azoknál, akik a „most sem” választ jelölték be, megnéztem, hogy mennyi idő telt el a végzés és a kérdőív felvétele (2010. május) óta, és ennek megfelelően kategorizáltam be az egyes esetekbe. Ahol ez több volt, mint másfél év, ott egy „másfél éven túl” kategóriát hoztam létre. Az elhelyezkedés idejét szintén dummy változókká alakítottam.

A mintán három modellt futtattam le, ahol az első modellbe az egyéni, a második modellbe már a tanulmányokkal kapcsolatos, a harmadik modellbe a munkával kapcsolatos változókat is bevontam. A súlyozott mintán kapott eredményeket a 3. táblázat tartalmazza. A táblázatban minden külön nem jelölt érték 1%-on szignifikáns, az egy *-gal jelöltek 5%-on, a **-gal jelöltek 10%-on szignifikánsak.

Az egyes modellek magyarázó ereje 26,3% és 43,5% közötti, ami nagyjából megfelel az irodalomban szokásosnak.¹¹

A táblázatból leolvasható, hogy a férfiak 27,6%-kal keresnek többet, mint a nők. Ez az előny azonban a további változók bevonásával 19,7%-ra mérséklődik. Az életkor is szignifikáns szerepet játszik mindaddig, amíg a munkatapasztalatot számításba nem veszik (3. modell), ami egyértelmű, hiszen a munkatapasztalatot az életkor alapján határozzák meg. Egy év 0,7%-kal, illetve a második modell esetében 1,6%-kal növeli a keresetet. A harmadik modellben minden egy év munkatapasztalat 1,3%-kal növeli az elérhető keresetet.

Az egyén mobilitási hajlandósága is szignifikáns szerepet játszik az elérhető keresetben, minden száz km (a 14 éves kor előtti lakóhelytől számítva) 4%-kal növeli a keresetet. Ez a további változók bevonásával 3,9%, illetve 3,7%-ra csökken. Előfordulhat, hogy ez a változó a regionális sajátosságokból adódóan szignifikáns, mivel a DE végzettjeinek egy része a jobb kereset reményében a nyugati országrészben vállal munkát, ezen belül is kiemelt célpontként Budapesten. Ez a

mintában is megfigyelhető. A hallgatók mintegy 56%-a vállalt máshol munkát, mint ahol a gyerekkorát töltötte (és ahol feltételezhetően családjá lakik), nagyjából egyenletesen az ország egész területén, kivéve Budapestet, ahol jelentősebb kiugró érték tapasztalható. Ezért sem meglepő, hogy a mobilitás mellett a főváros, mint a munkavállalás helyszíne, is szignifikáns maradt, ahol a végzettek átlagosan 15,1%-kal keresnek többet társaiknál a mobilitással elérten felül.

A munkával kapcsolatos változók közül a *felsővezetői beosztás* maradt szignifikáns, amely szerint a felső vezetők 59,5%-kal keresnek többet a beosztottaktól. Más vezetői szintek nem voltak szignifikánsak, habár minél magasabb beosztásban dolgozik valaki, annál magasabb a keresete, és ez a kapcsolat lineárisnak tekinthető (sig 0,002), úgy tűnik azonban, hogy a beosztással kapcsolatos bérkülönbségeket kiváltják a modellbe bevont egyéb változók.

3. táblázat

A keresetek nagyságát befolyásoló tényezők a súlyozott mintán a Debreceni Egyetem végzettjei esetében

	1. modell	2. modell	3. modell
R ²	26,3	32,1	43,5
konstans	11,466	11,46	11,908
Egyéni változók			
Nem (férfi=1)	0,276	0,226	0,197
Életkor	0,007*	0,016	–
Kvázi túlképzett	–0,094 **	–0,093 **	–0,098 **
Ténylegesen túlképzett	–0,266	–0,287	–0,295
Mobilitási hajlandóság (100 km-re vetítve)	0,040	0,039	0,037
Tanulmányokkal kapcsolatos			
Informatikai szak		0,380	0,354
Tagozat		–0,169	–0,160
Munkával kapcsolatos változók			
Munkatapasztalat			0,013
Felső vezető			0,595
Nagyon innovatív			0,107 *
Nem innovatív			–0,127 **
Mikrovállalkozás			–0,164 *
Kisvállalkozás			–0,225
Középvállalkozás			–0,118 *
Főváros			0,151 *
6 hónappal az államvizsga után helyezkedett el			–0,110 **

Megj.: Minden változó 1%-on szignifikáns, kivéve: * a változó 5%-on szignifikáns, ** 10%-on szignifikáns. Az ANOVA F próba értéke minden modell esetén szignifikáns.

A tanulmányokkal kapcsolatos változók közül egyedül az *informatikai szak* végzettjei keresnek többet a természettudományi kar végzettjeinél, bértöbbletük 38%, ami a munkával kapcsolatos változók bevonásával 35,4%-ra csökken.¹² Emellett pedig szignifikánssá vált még a tagozat is. Ami meglepő azonban, hogy a levelező tagozatos végzettek 16,9%-kal (illetve a harmadik modell esetében 16,0%-kal) kevesebbet keresnek nappali tagozaton végzett társaiknál.¹³

A *vállalatok innovativitásával* kapcsolatosan is elmondható, hogy minél innovatívabb a vállalat, annál magasabb a munkavállalók átlagos keresete. A közepesen innovatív vállalatokhoz képest a nagyon innovatív helyen dolgozók mintegy 10,7%-kal többet, míg a nem innovatív vállalati környezetben dolgozók 12,7%-kal kevesebbet keresnek

Emellett a *vállalati méret* is szignifikánsnak bizonyult, itt is minden szint a modellben maradt, bár a legkevesebbet nem a mikrovállalkozásnál alkalmazásban lévő keresnek, hanem a kisvállalkozásnál dolgozók. Elmondható, hogy a nagyvállalatokhoz viszonyítva a

mikrovállalkozásoknál dolgozók 16,4%-kal, a kisvállalatnál dolgozók 22,5%-kal, a középvállalatnál dolgozók 11,8%-kal keresnek kevesebbet.

Ezek mellett a harmadik modellben szignifikánssá vált az *elhelyezkedés ideje* is. Amely kategóriák közül a fél év bizonyult vízválasztónak, vagyis akik ennyi idő után nem találtak állást, azok valószínűleg engedtek az elvárásaikból, és alacsonyabb bérért is hajlandók voltak munkát vállalni. Átlagosan 11%-kal keresnek kevesebbet társaiknál.

Bár jelen esetben nem közölték azt a modellt, amelyben nem különítették el a túlképzetteken belül a kvázi és tényleges túlképzetteket, az megállapítható, hogy a túlképzettek bérhátránya a fentebb megadott változók bevonása mellett súlyozott mintán 11,7% és 17,7% illetzkedő társaikhoz viszonyítva, ami megfelel a nemzetközi eredményeknek is. (Például Chevalier [2000] 13%-os bérhátrányt határoz meg.)

A túlképzetteken belül megkülönböztetett két kategóriát vizsgálva megállapítható, hogy a *ténylegesen túlképzett* munkavállalók kevesebbet keresnek illetzkedő társaiknál, ennek mértéke az első modell esetében 26,6%, a második modell esetében 28,7%, a harmadik modell esetében viszont már 29,5%. A *kvázi túlképzettek* bérhátránya illetzkedő társaikhoz képest 9,4%, amely a három modellben 9,8%-ra nő.

Ez alapján hasonló megállapításra juthatunk, mint Chevalier (2000, 2003), azaz a felsőfokú végzettségen belül a túlképzett munkavállalók csoportja nem homogén, jelentős különbségek tapasztalhatók motivációjuk, illetve képességeik terén, ami megmutatkozik a jelentősen különböző bérhátrányban is.

Nem voltak szignifikánsak a modellekbe bevont változók közül:

- Az *ingázási hajlandóság*. Habár ahogy ezt korábban megjegyeztük, ennek a változónak az érvényessége kétséges, hiszen a percben mért ingázási időt torzíthatja, hogy az egyének különböző módokon juthatnak el a munkahelyükre, ezért ennek a modellből való kiesése nem meglepő.
- A *képzés szintje*. Vagyis nem igazolódott be, hogy a hagyományos egyetemi és az új mesterképzések, valamint a hagyományos főiskolai és az új BSc képzések között bármilyen különbség tükröződne a keresetekben. Elsősorban az elhelyezkedés időtartamában játszhatnak szerepet. (A munkakeresés időtartama és a végzettség szintje között szignifikáns kapcsolat mutatkozott – a hí négyzet próba szignifikanciaszintje 0,000.) A BSc diplomával rendelkezők általában később találtak állást maguknak.

- Nem szignifikáns a különbség a *közalkalmazottak* és a versenyszférában elhelyezkedők keresetkülönbsége között sem. Bár a többi változó hatása nélkül szignifikáns különbség van a két szektor között, a közalkalmazottak lényegesen kevesebbet keresnek a versenyszférában tevékenykedő társaiknál, ugyanakkor ennek hatását átveszik olyan változók, amelyekben a két szektor vagy az ott dolgozók különböznek.
- Nem játszik szerepet a *piaci rigiditás*. Nyilvánvalóan ez elsősorban a munkakeresés időtartamát befolyásolja. Minél inkább rossz feltételekkel rendelkező helyi munkaerő-piacon keres az egyén munkát, annál nehezebben talál állást magának. Ennek tehát inkább a foglalkoztatott/munkanélküli státusban, illetve az alacsonyabb végzettséget igénylő munka elvállalásában lehet szerepe (lásd például Büchel – Battu, 2002).
- Nem szignifikáns a *munkakörben eddig eltöltött idő*.
- Nem szignifikáns a *munkahelyek száma*.

A képességbeli különbségek figyelembevétele

A túlképzetteken belül a képességkülönbségek kiszűrésére Chevalier (2000 és 2003) különválasztja azokat, akik a vizsgálat második felvételekor már illetzkedő munkakört töltenek be, ők lesznek a jobb képességűek, míg akik foglalkoztatása nem változott, azok a kvázi túlképzettek.

A rendelkezésemre álló minta esetében ilyen elkülönítés nem lehetséges, mivel nem idősoros adatokról van szó. Így egy másik módszerrel igyekszem közelíteni a képességbeli különbségeket. Ez pedig a diploma minősítése, feltételezve, hogy az oktatásban való sikeres szereplés ugyanúgy a képességek eredménye, és akik jobb képességekkel rendelkeznek (legyen az soft vagy akár hard skill), azok jobb eredménnyel végeztek. Természetesen lehetnek más tényezők is, amelyek befolyásolhatják ezt, mint például a szorgalom vagy a kapcsolati tőke. De úgy vélem, hogy ezeknél még mindig meghatározóbb a képesség.

Mivel célom a legjobbak elkülönítése, ezért a jobb képességűek közé a jeles és az annál jobb eredményt elérték kerültek, míg a rosszabb képességűek közé soroltam az ennél rosszabb eredménnyel végzőket. Ennek alapját az adja, hogy a diploma minősítése során a leggyakoribb minősítés a 'jó', így ez „tucat” eredménynek tekinthető.

A túlképzetteken belül a jobb és rosszabbak bérhátrányának alakulását a súlyozott minta esetében a 4. táblázat tartalmazza.

A képességek szerepe a bérelőnyök alakulására a három modellben súlyozott mintán a Debreceni Egyetem végzettjeire vonatkozóan

Súlyozott minta	1. modell	2. modell	3. modell
R ²	27,3	32,3	42,2
Konstans	11,439	11,42	11,86
Egyéni változók			
Nem (férfi=1)	0,271	0,239	0,204
Életkor	0,008*	0,017	-
Kvázi túlképzett	-0,090 **	-0,088 **	-0,095 **
Ténylegesen túlképzett (rossz képességű)	-0,313	-0,311	-0,316
Ténylegesen túlképzett (jó képességű)	-	-	-
Mobilitási hajlandóság (100 km-re vetítve)	0,041	0,039	0,037
Tanulmányokkal kapcsolatos változók			
Informatikai szak		0,297	0,288
Tagozat		-0,174	-0,160
Munkával kapcsolatos változók			
Munkatapasztalat			0,014
Felső vezető			0,616
Nem innovatív			-0,131*
Nagyon innovatív			0,098**
Mikrovállalkozás			-0,134**
Kisvállalkozás			-0,213
Középvállalkozás			-0,095**
Főváros			0,176

Megj.: Minden változó 1%-on szignifikáns, kivéve: * a változó 5%-on szignifikáns, ** 10%-on szignifikáns. Az ANOVA F próba értéke minden modell esetén szignifikáns.

A táblázat alapján látjuk, hogyan változtak a bevont változók hatásai, jelentősebb kiugró eltéréseket nem tapasztalunk. Az elhelyezkedés ideje nem vált szignifikánssá. Ami érdekes, az a tényleges túlképzettek belül a jobb és *rosszabb képességűek* bérhátrányának alakulása. Látható, hogy a rosszabb képességűek bérhátránya megnőtt, az első modellben 31,3%-ra (26,6%-ról) a harmadik modell esetében 31,6%-ra (29,5%-ról). A *jobb képességűek* keresete nem különbözik szignifikánsan illeszkedő társaiktól.¹⁴ A *kvázi túlképzettek* bérhátránya az első modellben 9%, a harmadikban 9,5%. (Ez a képességek megkülönböztetése nélküli modellekben 9,4% és 9,8% volt.)

Összefoglalás

Van-e különbség a túlképzett munkavállalók és illeszkedő társaik keresete között? Homogénnek tekinthető-e a túlképzettek csoportja, és ha nem, akkor milyen kü-

lönbségek figyelhetők meg a keresetekben? A Debreceni Egyetem végzettjeinek adatai alapján a nemzetközi vizsgálatok eredményeihez hasonlókat kaptam. Megállapítható, hogy azon felsőfokú végzettek, akik a végzettségük szintjénél alacsonyabb végzettséget igénylő munkakört kénytelenek elvállalni, kevesebbet keresnek, mint illeszkedő társaik. Ez a bérhátrány a Debreceni Egyetem végzettjei esetében 12–17% közötti. Azonban, ha feltételezzük, hogy a tömegesedés eredményeként a nagyobb merítés következtében a felsőoktatásba bekerülők képességei jobban szóródnak, és ez a különbség a felsőoktatásban való részvétellel nem egyenlítődik ki, akkor feltételezhető, hogy a túlképzettek csoportja sem homogén, és jelentős különbségek figyelhetők meg benne a képességeket és motivációt tekintve. Ez a különbség pedig megjelenik a végzett hallgatók által elért keresetekben is, azaz lesznek olyanok, akiknek bérhátránya illeszkedő társaikhoz képest nagyobb lesz, mint azt a korábbi becslések feltételezték.

A cikkben felhasznált modell (Chevalier, 2003) a túlképzettek belül megkülönbözteti az úgynevezett kvázi és tényleges túlképzetteket. A kvázi túlképzettek felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók,

akik kevésbé jó képességgel rendelkeznek. Bár végzettségüket tekintve nem, de képességeik alapján illeszkednek az általuk betöltött alacsonyabb végzettség, és egyben alacsonyabb képesséigényű munkakörhöz, így ők valójában csak „papíron” túlképzettek. A ténylegesen túlképzettek azok, akik szintén túlképzettek a munkakörhöz viszonyítva, de képességeiket nem használják ki munkájuk során. A ténylegesen túlképzettek közül megkülönböztethetjük továbbá a viszonylag jó képességgel rendelkezőket és a sor végén álló legrosszabb képességű egyéneket.

Chevalier modelljét alapul véve a Debreceni Egyetem végzettjeinek esetében úgy találtam, hogy a legrosszabb képességűek bérhátránya átlagban elérheti a 31,6%-ot, míg a kvázi túlképzettek bérhátránya 9,5% volt. A tényleges túlképzettek közül a jobb képességűek keresete nem különbözött szignifikánsan illeszkedő társaiktól.

Ezek alapján megállapítható, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezőkön belül a túlképzettek csoportja nem homogén, és a tömegesedés eredményeként a felsőoktatásba bekerülő rosszabb képességű munkavállalók bérhátránya nagyobb, mint ahogy azt a korábbi elemzések alapján feltételezhettük. Ugyan az elemzés nem teszi lehetővé azt, hogy összehasonlítsuk a középfokú végzettségűek bérhátrányával, illetve csak egy pillanatképet ad a végzettség munkaező-piaci állapotáról, és nem vizsgálja a bérhátrányok változását egy életúton keresztül, de ha a bérhátrány növekedését a tömegesedés eredményének tekintjük, akkor az mindenképp azt jelzi, hogy a felsőoktatás létszámnövekedése negatív irányú tendenciát eredményezett.

Lábjegyzet

- ¹ Ennek oka, hogy a statisztikai átlag alkalmazása esetén az egyének nagyobb valószínűséggel fognak az illeszkedő kategóriába esni, mint a módusz alkalmazásakor (Bauer, 2002).
- ² A paneladatok alkalmazása lehetőséget biztosít a fix, illetve a random hatások kiszűrésére. Ezek olyan tényezők, amelyek nem szerepelnek az egyenletben. Ezek hatása a becsült koefficiensre lehet determinisztikus, ebben az esetben beszélünk fix hatásról, illetve lehet véletlenszerű, ebben az esetben random hatásról.
- ³ Ugyanakkor Chevalier (2003) kétségbe vonja a heterogén képességek paneladatokon alapuló mérését, mivel az azokon az egyéneken alapul, akiknek munkahelyi illeszkedése változik az adott időszak alatt. A becslés csak abban az esetben lenne torzítatlan, ha feltennénk, hogy ez a változás exogén, de Dolton és Vignoles (1997) munkájukban megmutatták, hogy azok a végzettek, akik ebbe a kategóriába tartoznak, hamar felzárkóznak, és ezáltal a bérük nem fog különbözni azokétól, akik már korábban is a végzettségüknek megfelelően helyezkedtek el. Ezáltal Bauer eredményei arra vonatkozóan, hogy a túlképzettség negatív bérhatast eltűnik, ha figyelembe vesszük a heterogén képességeket, egyáltalán nem meglepőek, és a módszer sajátosságaiból következik (említi Chevalier, 2003: p. 520.).

- ⁴ Hasonló megközelítést használnak Battu és társai (2000), akik vizsgálták a túlképzettek munkával való megelégedettségét, és úgy találták, hogy azok, akik a végzettségüknek megfelelően helyezkedtek el, kimutathatóan elégedettebbek a munkájukkal.
- ⁵ A szerző a „genuine” és az „apparent” kifejezéseket használja, amelyeket valódi és látszólagos túlképzettségnek fordíthatunk.
- ⁶ Az elégedettséget 1-től 6-os skálán mérte az alábbi kérdésre adott válasz szerint: „Mennyire elégedett a jelenlegi munkájának és a végzettségének az illeszkedésével? Jelölje 1–6 ig.” Robbins és Judge (2008) ugyanakkor említi, hogy nem csak a képességek kihasználása befolyásolhatja a munkahelyi elégedettséget. Arra hatással lehet az egyének személyisége is: vannak, akik szinte mindennel elégedettek, míg vannak az „örök elégedetlenkedők”, akiknek semmi sem megfelelő. Ha valakinek ilyen negatív személyisége van, az általában semmivel sem, így a munkájával sem elégedett, függetlenül attól, hogy kihasználja-e a képességeit, vagy sem.
- ⁷ Ezzel ugyanakkor azt is feltételezi, hogy azok a jó képességű diplomások, akik felsőfokú képességeket igénylő munkakört töltenek be, azaz illeszkednek, nem elégedetlenek.
- ⁸ Mivel a túlképzettség vizsgálatához szükséges kérdéseket csak a TEK és az ÁGTC karain végzetetteknek kiküldött kérdőívek tartalmazták, a részemre megküldött adatbázis az Evasysból nyert nyers adatokat tartalmazta, és megelőzte az elemző intézet által végrehajtott tisztítást és súlyozást, ezért ezek a súlyok eltérnek az intézet által kialakítottaktól.
- ⁹ A következő kérdésre kellett válaszolniuk: „Az Ön jelenlegi állása betölthető-e alacsonyabb végzettséggel, mint az Öné?” 508 fő válaszolt, akiknek 34,4%-a érzi magát túlképzettnek az adott munkakörben.
- ¹⁰ A mintában minden fő és melléktevékenységet figyelembe véve a havi nettó összjövedelem.
- ¹¹ Chevalier (2000) által kapott értékek 37% és 40% közé esnek.
- ¹² A súlyozatlan mintán szignifikáns még a gazdasági terület bérelőnye, akik 28%, illetve 18,4%-kal keresnek többet, mint a természettudományi végzettségűek. Ez a változó ugyanakkor kiesik, amikor a modelleket súlyozott mintán futtatjuk.
- ¹³ Ha a levelező tagozatosok és a nappali végzettek keresetét önmagában összehasonlítjuk, akkor azt tapasztaljuk, hogy a levelezősök átlagkeresete 139.675 Ft, a nappali tagozaton végzetteké 135.381 Ft, amely azonban nem különbözik szignifikánsan (a Welch próba szignifikanciaértéke 0,679), ami jelentősen megváltozik a többi változó bevonásával.
- ¹⁴ A harmadik modellbe bevonva a ténylegesen túlképzettek közül a jobb képességűek változóját azt az eredményt kaptam, hogy 1,6%-kal keresnek kevesebbet illeszkedő társaiknál, ugyanakkor ez a különbség a modell szerint nem szignifikáns, így a fentebbi táblázatban ezen változó nélküli modellt szerepeltettem.

Felhasznált irodalom

- Bakacsi Gy. (2004): Szervezeti magatartás és vezetés. Budapest: Aula Kiadó.
- Battu, H. – Belfield, C.R. – Sloane, P.J. (2000): How well can we measure Graduate Overeducation and its effects? National Institute Review, Vol. 171, No. 1, p. 82–93.
- Bauer, K.T. (2002): Educational mismatch and wages: a panel analysis. Economics of Education Review, Vol. 21, No. 3, p. 221–229.
- Chevalier, A. (2000): Graduate Over-Education in the UK. London: Centre for the Economics of Education.

- Chevalier, A.* (2003): Measuring Over-Education. *Economica*, Vol. 70, No. 279, p. 509–531.
- Cohn, E. – Khan, S.P.* (1995): The Wage Effect of Overschooling Revisited. *Labour Economics*, Vol. 2, p. 67–76.
- Duncan, G.J. – Hoffman, S.D.* (1981): The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 1, No. 1, p. 75–86.
- Freeman, R.* (1976): *The Overeducated American*. New York: Academic Press.
- Galasi P.* (2004a): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*. 2004/3. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék.
- Galasi P.* (2004b): Túlképzés, alulképzés, bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994–2002. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek* 2004/3. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék.
- Galasi P.* (2005): Munkaerő-piaci státusz és iskolai végzettség. In: Galasi Péter – Varga Júlia: *Munkaerőpiac és oktatás*. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet. p. 14–20.
- Green, F. – McIntosh, S. – Vignoles, A.* (1999): *Overeducation and Skills – Clarifying Concepts*. Discussion Paper No. 04355, Centre for Economic Performance.
- Groot, W. – van den Brink, H.* (2000): Overeducation is the Labor Market: a Meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 19, p. 149–158.
- Halaby, C.N.* ([1994): Overeducation and Skill Mismatch. *Sociology of Education*, Vol. 76, No. 1, p. 47–59.
- Hartog, J.* (2000): Over Education and Earnings: Where are We, Where should We Go? *Economics of Education Review*, Vol. 19, No. 2, p. 131–147.
- Hrubos I.* (1998): A felsőoktatás intézményrendszerének átalakulása a fejlett országokban. *Európa Fórum*, 8. évf. 1. sz., p. 93–109.
- Kertesi G. – Köllő J.* (2005): Felsőoktatási expanzió – „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek* 2005/3. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék.
- Kiker, B.F. – Santos, M.C. – De Oliveira, M.M.* (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16, No. 2, p. 111–125.
- Köllő J.* (2005): Diplomások a viharban? *Élet és Irodalom*, 49. évf. 33. sz. p. 12–13.
- KSH Stadat* (2010): Munkanélküliségi ráta 2010. Központi Statisztikai Hivatal. Letöltés helye: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf027.html, letöltés ideje: 2010-07-26
- McGuinness, S.* (2006): Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20, No. 3, p. 387–418.
- Mendes, M.O. – Santos, M.C. – Kiker, B.F.* (2000): The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 19, p. 199–206.
- Mincer, J.* (1974): *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research. New York: Columbia University Press.
- Mullins, L.J. – Carter, L.* (2010): Individual Differences and Diversity. In: Mullins, L.J (ed.): *Organizational Behavior*. Ninth edition, Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Polónyi I.* (2000): Egyre többet, egyre kevesebbet? *Educatio*, 9. évf., 1. sz., p. 43–61.
- Polónyi I. – Tímár J.* (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.
- Polónyi I.* (2005a): A felsőoktatás és gazdasági szakemberigény. *Munkaügyi Szemle*, 49. évf., 5. sz., p. 26.
- Polónyi I.* (2005b): A felsőoktatási beiskolázási keretszámok szakmai szerkezete. Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet.
- Polónyi I.* (2005c): A hazai felsőoktatás vertikális és horizontális képzési szerkezetének elemzése nemzetközi összehasonlításban a gazdasági fejlettség összefüggésében. Kézirat. Debrecen: Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, http://www.econ.unideb.hu/rendezvenyek/programsorozatok/tanszeki_estek/FoktszerkPolonyi.doc, letöltés dátuma: 2007. január.
- Robbins, S.P. – Judge, T.A.* (2008): *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Rumberger, R.W.* (1981): The Rising Incidence of Overeducation in the U.S. Labor Market. *Economics of Education Review*, Vol. 1, No. 3, p. 293–314.
- Rumberger, R.W.* (1987): The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. *The Journal of Human Resources*. Vol. 22, No. 1, pp. 24–50.
- Sloane, P., – Battu, H. – Seaman, P.* (1999): Overeducation, Undereducation and the British Labour Market. *Applied Economics*, Vol. 31, p. 1437–1453.
- Smith, Ádám A.* (1959): *A nemzetek gazdagsága: a gazdaság természetének és okainak vizsgálata*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Verdugo R.R. – Verdugo, N.T.* (1989): The Impacts of Surplus Schooling on Earnings. Some Additional Findings. *The Journal of Human Resources*, Vol. 24, No. 4, p. 629–643.
- Yukl, G.* (2010): *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.

Cikk beérkezett: 2012. 2. hó

Lektor vélemény alapján véglegesítve: 2012. 3. hó