

BÁLINT BLANKA

**A túlképzettség okainak vizsgálata
az erdélyi diplomás fiatalok körében**

Szociológia és Társadalompolitika Intézet

**TÉMAVEZETŐ:
DR. BŐHM ANTAL**

**BELSŐ KONZULENS:
DR. FARAGÓ TAMÁS**

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM

Szociológiai Doktori Iskola

**A túlképzettség okainak vizsgálata
az erdélyi diplomás fiatalok körében**

Ph.D értekezés

Bálint Blanka

Budapest, 2008

TARTALOMJEGYZÉK

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	8
ÁBRAJEGYZÉK.....	10
I. A TÚLKÉPZETTSÉG KÉRDÉSE	12
I.1 BEVEZETÉS	12
I.2 A TÚLKÉPZETTSÉG MEGHATÁROZÁSA	17
I.2.1 Nominális meghatározás	17
I.2.2 Operacionális meghatározás.....	19
I.3 A TÉMA VIZSGÁLATÁNAK FONTOSSÁGA.....	24
II. ORSZÁGOS ISKOLÁZOTTSÁGI ÉS MUNKAERŐ-PIACI HELYZET	28
II.1 ÁLTALÁNOS TENDENCIÁK.....	28
II.2 TERÜLETI ELTÉRÉSEK	32
II.3 ÖSSZEGZÉS.....	35
III. TÚLKÉPZETTSÉG A RACIONÁLIS DÖNTÉSEK ELMÉLETE TÜKRÉBEN.	37
III.1 A TÚLKÉPZETTSÉG MAKROSZINTŰ MEGKÖZELÍTÉSE.....	38
III.1.1 A diplomás munkaerő kínálat alakulása	38
III.1.2 A diplomás munkaerő-kínálat növekedésének hatása	42
III.1.2.1 Neoklasszikus megközelítés	42
III.1.2.2 „Szűrés/jelzés” elméletek.....	45
III.1.2.3 Állás-verseny modell	49
III.1.2.4 Hozzárendelés elmélet	53
III.2 A TÚLKÉPZETTSÉG MIKROSZINTŰ MEGKÖZELÍTÉSE	57
III.2.1 A megfelelő munkahelyi illeszkedés korlátai.....	58
III.2.1.1 Társadalmi tőke hiánya – rekonverziós stratégiák elmélete	58
III.2.1.2 A munkahely keresés „költségei” – állás-keresés elmélet	60
III.2.1.3 Képességbeli hiányosságok - heterogén képességek elmélete	62
III.2.1.4 Házassági állapot – differenciális túlképzettség elmélete	64
III.2.1.5 Nem megfelelő szakképzettség.....	65

III.2.2	<i>Túlképzettség – korlátok hiányában</i>	67
III.2.2.1	<i>Jobb karrierkilátások - karriermobilitás elmélete</i>	68
III.2.2.2	<i>Információhiány – állás-illeszkedés modell</i>	69
III.3	<i>ÖSSZEFOGLALÁS</i>	71
IV.	MÓDSZERTANI BEMUTATÁS	72
IV.1	<i>A VIZSGÁLAT ALANYAI</i>	72
IV.2	<i>HIPOTÉZISEK</i>	73
IV.2.1	<i>Szocio-demográfiai különbségekre vonatkozó hipotézisek (H1)</i>	73
IV.2.2	<i>Korlátokra vonatkozó hipotézisek (H2)</i>	75
IV.2.3	<i>Túlképzettség – a munkanélküliség alternatívája? (H3)</i>	77
IV.2.4	<i>Túlképzettség - korlátok nélkül (H4)</i>	78
IV.2.5	<i>A túlképzettség következményei (H5)</i>	78
IV.3	<i>MÓDSZEREK</i>	79
IV.3.1	<i>Kvantitatív elemzés</i>	79
IV.3.1.1	<i>A felhasznált adatbázis bemutatása</i>	79
IV.3.1.2	<i>A mennyiségi elemzés során felhasznált módszerek</i>	80
IV.3.2	<i>Kvalitatív megközelítés</i>	83
V.	TÚLKÉPZETTSÉG A KUTATÁSI EREDMÉNYEK TÜKRÉBEN	84
V.1	<i>AZ ILLESZKEDÉSI HIÁNY MÉRTÉKE</i>	84
V.1.1	<i>A túlképzettség mértéke az országban</i>	84
V.1.2	<i>Az illeszkedési hiány mértéke Erdélyben</i>	86
V.2	<i>TÚLKÉPZETTSÉG A SZOCIO-DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐK ALAPJÁN</i>	87
V.2.1	<i>Nemi különbségek</i>	87
V.2.2	<i>Életkor</i>	89
V.2.3	<i>Lakhely típusa</i>	90
V.2.4	<i>Nemzetiség</i>	92
V.2.5	<i>A munkahely jellege</i>	94
V.3	<i>TÚLKÉPZETTSÉGET JELENTŐ KORLÁTOK</i>	96
V.3.1	<i>Társadalmi tőke a kulturális tőke hasznosításában</i>	96
V.3.1.1	<i>Származási család</i>	99
V.3.1.2	<i>Házastársi kapcsolatok</i>	104
V.3.1.3	<i>Szervezeti tagság</i>	106
V.3.1.4	<i>Vallási közösséghez tartozás</i>	107
V.3.1.5	<i>Kulturális intézmények látogatása</i>	108
V.3.1.6	<i>A társadalmi tőke hatása a túlképzettség elkerülésére nézve</i>	109

V.3.2	<i>Álláskeresési költségek</i>	113
V.3.3	<i>Képességbeli hiányosságok</i>	115
V.3.3.1	Info-kommunikációs eszközök használata.....	118
V.3.3.2	Informális munkahelyi képzés	120
V.3.3.3	Munkaerő-piaci tapasztalat	122
V.3.3.4	Állásváltoztatás	123
V.3.3.5	Iskolai teljesítmény	124
V.3.3.6	A heterogenitásra vonatkozó indikátorok együttes hatása	134
V.3.4	<i>Differenciális túlképzettség</i>	137
V.3.5	<i>Nem megfelelő szakképzettség</i>	139
V.4	TÚLKÉPZETTSÉG – ALTERNATÍVA A MUNKANÉLKÜLISÉGGEL SZEMBEN?	144
V.5	A TÚLKÉPZETTSÉG, MINT ÁTMENET.....	148
V.6	TÚLKÉPZETTSÉG A KÖVETKEZMÉNYEK SZEMPONTJÁBÓL.....	155
V.6.1	<i>Állásváltoztatási aspirációk</i>	155
V.7	A KVANTITATÍV ELEMZÉS ÖSSZEFOGLALÁSA.....	157
VI.	ÖSSZEGZÉS	161
VII.	FELHASZNÁLT IRODALOM	166
VIII.	A TÉMAKÖRREL KAPCSOLATOS SAJÁT PUBLIKÁCIÓK	181

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

TÁBLÁZAT 1. A 12 ÉVES ÉS IDŐSEBB NÉPESSÉG ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA ROMÁNIÁBAN (RELATÍV GYAKORISÁG)	31
TÁBLÁZAT 2. A FOGLALKOZTATOTT LAKOSSÁG MEGOSZLÁSA A FOGLALKOZÁSI FŐCSOPORTOK ALAPJÁN – 2002	36
TÁBLÁZAT 3. A MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS CSOPORTJAI, NEMEK SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=188).....	88
TÁBLÁZAT 4. A DIPLOMÁS FIATALOK MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS SZERINTI CSOPORTJAINAK ÁTLAGÉLETKORA, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI.....	89
TÁBLÁZAT 5. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉSI CSOPORTOK TELEPÜLÉSTÍPUSOK SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=1503).....	90
TÁBLÁZAT 6. A MUNKAHELYI ÁGAZAT, LAKHELY ÉS MUNKAVÉGZÉS HELYE FÜGGVÉNYÉBEN (A MEGFELELŐEN KÉPZETTEK KÖRÉBEN) – RELATÍV GYAKORISÁG (N=861).....	92
TÁBLÁZAT 7. A DIPLOMÁSOK MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS SZERINTI TÍPUSAI NEMZETISÉG SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N = 1515)	93
TÁBLÁZAT 8. A MUNKAHELY ÁGAZATA A MEGFELELŐEN KÉPZETTEK KÖRÉBEN, NEMZETISÉG SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=1000).....	93
TÁBLÁZAT 9. A MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS TÍPUSAI AZ ALKALMAZÁST BIZTOSÍTÓ VÁLLALAT TÍPUSA SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=1527)	95
TÁBLÁZAT 10. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS SZERINTI TÍPUSOK A CSALÁDI ÁLLAPOT FÜGGVÉNYÉBEN (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=1529)	105
TÁBLÁZAT 11. KÜLÖNBÖZŐ SZERVEZETEKHEZ VALÓ KÖTÖDÉS, A MUNKAHELYI ILLESZKEDÉSI CSOPORTOK SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N =188)	106
TÁBLÁZAT 12. A FŐKOMPONENST ALKOTÓ VÁLTOZÓK SZKÓRIJAI, KOMMUNALITÁSAI ..	108
TÁBLÁZAT 13. A MŰVELŐDÉSI INTÉZMÉNYEK ÁTLAGOS LÁTOGATÁSI GYAKORISÁGA A MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS FÜGGVÉNYÉBEN, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI.....	109
TÁBLÁZAT 14. A BINÁRIS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELLBE BEÉPÍTETT FÜGGETLEN VÁLTOZÓK PARAMÉTEREI.....	110
TÁBLÁZAT 15. A SZIGNIFIKÁNS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELL, A HOZZÁ TARTOZÓ VÁLTOZÓKKAL EGYÜTT.....	111
TÁBLÁZAT 16. AZ ÁLLÁSKERESÉS IDŐTARTAMA A MUNKAERŐ-PIACI ILLESZKEDÉS FÜGGVÉNYÉBEN, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI.....	113

TÁBLÁZAT 17. A FŐKOMPONENST ALKOTÓ VÁLTOZÓK SZKÓRJAI, KOMMUNALITÁSAI..	120
TÁBLÁZAT 18. A FIATALOK MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS SZERINTI CSOPORTJAINAK ÁTLAGOS MUNKAERŐ-PIACI TAPASZTALATA, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI	123
TÁBLÁZAT 19. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉG SZINTJE SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=1528).....	126
TÁBLÁZAT 20. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS AZ ELVÉGZETT OSZTÁLYOK SZÁMA SZERINT, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI	126
TÁBLÁZAT 21. A MUNKAHELYI ILLESZKEDÉSI CSOPORTOK ÁTLAGOS KÖNYVOLVASÁSI GYAKORISÁGA, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI	127
TÁBLÁZAT 22. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGET NYÚJTÓ INTÉZMÉNY TÍPUSA SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=188).....	129
TÁBLÁZAT 23. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS A FELSŐOKTATÁSBAN VALÓ RÉSZVÉTEL FORMÁJA SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=188).....	130
TÁBLÁZAT 24. MUNKAHELYI ILLESZKEDÉS AZ ISKOLAI TELJESÍTMÉNY ÁTLAGA SZERINT, ÉS A T-PRÓBA EREDMÉNYEI	132
TÁBLÁZAT 25. A VÁLTOZÓK FŐKOMPONENS SZKÓRJAI, ÉS KOMMUNALITÁSAI.....	132
TÁBLÁZAT 26. A LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELLBE BEÉPÍTETT FÜGGETLEN VÁLTOZÓK PARAMÉTEREI.....	134
TÁBLÁZAT 27. A SZIGNIFIKÁNS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELL, A HOZZÁ TARTOZÓ VÁLTOZÓKKAL EGYÜTT.....	135
TÁBLÁZAT 28. A SZIGNIFIKÁNS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELLT ALKOTÓ VÁLTOZÓK	138
TÁBLÁZAT 29. VÉGZETTSÉG ÉS FOGLALKOZÁS KÖZTI ILLESZKEDÉS A MUNKANÉLKÜLISÉGGEL VALÓ SZEMBESÜLÉS ALAPJÁN (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=182).....	147
TÁBLÁZAT 30. VÉGZETTSÉG ÉS FOGLALKOZÁS KÖZTI ILLESZKEDÉS A DIPLOMASZERZÉS ÉVE SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=188).....	151
TÁBLÁZAT 31. A BINÁRIS REGRESSZIÓS MODELLBE BEVONT VÁLTOZÓK PARAMÉTEREI	152
TÁBLÁZAT 32. A SZIGNIFIKÁNS MODELLT ALKOTÓ VÁLTOZÓK PARAMÉTEREL.....	152
TÁBLÁZAT 33. VÉGZETTSÉG ÉS FOGLALKOZÁS KÖZTI ILLESZKEDÉS AZ ÁLLÁSVÁLTOZTATÁSI TERVEK SZERINT (RELATÍV GYAKORISÁG) (N=1525)	155
TÁBLÁZAT 34. A VIZSGÁLT HIPOTÉZISEKRE VONATKOZÓ INFORMÁCIÓK	160

ÁBRAJEGYZÉK

ÁBRA 1. A MUNKANÉLKÜLISÉGI ARÁNY ALAKULÁSA ROMÁNIÁBAN 1991-2003 KÖZÖTT	28
ÁBRA 2. A FOGLALKOZTATOTTSÁGI ARÁNY ALAKULÁSA ROMÁNIÁBAN 1995-2003 KÖZÖTT	29
ÁBRA 3. A FOGLALKOZTATOTT LAKOSSÁG MEGOSZLÁSA FONTOSABB GAZDASÁGI ÁGAZATOK SZERINT – ROMÁNIA 1990 – 2003 KÖZÖTT -	30
ÁBRA 4. A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGŰEK ARÁNYA A KÜLÖNBÖZŐ KORCSOPORTOKBAN..	32
ÁBRA 5. A FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGGEL RENDELKEZŐ GAZDASÁGILAG AKTÍV NÉPESÉG MEGOSZLÁSA TELEPÜLÉSTÍPUS SZERINT - ROMÁNIA.....	33
ÁBRA 6. FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEKBE BEIRATKOZOTT HALLGATÓK SZÁMA ROMÁNIÁBAN 1990 ÉS 2004 KÖZÖTT.....	40
ÁBRA 7. FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK SZÁMA ROMÁNIÁBAN 1990 ÉS 2004 KÖZÖTT ..	41
ÁBRA 8. FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK BEN VÉGZETT HALLGATÓK SZÁMA ROMÁNIÁBAN 1990 ÉS 2004 KÖZÖTT	41
ÁBRA 9. A TÚLKÉPZETTSÉG MÉRTÉKE ROMÁNIÁBAN NEMEK ÉS TELEPÜLÉSTÍPUSOK SZERINT, SZÁZALÉKBAN – 2002.....	85

Szeretnék köszönetet mondani témavezetőmnek dr. Bóhm Antalnak a munkám során nyújtott folyamatos segítségért. Köszönöm rajta kívül dr. Galasi Péternek, dr. Lengyel Györgynek és dr. Szántó Zoltánnak a tézistervezethez fűzött értékes megjegyzéseiket.

A munkahelyi vitán részt vevő kollegáknak és barátoknak is szeretném megköszönni, hogy hasznos észrevételeikkel hozzájárultak a disszertáció végleges formájának kialakításához.

Dr. Rostás Zoltánnak és Csata Zsombornak is köszönettel tartozom, amiért hozzáférhettem a BBTE kutatás adatbázisához.

Hálával és köszönettel tartozom családtagjaimnak, akik ötleteikkel, tanácsaikkal jelentősen hozzájárultak a dolgozat elkészüléséhez, ugyanakkor folyamatos biztatásukkal nagymértékben segítették a disszertáció befejezését.

I. A TÚLKÉPZETTSÉG KÉRDÉSE

I.1 Bevezetés

Az 1989-es évben bekövetkező transzformáció jelentős társadalmi-gazdasági változásokkal járt Románia lakosságára nézve. Ezek között egyik meghatározó jelenség a tömeges munkahelymegszűnés, a foglalkoztatott lakosság arányának drasztikus csökkenése, ami magas munkanélküliséggel járt együtt. Ezzel párhuzamosan a felsőfokú képzésben való részvétel gyors növekedésnek indult, a felsőoktatás expanziója pedig jelenleg is folyik.

Ilyen körülmények között fontos kutatási területet jelent a felsőfokú iskolai végzettségűek elhelyezkedési feltételeinek elemzése. A kérdés egyik lényeges aspektusa az ún. munkahelyi illeszkedés (job matching) vizsgálata, amely fogalom az iskolai végzettség és a munkahelyi követelmények közötti viszonyra vonatkozik, ahol az illeszkedés a megszerzett iskolai végzettség függvénye. (Galasi [2004a] p. 450) A nem megfelelő illeszkedés egyik típusa az ún. túlképzettség, amikor a munkavállaló a munkája ellátásához a szükségesnél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik.¹

PhD értekezésemben a túlképzettség kérdését vizsgálom a felsőfokú iskolai végzettségű fiatalok² körében, Erdélyben (Románia). Egy diplomás³ személy akkor tekinthető túlképzettnek arra az állásra, amelyben dolgozik, amennyiben a munkavégzéshez nincs szüksége a felsőfokú végzettségre.

Az iskolázottságnak elvben kedvező hatása van a munkaerő-piaci siker szempontjából, Romániában a jobban képzett munkavállalóknak nagyobb esélyük van az állásokért folyó versenyben, mint a kevésbé képzett, vagy képzetlen társaiknak,⁴ az országban

¹ A disszertáció az illeszkedési hiány ezen oldalával foglalkozik, figyelmen kívül hagyva az alulképzettséget, amikor a dolgozó a munkavégzéshez a szükségesnél alacsonyabb végzettséggel rendelkezik.

² Az életkori behatárolásról, valamint a kiválasztás indoklásáról bővebben a IV. fejezetben lesz szó.

³ A diplomás kifejezés alatt a felsőfokú képzés valamely intézményében végzeteket értem.

⁴ A kijelentés érvényessége mára már megkérdőjelezhető, nemzetközi szinten ugyanis a diplomások munkaerő-piaci helyzete fokozatosan teret veszít. Róbert [2004a] szerint sem egyértelmű a magasabb

végzett munkaerő-piaci elemzések ugyanis a felsőfokú végzettségük iránti jelentős munkaerő keresletre hívják fel a figyelmet. A magasabb iskolai végzettség egyrészt nagyobb alkalmazási esélyt jelent (Dostie-Sahn [2006]), másrészt kereseti előnyt is jelent, amit a diplomás munkaerő kínálat növekedése sem mérsékel. (Andren – Earle – Sapatoru [2004]) Eredményeik szerint az iskolázottság megtérülése nemcsak egyes gazdasági ágazatokhoz kötött, hanem általánosan elterjedt és fokozatosan növekszik. (i.m. p. 15)⁵

A kedvezőbb munkaerő-piaci helyzet ellenére a diplomások egy része olyan állásban helyezkedik el, amelyet felsőfokú végzettség nélkül is el tudna látni. Disszertációmban ezen helyzet kialakulásának okait kvantitatív és kvalitatív adatokkal vizsgálom.

A disszertáció alapját a túlképzettség kérdésének általánosságban történő vizsgálata képezi, a MOZAIK[®]2001 kérdőíves kutatás erdélyi⁶ fiatalokra vonatkozó adatainak keresztl.⁷ A másodelemzés mellett az interjúk alkalmazása a probléma érvényesebb megközelítését jelenti.

Az előzőekben meghatározott túlképzettség csak a vertikális illeszkedési hiányról ad képet; a vizsgálat nem terjed ki a horizontális szintű szakképzettség és foglalkozás közötti diszharmóniák elemzésére. Ez utóbbi mérésére a Babeş-Bolyai Tudományegyetemen oklevelet szerzett hallgatók körében végzett kérdőíves kutatás másodelemzése ad lehetőséget.⁸

képzettség - jobb piacképesség kapcsolat (i.m. p. 26), bár Magyarországon úgy tűnik, hogy a felsőfokú végzettség nemcsak a bérprémiumban látszik, hanem a pályakezdés esélyét és biztonságát is növeli. (i.m. p. 33) A pályakezdők közül Magyarországon a legjobb eséllyel a főiskolai, egyetemi végzettségűek helyezkednek el, ugyanakkor a tartós munkanélküliség leginkább a képzettséghiányos, gyengén kvalifikált munkavállalói csoportokat fenyegeti. (Vámos, [2000] pp. 63 - 65)

A magyarországi kutatási eredmények azt is bizonyítják, hogy a diploma értéke nem csökkent, (Galasi [2004b] p.12) sőt bizonyos kutatási adatok a fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének folyamatos javulásáról tanúskodnak. (Kertesi-Köllő [2005] p.12) A közgazdászok arra is rámutatnak, hogy Magyarországon a diploma egyben kereseti előnyt is jelent. (Galasi [2004a], Kézdi és mtsai [2004] p. 221, Kertesi-Köllő [2005]). Az ezredfordulón elvégzett vizsgálatok a Kelet-Közép Európa szerte az egyetemi végzettség – és általában az iskolázottság – további felértékelődéséről adtak számot (Kertesi-Köllő [2005]), bár Polónyi [2000] a diplomák leértékelődéséről beszél, amelynek szerepét a második, harmadik diplomák veszik át. (i.m. p. 48)

⁵ A magasabb iskolai végzettség kereseti előnyeiről, az iskolázottság növekvő bérhozájáról számol be Voicu [2004], illetve Paternostro – Sahn [1999]) szerzőpáros is.

⁶ Az erdélyi kifejezés jelen esetben az adatgyűjtés idején Erdélyben lakó személyeket jelenti.

⁷ Az adatbázis bemutatására a IV. fejezetben kerül sor.

⁸ A továbbiakban BBTE - kutatás megnevezést használok. Az adatbázis bővebb ismertetésére a IV. fejezetben kerül sor.

A nem megfelelő munkaerő-piaci illeszkedés okaira és/vagy következményeire vonatkozóan jelentős számú elméleti, és empirikus megközelítés létezik a szakirodalomban. Különösen azon tanulmányok száma jelentős, amelyek az alulképzettséget/túlképzettséget a bérhozam összefüggéseiben vizsgálják (például: Chevalier [2000], Dolton – Vignoles [2000], Galasi [2004]), a közgazdaságtani megközelítés ugyanis az iskolai befektetések megtérülésére fekteti a hangsúlyt.

Jelentős azon tanulmányok száma is, amelyek a túlképzettség, alulképzettség mérésének a kérdésével foglalkoznak (Van der Meer [2005], Groot - Maassen van den Brink [2000]), mivel nincs egy egységesen elfogadott eljárás a fogalom operacionalizálására. Ide sorolhatjuk azokat a tanulmányokat is, amelyek több különböző módszert alkalmaznak a túlképzettség mérésének pontosabb megközelítése érdekében. (Alpin-Shackleton-Walsh [1998], Chevalier [2000], McGoldrick-Robst [1996], Verhaest-Omey [2004])

Az említett megközelítésekkel szemben, a dolgozatban arra keressem a választ, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező személyek, miért fogadják el azokat az állásajánlatokat, amelyek nem igénylik a felsőfokú képzés során megszerzett szakértelmük, tudásuk hasznosítását.⁹

A túlképzettség vizsgálata során megfogalmazható magyarázatok nagyon sokfélék lehetnek a makro-strukturális okoktól kezdve (gazdasági, társadalomszerkezeti, kulturális, történelmi, intézményi) az egyéni szintű oksági tényezőkig.

A képzettség és a munkahelyi követelmények közötti illeszkedési hiány okainak vizsgálata során ezért a racionális döntések elméletét tekintettem kiindulópontnak. A paradigma alkalmazása a túlképzettség magyarázata során új szempontú megközelítést jelent, ugyanakkor elemzési keretként használva, lehetővé teszi a túlképzettség magyarázatára megfogalmazott fontosabb közgazdaságtani, szociológiai modellek és elméletek együttes kezelését.

A racionális döntések elmélete mellett szól továbbá a többszintű elemzés lehetősége, a megközelítésmód ugyanis a makro-mikro, és a mikro – mikro mechanizmusok együttes számbavételét is biztosítja. A disszertációban a makroszintű okok elemzése főként

⁹ A disszertáció keretében nem foglalkozom a munkáltatói oldal szempontrendszerének a vizsgálatával, és pedig azzal, hogy miért alkalmaznak ilyen személyeket. Emiatt a szakirodalomból csak azokat az elméleti és/vagy empirikus kutatáson alapuló megfontolásokat veszem számba, amelyek a túlképzettség kialakulásának a munkavállaló szempontjából történő megközelítésére vonatkoznak.

elméleti szinten történik, a túlképzettség magyarázata során leginkább a mikroszintű tényezők vizsgálatára törekedtem.

A probléma vizsgálatára irányuló empirikus kutatások többféle magyarázatot fogalmaznak meg a túlképzettséggel kapcsolatban. A kutatások egy része a túlképzettséget a kedvezőtlen családi háttérrel (pl. Battu-Belfield-Sloane [1999], Büchel és Pollmann-Schult [2001], Patrinos [1995], Patrinos [1997], Verhaest - Omeij [2004]), vagy a képességbeli hiányosságokkal hozza összefüggésbe (Chevalier [2000], Dolton-Vignoles [2000], Green-McIntosh-Vignoles [1999], Robst [1995]). Más magyarázatok szerint a túlképzettség oka a munkaerő-piaci szempontból nem releváns szakképzettség (Allen - de Vries [2004], le Grand és mtsai [2004]), de olyan magyarázatot is találunk, mely szerint a felsőfokú képzési lehetőségek elterjedése sem képes kiegyenlíteni bizonyos csoportok (férfiak és nők, fehérek és etnikai kisebbségek) között meglévő különbségeket (Alpin - Shackleton – Walsh [1998]).

A kutatók egy másik csoportja az illeszkedési hiányt csupán átmeneti jelenségnek tartja. (Alba-Ramirez [1993], Hartog [2000]) Véleményük szerint a túlképzettség időben növekvő tendenciát mutat, és valószínűleg tartós jelenség, de nagyon sok egyén számára csupán átmeneti állapotot jelent. A munkavállalók, amint megszerzik az álláshoz szükséges képességeket, és tapasztalatot szereznek, képesek lesznek javítani az illeszkedési helyzeten.

E kutatási előzményekből kiindulva a disszertációban arra keresem a választ, hogy a fentiekben megfogalmazott elképzelések milyen mértékben tudnak magyarázattal szolgálni a túlképzettség okaira egy posztoszocialista kelet-európai térség diplomás fiataljai körében.

A túlképzettség magyarázatára alkalmazható elméleti megfontolások alapján más jellegű magyarázatok megfogalmazására, ellenőrzésére is kísérletet teszek, mint a társadalmi tőke hiányosságai, vagy az álláskeresés költségei. Ezen kívül a differenciális túlképzettség elméletének alkalmazhatóságát is vizsgálom az erdélyi diplomás nők túlképzettségének magyarázata során.

A romániai gazdasági helyzetből, valamint a kutatói tereptapasztalatból kiindulva pedig kísérletet teszek egy újszerű magyarázat vizsgálatára is, mely szerint a túlképzettség egyik oka a munkanélküliség elkerülése.

A disszertációban tehát az alábbi kérdések megválaszolását tűztem ki célul:

1. Milyen társadalmi-demográfiai jellemzők mentén különíthetjük el a diplomás fiatalok munkahelyi illeszkedés alapján kialakított csoportjait?
2. Milyen egyéni tényezők befolyásolják a túlképzettség kialakulását? A kérdés empirikus vizsgálata során arra keresem a választ, hogy bizonyos korlátozó feltételek fennállása esetén a túlképzettség alternatívát jelent-e a munkanélküliséggel szemben?

A korlátokra vonatkozó kérdések:

- 2.1. Mennyiben magyarázható a túlképzettség a diplomás fiatalok eltérő társadalmi tőkéjével?
- 2.2. Függ-e a túlképzettség a munkahelykeresés költségeitől?
- 2.3. Milyen szerepe van a diplomás fiatalok eltérő képességeinek a túlképzettség valószínűségére nézve?
- 2.4. Beszélhetünk-e differenciális túlképzettségről?
- 2.5. A túlképzettség hasonló mértékben érinti-e a különböző szakok végzettjeit?
3. A disszertáció keretében azt is megvizsgálom, hogy - korlátok hiányában - a túlképzettség átmeneti állapot a diplomás fiatalok számára, vagy időben tartós folyamatot jelent?
4. A dolgozatban arra is keresem a választ, hogy a túlképzettség mit jelent az állásváltoztatási aspirációk szempontjából.
5. Az interjúk elemzése alapján ugyanakkor azt is vizsgálom, hogy miként élik meg a fiatalok ezt a helyzetet? Fontos kérdés annak a vizsgálata is, hogy milyen terveik vannak a jövőre nézve.

A megfogalmazott kérdések megválaszolása során többféle módszert alkalmaztam. A túlképzettek/megfelelően képzettek szocio-demográfiai jellemzői szerinti összehasonlításhoz kétváltozós elemzést használtam. Az elemzés minőségi változók között asszociációs kapcsolatok vizsgálatát jelenti, minőségi és mennyiségi változók között pedig átlagértékek összehasonlítását. A munkahelyi illeszkedést befolyásoló tényezők közötti együttes hatás vizsgálatához pedig többváltozós elemzési módszereket alkalmaztam. Ez egyrészt index-szerkesztést jelent főkomponens elemzés segítségével, másrészt pedig binomiális logisztikus regresszió alkalmazását a túlképzettség kialakulásának esélyét befolyásoló tényezők együttes vizsgálatára.

A túlképzettség elemzése során a szakirodalommal összhangban megfogalmazott hipotézisek empirikus tesztelése felveti annak a valószínűségét, hogy a vizsgált térségben más jellegű magyarázatok megfogalmazására van szükség. Az erdélyi diplomás fiatalok számára a túlképzettség feltehetően kockázatkerülő magatartás eredménye, illetve alternatívát jelent a munkanélküliséggel szemben. A feltételezés új kutatási irányt jelent a romániai diplomás túlképzettség vizsgálata során.

I.2 A túlképzettség meghatározása

I.2.1 Nominális meghatározás

A túlképzettség/alulképzettség meghatározása a szakirodalomban az egyén **megszerzett** iskolai végzettsége, valamint a munkavégzéshez **szükséges** iskolai végzettség összehasonlításán alapul. Ez alapján három csoportot különböztethetünk meg: túlképzett, alulképzett, valamint végzettségi szintnek megfelelően képzett munkavállalókat. Túlképzett az a munkavállaló, aki a munkája ellátásához a szükségesnél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik. Alulképzett az a személy, aki munkavégzéshez a szükségesnél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik. Megfelelő iskolai végzettséggel rendelkező pedig az a személy, akinek a képzettsége megegyezik a munkahelyi követelményekkel. (Galasi [2004a] p. 450)

A túlképzettség helyett hasznosabb lenne az alulfoglalkoztatás kifejezés használata, ugyanis a korábban megfogalmazott definíciónak megfelelő személy nem „túlképezte” magát, hanem inkább nem használja ki teljes mértékben az iskolai végzettsége során megszerzett szakértelmet. Hasonló elképzelést fogalmaznak meg Green-McIntosh-Vignoles ([1999] p. 5), bár ők az „under-utilisation” kifejezést tartják a legmegfelelőbbnek a jelenség leírására.

A másik oldalról közelítve a kérdést, ugyanakkor a „képzettségen aluli” foglalkozás olyan speciális ismereteket, tudást igényelhet, amellyel nem feltétlenül rendelkezik a diplomás személy, felsőfokú végzettsége ellenére sem.

Ennek ellenére az angol nyelvű szakirodalomban a túlképzettség (overeducation, overqualification) kifejezés honosodott meg, bár az alulfoglalkoztatottság (Furlong [2003]) fogalom is megjelenik, ugyanakkor találunk példát az „overeducation” és „underutilisation” kifejezések szinonimaként történő használatára is (pl. Clogg-Shockey [1984], Hall [1994]). Smith [1986] szerint az „overeducation” és az „underemployment” felcserélhető fogalmak, annak ellenére, hogy az alulfoglalkoztatást többdimenziós fogalomnak tartja, amely magába foglalja a munkanélküliség, illetve a részidős foglalkoztatás kérdéseit is. (i.m. p. 85)

Szintén többdimenziós fogalomként használják az alulfoglalkoztatottság kifejezést az OECD szakértői, a jelenség két típusát különböztetve meg: látható és láthatatlan alulfoglalkoztatás. A látható alulfoglalkoztatás alatt a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatást értik. A láthatatlan alulfoglalkoztatás pedig a képességek nem megfelelő kihasználást jelenti az adott munkakörben, tehát a túlképzettséggel rokonítható. (OECD [1995] p. 45)

A magyar nyelvű szakirodalomban szintén a túlképzettség fogalmát használják a jelenség vizsgálatára (Galasi [2004a], Galasi-Tímár-Varga [2001]). Több szerző (pl. Róbert Péter [2004a], Györgyi [2005]) felváltva használja az alulfoglalkoztatás és a túlképzettség kifejezéseket, de olyan írást is találunk, ahol szellemi munkanélküliség, illetve minőségi alulfoglalkoztatottság fogalmaiban említik a problémát. (Leveleki [1999] pp. 17-18)

A román nyelvű szakirodalomban nem egyértelmű a fogalomhasználat, a láthatatlan alulfoglalkoztatás (subocupare invizibilă) (Georgescu [2004]), a deklasszáció (declasare) (Neagu [2004]), illetve képzettség és munkakör közti megfelelési hiány (gradul de neadecvare) Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006]) kifejezéseket is megtaláljuk a jelenség leírása során. A román nyelvben is megjelenik a túlképzettség fogalma (supracalificare), bár nem a szűk értelemben vett szakfolyóirat hasábjain (Hritcu [2008]).

Az alulfoglalkoztatottság mellett felhozott érvek ellenére, a továbbiakban, a szakirodalomban meghonosodott megnevezést, a túlképzettséget használom. A kifejezés használata azonban nem jelenti azon elképzelés elfogadását, mely szerint az egyéneknek alacsonyabb szintű iskolai végzettségre lenne szükségük, sem azt, hogy a felsőoktatás területén fölösleges túlképzés folyik.

1.2.2 Operacionális meghatározás

A megfelelő kifejezés használatán túl további problémákat vet fel a túlképzettség operacionális meghatározása. Nem egyértelmű ugyanis egy bizonyos munka elvégzéséhez szükséges iskolai végzettség szintjének megbecsülése sem. Ennek a mérésére a gyakorlatban a kutatók különböző alternatív eljárásokat dolgoztak ki. A mérési eljárásokat bővebben az alábbi szerzők ismertetik: Chevalier [2000], Green-McIntosh-Vignoles [1999], Groot - Maassen van den Brink [2000], Hartog [2000].

A munkavégzéshez szükséges iskolai végzettség szintjének mérésére három alapvető módszert különböztethetünk meg.

- a. Az elemzők egy része saját megítélésen alapuló technikát használ (Alba-Ramirez [1993], Allen-van der Velden [2001], Allen-Vries [2004], Büchel-Mertens [2004], Battu et al. [1999], Dolton-Siles [2001], Dolton-Vignoles [2000], Green-McIntosh-Vignoles [1999], Hersch [1995], Robst [1995], Sicherman [1991], Sloane – Battu – Seaman [1999], Vahey [2000], van Smoorenburg-van der Velden [2000]). A módszer lényege, hogy a kutatásban részt vevő személyek becsülik meg az általuk végzett munka teljesítéséhez minimálisan szükséges iskolai végzettség szintjét. Ezen ún. „szubjektív” módszerek (Groot - Maassen van den Brink [2000] p. 150) a legtöbb esetben az alkalmazáshoz szükséges végzettség szintjére kérdeznék rá, amit később a munkavégzéshez szükséges képesítés szintjének tekintenek.
- b. Más kutatók - általában munkaerő-piaci szakértők adatait hasznosítva, akik osztályozzák az egyes foglalkozásokat - ún. „objektív” módszereket (Groot - Maassen van den Brink [2000] p. 150) alkalmaznak a szükséges képzettségi szint megbecsülésére. A munkavégzéshez szükséges képzettségi szintet a foglalkozással közelítik, abból indulva ki, hogy a különböző foglalkozáscsoportok tartalmazzák az elvárt iskolai végzettség szintjét is. Ezzel a módszerrel dolgozott még: Berg [1970], Burris [1983], Lucas [1977] Rumberger [1981] is. Ezen eljárást gyakran szakértői módszernek (Chevalier [2000] p. 3), vagy foglalkozás-elemzésnek (Hartog [2000] p. 132, Verhaest-Omey [2004] p. 8), esetleg foglalkozás-osztályozási módszernek (Alpin-Shackleton-Walsh [1998], Groot-Maassen van den Brink [2000], McGoldrick-Robst [1996] nevezik. A továbbiakban ez utóbbi megnevezést használom.

- c. A harmadik módszert Verdugo - Verdugo [1989] szerzőpáros dolgozta ki. Az eljárási mód lényege, hogy a foglalkozások átlagos, vagy modális iskolai végzettségével közelítik meg a munkavégzéshez szükséges iskolai végzettséget, és az ettől való eltérést tekintik alul/túlképzettségnek (Clogg-Shockey [1984], Groot [1993], Patrinos [1997], Rubb [2003], Galasi [2004a]). A túlképzettség mérésének ezt a lehetőségét „statisztikai” módszernek is nevezik (Dolton-Siles [2001] p. 4)

A három alapvető mérési metódus (szubjektív, foglalkozás-osztályozás, és statisztikai) mellett egy alternatív megoldást képez a Gottschalk - Hansen [2003] által alkalmazott módszer, amely abból indul ki, hogy felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozások azok, amelyekben a felsőfokú végzettségűek érzékelhető bérprémiumhoz jutnak. Ezt a mérési módszert használja Galasi Péter is [2004b].¹⁰

A különböző mérési módszereknek egyaránt vannak előnyei és hátrányai is (ezekről bővebben ír: Dolton-Vignoles [2000], Hartog [2000], Verhaest-Omey [2004]), aminek következtében gyakori a különböző módszerek együttes használata a túlképzettség kérdésének minél pontosabb megközelítésére (Alpin-Shackleton-Walsh [1998], Chevalier [2000], McGoldrick-Robst [1996], Verhaest-Omey [2004]).

A dolgozatban – a rendelkezésre álló adatokból kiindulva – a munkavégzéshez szükséges képzettségi szint megállapítására az ún. foglalkozás-osztályozási módszert alkalmaztam. A foglalkozás meghatározásából¹¹ kiindulva, a munkavégzéshez szükséges iskolai végzettséget a foglalkozásokkal közelítem.¹² A túlképzettség meghatározása pedig a megfigyelt és a szükséges iskolai végzettség összehasonlítása alapján kerül megállapításra.

¹⁰ A bérprémiumra alapozó mérési módszer használata Romániában azonban érvényességi problémákat jelentene (a vizsgálat évében nem létezett a diplomás minimálbérre vonatkozó törvény, a diplomások egy része a közsférában dolgozik viszonylag alacsony bérért (Preotesi [2004] p. 19), a tanügyben dolgozók bére alacsony (Stoica [2006] p. 1)).

¹¹ A „foglalkozás alatt azt a tevékenységet értjük, amelyet a foglalkoztatott személy végez, tekintet nélkül a gazdasági ágazatra, amelyben a tevékenységet kifejt és függetlenül a foglalkozás viszonyától.” (Klinger [1996] p. 88)

¹² Ez a közelítés gyakori a szakirodalomban. Galasi [2004b] szerint is a munkahelyi követelmények jól közelíthetők a foglalkozással. (i.m. p. 6)

Romániában a 2002-es népszámlálás során a foglalkozások csoportosítását a COR (Foglalkozások Osztályozása Romániában) rendszer szerint tették közzé. A COR 10 főcsoportból áll, amelyek 27 csoportból tevődnek össze, a csoportok pedig további 125 alcsoportot tartalmaznak. A foglalkozási főcsoportok kialakításának hátterében két fő szempont játszott szerepet: egyrészt a képzettségi szint, másrészt pedig két főcsoport esetében (törvényhozók és vezetők, illetve fegyveres erők) a munka jellege a meghatározó kritérium. (Veres [2004] p. 45) Ezek alapján elmondható, hogy főként a 2. foglalkozási főcsoportban (tudományos és intellektuális foglalkozásúak) találhatók olyan foglalkozások, amelyek döntően felsőfokú képzésben megszerezhető tudást igényelnek. Az elemzésben ezenkívül még az 1. foglalkozási főcsoporthoz (törvényhozók, igazgatási, gazdasági és politikai vezetők) tartozó foglalkozásokat is felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásoknak tekintettem.

A foglalkozási főcsoportokhoz tartozó foglalkozások ilyen besorolása melletti további érv lehet, hogy Veres Valér szerint a foglalkozások hierarchiája Romániában magába foglalja az iskolázottsági szintek hierarchiáját is. (Veres [2003] p. 92) A szerző egy későbbi tanulmányában azt is feltételezi, hogy a foglalkozási főcsoportok megfeleltethetők a társadalmi rétegződésméletekben leírt foglalkozási státuscsoportoknak, vagy másoknál a társadalmi rétegeknek. (Veres [2004] p. 45)

A másodelemzésre kiválasztott MOZAIK[®]2001 kutatásban a foglalkozás felvétele nyílt kérdéssel történt, ami lehetővé tette a hatjegyű COR használatát a foglalkozások besorolásához. A BBTE - kutatás keretében a foglalkozásokra szintén nyílt formában kérdeztek rá, azonban - az adatgyűjtés önkitöltős jellege miatt - erre a kérdésre 132 értékelhető válasz született. Ebben az esetben a túlképzettség mérése a szakképzettség és a foglalkozás közötti megfelelés szubjektív megítélése alapján történt. Eszerint azt a diplomást tekintettem túlképzettnak, aki a saját megítélése szerint nem a szakmájának megfelelő állásban dolgozik.¹³ Az ily módon mért illeszkedési hiány azonban nem feltétlenül vertikális túlképzettséget¹⁴ jelent, hanem inkább horizontális szintű

¹³ A kérdés konkrét megfogalmazása így szólt: Az Ön által betöltött jelenlegi munkahely megfelel-e a szakképzettségének? (Locul de muncă pe care îl ocupați acum corespunde specializării absolvite?)

¹⁴ Legalábbis abban az értelemben, ahogy az eddigiekben meghatároztuk.

szakképzettség és foglalkozás közötti illeszkedési hiányt.¹⁵ Az ily módon mért túlképzettség nem ad pontos képet a jelenségről, ugyanis, amint Galasi Péter és munkatársai rámutatnak a megfelelő munkahelyi illeszkedés nem azonosítható a képzettségnek megfelelő foglalkozás tartós gyakorlásával. (Galasi-Tímár-Varga [2001] p. 76) A torzítás mértékének a megbecsülésére az így kapott eredményeket összevettem a túlképzettség foglalkozás-osztályozási módszerrel (a hatjegyű COR alapján) mért besorolásával, azokban az esetekben, amikor rendelkezésemre állt a konkrét foglalkozásra vonatkozó információ. A két mérés eredménye az esetek 80,3 százalékában egyezett meg. Az egyezés/eltérés értékeléséhez figyelembe kell vennünk azt, hogy a kitöltött válaszok nem tekinthetők az összes lehetőség véletlen mintájának.¹⁶ Mindezek tükrében a kapott eredményeket óvatosan kell kezelnünk.

A túlképzettség elterjedtségének megállapítására országos léptékben szintén a foglalkozás-osztályozási módszert alkalmaztam.¹⁷

Az interjú vizsgálat keretében a felsőfokú végzettségűek túlképzettségét a foglalkozás-osztályozási módszer mellett az ún. szubjektív módszerrel is mértem.

A túlképzettség mérésére használt foglalkozás-osztályozási módszernek vannak korlátai – ugyanúgy, mint a szakirodalomban használt többi módszernek is (erről bővebben ír Verhaest-Omey [2004]) - azonban a rendelkezésre álló adatok más módszert nem tettek lehetővé.

A módszer ellen felhozott leggyakoribb érv, hogy a foglalkozási besorolások nem követik az állások képzettségi követelményeiben bekövetkezett változásokat. A technológiai és szervezeti fejlődések megváltoztatják a munkaköri követelményeket, így a foglalkozási kategóriák olyan állásokat is tartalmazhatnak, amelyek eltérnek az iskolai követelmények tekintetében. Az alkalmazott módszer hátrányai közé tartozik, hogy alábecsüli a munkahelyi követelmények változatosságát.

¹⁵ A túlképzettség ilyen irányú megközelítésének fontossága mellett érvelnek le Grand és mtsai [2004] p. 7

¹⁶ Az adatbázis felhasználása melletti további érvek: a kutatás aktualitása (az adatfelvételre 2005-2006 júniusa között került sor), valamint a nagy elemszám (1529 válaszadó).

¹⁷ Annyi módosítás történt, hogy az elemzésből kihagytam azokat a személyeket, akik a fegyveres erőkhöz tartoznak - mivel ebben a csoportban nem egyértelmű a foglalkozáshoz szükséges tudásszint -, valamint azokat, akik nem adták meg a foglalkozásra vonatkozó adatokat. Ez a módosítás összességében nem torzítja az adatokat, mivel az országban a legutolsó népszámlálási adatok szerint összesen 824 ilyen diplomás foglalkoztatott személy van, ami a foglalkoztatott felsőfokú végzettségűek 0,08 százalékát jelenti.

Az ellenérv jelen esetben sem elhanyagolható, ugyanis a foglalkozások csoportosítását az 575 bis/ 1992-es kormányrendelet alapján kialakított COR rendszer alapján tették közzé (Veres [2004 p. 45]). Ez nem jelenti viszont azt, hogy azóta változatlan formában alkalmazzák, hisz az ISCO nemzetközi ENSZ osztályozás és az EGG ajánlása mellett, a COR kialakításában figyelembe vették a 2002-es népszámlálás foglalkozási leírását, a belga foglalkozási szótárt, és az érvényes román törvényekben foglalt foglalkozások és beosztások megnevezését. (Veres [2004 p. 45])

A mérési módszer előnye ugyanakkor - amint már a módszer neve is jelzi - az objektivitás (Dolton-Siles [2001] p. 4), illetve a megbízhatóság.

A foglalkozás osztályozási módszernek ugyanakkor további előnyei is vannak. Chevalier [2000] például egy teljesen új módszert dolgozott ki a túlképzettség mérésére, amely a foglalkozás és a kvalifikáció illeszkedésének elégedettségén/elégedetlenségén alapszik. (i.m. p. 4) Az általa kidolgozott módszer és foglalkozás-osztályozási módszer hasonló eredményeket hozott a jelenség kiterjedtségét illetően. Ugyanakkor e két módszer között volt a legnagyobb korreláció a túlképzett/alulképzett csoportok kialakítása tekintetében. A foglalkozás-osztályozási módszert Burris [1983] is jónak tartja. (i.m. p. 457) A különböző mérési eljárások tesztelése után ezt a módszert találta a legmegfelelőbbnek Verhaest - Omeij [2004] szerzőpáros is. Eredményeik szerint a vizsgált módszerek közül a foglalkozás-osztályozási módszer szolgáltatta a legkövetkezetesebb eredményeket. (i.m. p. 22)

Az illeszkedési hiány mérése általában a rendelkezésre álló adatoktól függ, de akkor is ajánlható a foglalkozás-osztályozási módszer használata, ha a kutatónak teljes szabadsága van az adatgyűjtés megtervezésében. Feltételezve, hogy az elvárt iskolázottság értelmes változó a munkavégzés jellemzésében a módszer érdeme a foglalkozáscsoportok aggregációs szintjétől, a megfigyelés időbeli késedelmétől, valamint a mérési folyamat precizitásától függ. (Hartog [2000] p. 133) Ezen kritériumoknak pedig, véleményem szerint, sikerült eleget tenni.

I.3 A téma vizsgálatának fontossága

A munkahelyi illeszkedés kérdésének vizsgálata mellett több érv is felhozható, amelyek alátámasztják a probléma jelentőségét, időszerűségét. Ezeket az alábbiakban foglalom össze:

3.1. Romániában a túlképzettség vizsgálata nem kap hangsúlyos szerepet.¹⁸

A kérdés alaposabb vizsgálatának elmaradása nem feltétlenül a jelenség iránti érdeklődés hiányára vezethető vissza. Stanciu [1999] például a munkaerő foglalkoztatásának aktuális problémái között, kiemelkedően fontosnak tartja a túlképzettség jelenségét. Véleménye szerint Romániában a legsúlyosabb munkaerő-piaci folyamatot az aktív képzett munkaerő migrációja jelenti az alacsonyabb szakmai képzettséget igénylő tevékenységek, a fekete gazdaság, illetve a mezőgazdaság irányába. (Stanciu [1999] p. 70) A végzettségnek megfelelő állásszerzés, illetve a szakmai integráció nehézségeiről beszél Neagu [2004] is. A szerző az oktatási rendszer és az országos munkaerőpiac elemzése révén vizsgálja a szakmai mobilitást, valamint a munkaerő-piacra való bejutás esélyeit. Véleménye szerint a munkahelyek számának a csökkenése, a fennmaradó munkahelyekért folytatott harc megnövekedése, a munkanélküliség mellett egy új jelenséghez is hozzájárult, ez pedig a deklasszáció, vagy a láthatatlan alulfoglalkoztatás.

Más fontos kérdések vizsgálata során is tapasztalunk hiányosságokat, az országban ugyanis évtizedek óta nem végeztek nagy mintán a népesség foglalkoztatottsági viszonyait, társadalmi rétegződését felmérő kutatásokat. (Veres [2004] p. 45)

E tény több okra vezethető vissza, de kétségtelenül az is szerepet játszik, hogy a kutatók miben látják a szociológia feladatát. Cătălin Zamfir [2000] szerint a szociológia feladata Romániában a szociálpolitika területén keresendő. A szerző szerint a szociológia, mint diszciplína csak így tud a tudományosság követelményeit betartatva megfelelni a társadalmi szereplők által előhívott kihívásoknak. Zamfir [2000] szerint az országban a munka értékeire támaszkodó jóléti társadalom minimalista változata alakult ki, amely a

¹⁸ Az iskolázottsági befektetések megtérülésével is keveset foglalkoznak a romániai szakértők. Az első publikáció a témában, Andren – Earle – Sapatoru munkája, ami 2004-ben jelent meg. (Andren – Earle – Sapatoru [2004] p. 18)

szocialista társadalom középrétegének - a bérből élőknek - az érdekeit helyezi előtérbe, figyelmen kívül hagyva a munkaerőpiacon kívül eső népesség érdekeit. (i.m. pp. 29-30)

3.2. A túlképzettség fontos kérdés a humán erőforrás szempontjából.

Az iskolázottsággal mért humán tőke nagysága egy társadalomban fontos tényező a gazdasági fejlődés szempontjából. Mind az országban, mind az erdélyi megyékben alacsony a felsőfokú végzettség aránya,¹⁹ ezzel párhuzamosan meg jelentős a diplomás fiatalok elvándorlása.²⁰ Ilyen körülmények között komoly veszteséget jelenthet a szakértelem, a tudás nem megfelelő kihasználása.

3.3. A túlképzettség nem jelenik meg a munkanélküliségre vonatkozó statisztikai adatokban.

Ez a tény részben eltakarja a problémát, másrészt pedig megtévesztő képet fest a munkaerő-piaci keresletről. Ennek szemléltetésére Büchel ([2001] p. 458) egy olyan taxisofőrként dolgozó személyt hoz fel példaként, aki tudományos fokozattal rendelkezik: a filozófia doktora. Egy ilyen személy alkalmazásban áll, így a statisztikákban nem munkanélküliként jelenik meg, az alkalmazása által viszont a filozófus végzettség iránti munkaerő-piaci kereslet üzenete közvetítődik az egyetem fele.

3.4. A téma fontossága mellett érvként a jelenség kiterjedtsége is felhozható.

A rendelkezésre álló statisztikai adatok nem tesznek lehetővé pontos becsléseket a vizsgált jelenségre vonatkozóan, azt azonban állíthatjuk, hogy a túlképzettség mértéke nem jelentéktelen az országban.²¹

¹⁹ A 2002-es népszámlálási adatok szerint Romániában a felsőfokú végzettség aránya 8,5 százalék a 20 éves és idősebb népesség körében. Forrás: saját számítás a CNS [2003] adatai alapján.

²⁰ Bár nincsenek pontos adataink erre vonatkozóan, a különböző empirikus kutatások azonban ezt látszanak igazolni. Lásd Bálint D. Gy. [2004] székelyföldi fiatalok migrációs aspirációira irányuló elemzését. Erdély vonatkozásában Kiss-Csata [2004] elemzésére hivatkozhatunk, akik a különböző migrációs-potenciálra vonatkozó vizsgálatok eredményeit foglalják össze, illetve Gödri [2004] tanulmányára, aki a Magyarországra bevándorolt népesség jellemzőit veszi számba. Ezt támasztja alá Románia vonatkozásában Pănescu [xxxx] tanulmánya is, aki az agyelszívás (brain-drain) jelentőségére hívja fel a figyelmet az országban.

²¹ Magyarország esetében másként tevődik fel a kérdés, amennyiben az elhelyezkedési esélyek, illetve a bérprémium függvényében közelítünk a túlképzettség problémájához, ahogy Kézdi és mtsai [2004] teszik. Ezen tényezők figyelembevétele alapján a szerzők arra a következtetésre jutnak, hogy „a munkaerő nem túl-, hanem sokkal inkább alulképzett.” (i.m. p. 209)

A 2002-es évi népszámlálási adatok szerint Romániában a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatott személyek 15,8 százaléka túlképzett²² arra a tevékenységre, amelyet végez. Ugyanakkor a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók közel kéttizedének (18,9 százalék) nincs meg a tevékenység végzéséhez szükséges iskolai végzettsége, amelyből a döntő többségnek (89,2 százaléknak) legfeljebb középiskolai diplomája van, és csupán 10,8 százalék rendelkezik posztsekunder képzettséggel.

A probléma jelentőségét támasztja alá az a tény is, hogy amúgy is rendkívül alacsony (12,9 százalék) a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a foglalkoztatott népesség körében.²³

A jelenség vizsgálata nem elhanyagolható, még akkor sem, ha kiterjedtségének mértéke kisebb, mint a Nyugati országokban.²⁴ Hasonló véleményt fogalmaz meg Büchel [2001], aki szerint olyan magas a túlképzettek aránya minden iparosodott Nyugati országban, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni. A végzettségüknél alacsonyabb munkakörben foglalkoztatottak aránya ugyanakkor minden vizsgált országban meghaladja a nemzeti munkanélküliségi arányt. (Büchel [2001] p. 456) Hasonló a helyzet Romániában is: a 2002-es népszámlálási adatok szerint a felsőfokú végzettségű munkanélküliségi aránya 4,4 százalék, szemben a diplomás túlképzettek 15,8 százalékos arányával. (Forrás: CNS – [2003]).

3.5. A túlképzettség vizsgálata a következmények szempontjából is fontossággal bír.

A munkahelyi illeszkedést vizsgáló kutatások egy része a túlképzettség munkahelyi következményeivel foglalkozik, ugyanis a kihasználatlan képességek, vagy a beteljesületlen elvárások munkahelyi elégedetlenséghez (Burris [1983], Kalleberg - Sorenson [1973]), egészség romláshoz, a termelékenység csökkenéséhez vezetnek. (Tsang - Levin [1985]). Jovanovic [1979a] pedig amellett érvel, hogy a hibás illeszkedés nagy valószínűséggel felmondással jár. (i.m. p. 982)

A megfogalmazott érvek alátámasztják a túlképzettség vizsgálatának fontosságát és aktuálisát.

²² A túlképzettség mérése az előzőekben leírt módon, a foglalkozás-osztályozási módszerrel történt.

²³ Forrás: saját számítás a CNS [2003] adatai alapján.

²⁴ A túlképzettség előfordulásának valószínűségéről - különböző kutatási eredmények alapján - átfogó elemzést ad Groot - Maassen van den Brink [2000]

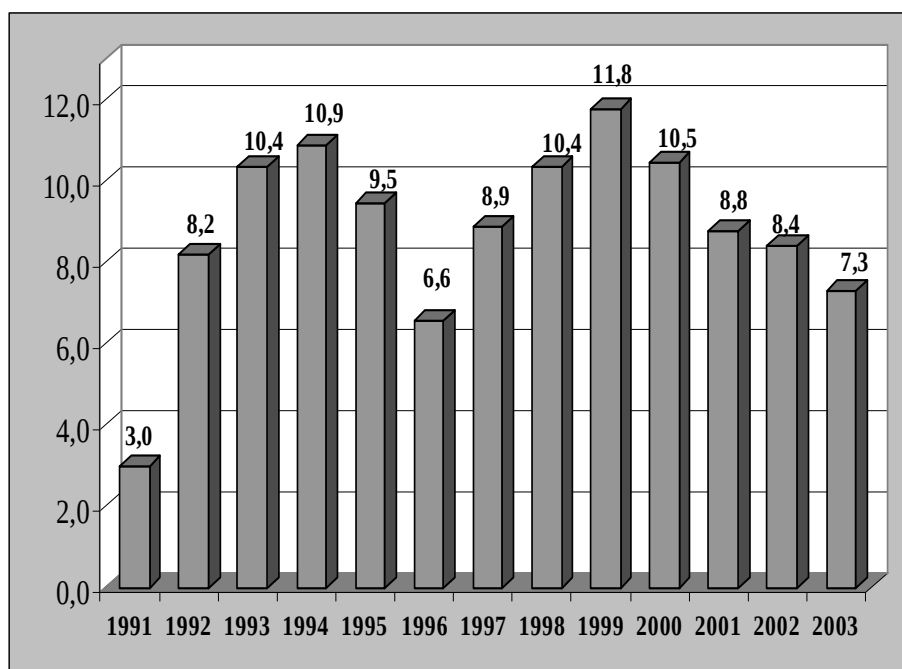
A túlképzettség teljesebb megértéséhez ismernünk kell azt a kontextust, amelyben a jelenség megvalósul, így a következő fejezet az országos iskolázottsági, és munkaerő-piaci helyzet bemutatását tartalmazza. A harmadik fejezetben kerül sor a képzettség és munkahelyi követelmények közötti illeszkedési hiány okainak elméleti szintű megközelítésére a racionális döntések elmélete alapján. A negyedik fejezet a gyakorlati részt mutatja be, itt a hipotézisek, módszerek leírására vállalkoztam. A dolgozat jelentős részét az elméletekből levezethető hipotézisek ellenőrzése képezi, amelyre az ötödik fejezetben kerül sor. Az utolsó fejezet a következtetéseken túl az elvégzett munka értékelését is tartalmazza.

II. ORSZÁGOS ISKOLÁZOTTSÁGI ÉS MUNKAERŐ-PIACI HELYZET

II.1 Általános tendenciák

Az 1989-es évet követő jelentős társadalmi-gazdasági változás kettős meghatározottsággal bír. Egyrészt a lakosság tervgazdálkodás alóli kikerülésének lehattunk tanúi (megszűnik pl. a munkaerő szubjektív és objektív tényezőket figyelmen kívül hagyó területi kihelyezése), aminek következtében a foglalkoztatott népesség elveszítette a paternalisztikus állam által nyújtott biztonságos alkalmazotti státust. Ez utóbbi az állás megtartásának biztonságát, valamint az előrelátható nyugdíjas életet ígérte. Másrészt a lakosság a nagymértékű elbocsátások veszélyével találta szembe magát, illetve különböző bizonytalansági tényezőkkel, amelyek marginalizációt, a társadalmi-gazdasági rendszerből való kirekesztődés kockázatát is magukba hordozták. (Abraham [2000] pp. 16-17)

Ábra 1. A munkanélküliségi arány alakulása Romániában 1991-2003 között

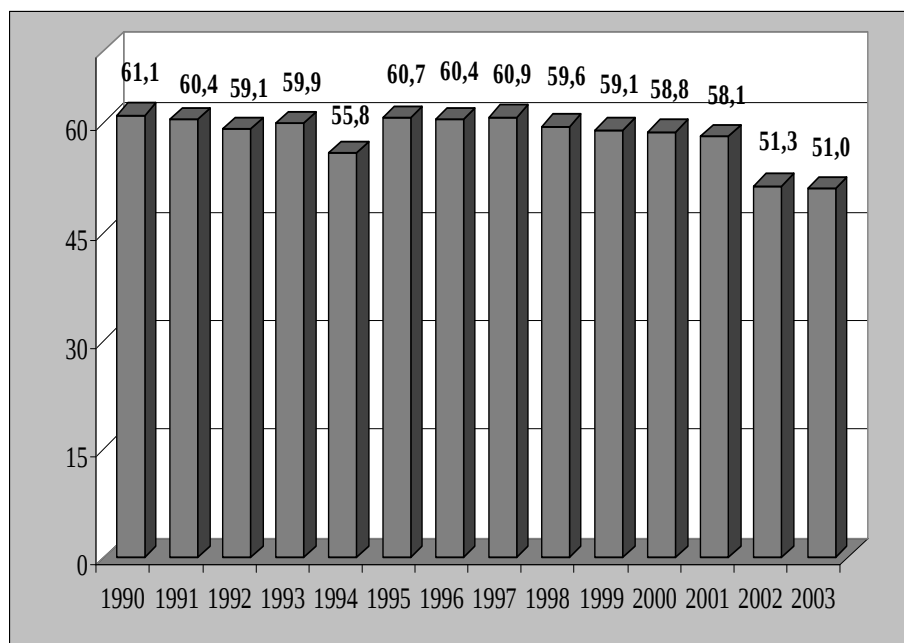


Forrás: CNS [1994], CNS [1997], CNS [2000], CNS [2004]

A munkaerő-piaci marginalizálódás az 1989-ben foglalkoztatott lakosság közel negyven százalékát érintette. Közülük 19 százalék nem talált munkát, egy másik részüket valamilyen indokkal (átszervezés, privatizáció) elbocsátottak, egytizedük pedig korkedvezményes nyugdíjazással került ki a munkaerő-piacról. (i.m. p. 21)

Ennek ellenére a foglalkoztatott lakosság arányát tekintve Románia az elsők között található más közép-európai országokhoz viszonyítva. Ez a tény a gazdálkodók magas arányának is betudható (Brown D. J. és mtsai [2006] p. 15),²⁵ a foglalkoztatási ráta ugyanis érzékenyen reagál arra, hogy az önfenntartásra termelő mezőgazdasági dolgozókat, és a családi vállalkozások keretében fizetés nélkül dolgozókat foglalkoztatottnak tekintik-e vagy sem. A létfenntartásra fókuszáló családi gazdaságban dolgozók aránya nagyon magas az országban, ha e csoport nem a foglalkozott népesség csoportjába kerülne, akkor jelentősen csökkenne (2001-ben pl. a 12,4 százalékkal) a foglalkoztatottsági arány az országban. (i.m. p. 11)

Ábra 2. A foglalkoztatottsági arány²⁶ alakulása Romániában 1995-2003 között



Forrás: CNS [1995], CNS [1997], CNS [2000], CNS [2004]

²⁵ A mezőgazdaságban dolgozó, alacsony jövedelmű önálló gazdálkodók aránya Romániában nagymértékben meghaladja más közép-európai országok gazdaságában dolgozók arányát. (Veres [2004] p. 44)

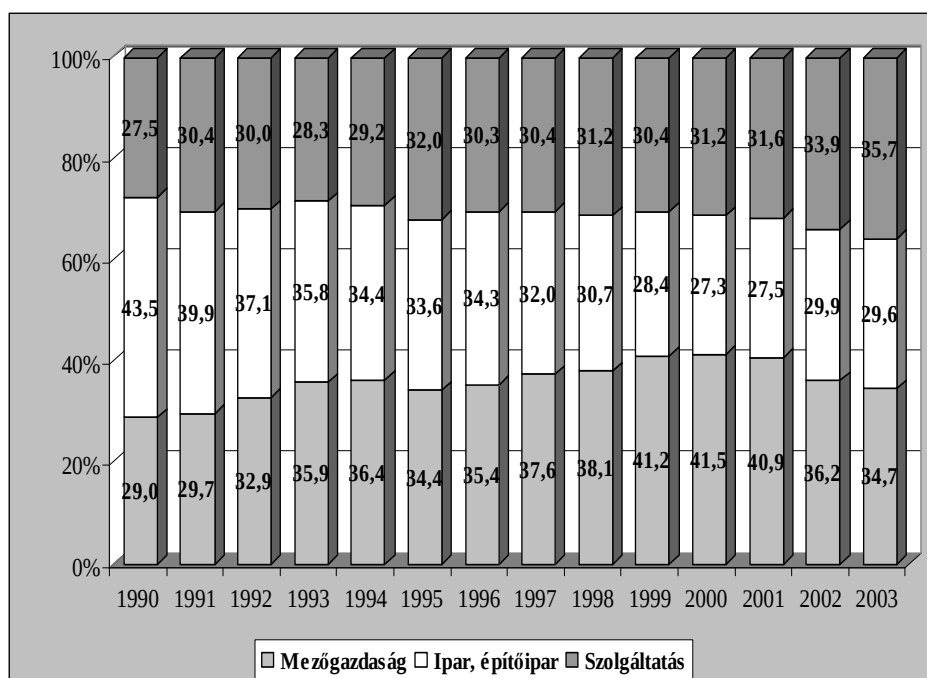
²⁶ A foglalkoztatott lakosság a 15 éves és idősebb népességhez viszonyítva.

A foglalkozásszerkezet átalakulása két fontosabb sajátossággal jellemezhető. Egyrészt lecsökkent az iparban dolgozók, és növekedett a mezőgazdaságban dolgozók aránya. Másrészt pedig az állami szférában történő foglalkoztatás folyamatosan csökkent az átmenet folyamán, főként 1996 után, amikor az állam elveszítette domináns pozícióját a magán szférával szemben. (Stănculescu – Berevoescu [2004] p. 190)

A bekövetkezett változások ellenére a gazdaságszerkezet nem felel meg a modern piacgazdaság követelményeinek, a magánszférában foglalkoztatott lakosság kétharmada ugyanis a mezőgazdaságban dolgozik (Abraham [2000] p. 18)

A túlélésre berendezkedett mezőgazdaság alternatívaként jelenik meg a munkanélküliséggel szemben. (Köllő-Vincze [1999] p. 15, Stănculescu – Berevoescu [2004] p. 201)²⁷ Ezek alapján nem meglepő, hogy a munkaerő-piaci szakértők a foglalkoztatott lakosság „agrárosodására” hívják fel a figyelmet. (Neagu [2004], Stanciu [1999] p. 70, Veres [2004] p. 41)

Ábra 3. A foglalkoztatott lakosság megoszlása fontosabb gazdasági ágazatok szerint – Románia 1990 – 2003 között -



Forrás: Saját számítás a CNS [2004] alapján.

²⁷ A jelenség megértéséhez figyelembe kell venni, hogy az 1991/1 törvény a két hektárnál nagyobb földterülettel rendelkezőket nem tekinti munkanélkülinek. (Köllő-Vincze [1999] p.15)

Az iskolázottsági helyzet tekintetében a 1989 utáni periódus legfontosabb jellemzője a lakosság általános iskolázottsági szintjének emelkedése, és az írástudatlanság csökkenése. Az iparosítási politikának köszönhetően a lakosság általános iskolai végzettségi szintje már a kommunista rezsim alatt jelentős növekedésnek indult, ami tovább folytatódott az 1989-es időszakot követően. A felsőfokú végzettségűek aránya a legutolsó két népszámlálás között közel másfélszeresére növekedett, 2002-ben elérve a 7,1 százalékot (a tíz éves és idősebb népességre vetítve).²⁸

Táblázat 1. A 12 éves és idősebb népesség iskolai végzettség szerinti megoszlása Romániában (relatív gyakoriság)

Iskolai végzettség	1966	1977	1992
Elemi iskola, vagy iskolai végzettség nélkül	75,5	48,3	28,3
Általános iskola	11,1	32,1	32,1
Szakiskola	4,7	10,2	14,1
Középiskola	3,7	7,1	18,4
Posztsekunder képzés	3,0	3,5	2,0
Felsőfokú képzés	2,2	3,6	5,1

Forrás: Cârțană [2000] p. 108

Az 1989-es időszakot követően a felsőoktatásban jelentős változások mentek végbe: a hallgatók száma nagymértékben megnövekedett (1990 és 2000 között megduplázódott a felsőoktatási intézményekbe beiratkozott hallgatók száma),²⁹ beindult a magán-felsőoktatás, új szakok és karok megjelenésével bővült az oktatási kínálat (míg 1990-ben 186 fakultás működött 48 intézményben, addig 2000-ben 126 felsőoktatási intézmény, ezen belül pedig 696 fakultás közül lehetett választani).³⁰

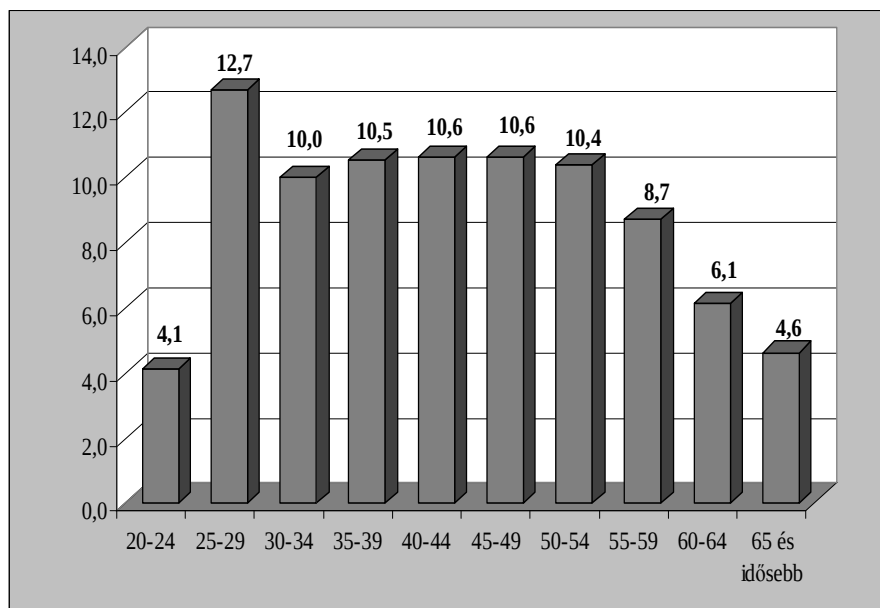
A felsőoktatás kibővülésének eredményeként a fiatalabb generációk körében magasabb a felsőfokú végzettségűek aránya.

²⁸ Forrás: Saját számítás 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

²⁹ Az adatok részletesebb bemutatására a III.1.1 részben kerül sor.

³⁰ Forrás: Saját számítás 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

Ábra 4. A felsőfokú végzettségűek aránya a különböző korcsoportokban
Románia – 2002



Forrás: Saját számítás a 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

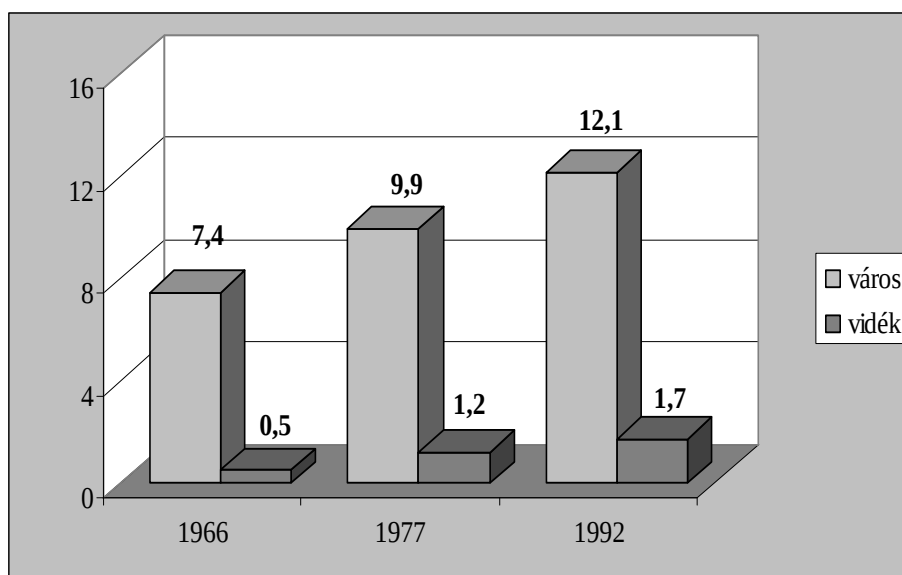
A folyamatosan bővülő oktatási szerkezet a lakosság képzettségi szintjének általános emelkedését vonta maga után, a felsőfokú végzettségűek aránya ennek ellenére európai viszonylatban még mindig elég alacsonynak mondható. Romániában a gazdaságilag aktív korú népesség tíz százaléka rendelkezik felsőfokú végzettséggel, ezzel szemben a felsőfokú végzettségűek aránya az aktív korú népességben a nyugat-európai országokban, néhány kivételtől eltekintve (Olaszország, Portugália), 20-30 százalék között van. A volt szocialista országokban ez az arány alacsonyabb az oktatási rendszerbe történő kisebb beruházások, illetve a felsőfokú végzettségű munkaerő elvándorlása következtében. (Voicu [2004])

II.2 Területi eltérések

A kommunista rendszer erőltetett iparosítási politikája egy erőteljes faluról városra irányuló migrációval is járt, főként a szakmunkás végzettségűek körében, ugyanakkor a magasabb képzettséget igénylő foglalkozások városon történő sűrűsödését

eredményezte. Ennek következtében jelentős falu-város diszparitás alakult ki a középfokú, illetve felsőfokú végzettségű aktív lakosság aránya tekintetében. A város – vidék közti szakadék az 1990-es évet követő időszakban csak hangsúlyosabbá vált: a foglalkoztatott felsőfokú végzettségűek arányának különbsége nőtt. (Cârțână [2000])

Ábra 5. A felsőfokú végzettséggel rendelkező gazdaságilag aktív népesség megoszlása településtípus szerint - Románia



Forrás: Cârțână [2000] p. 108

Az 1990-es évet követő gazdaságszerkezeti változások nem azonos mértékben érintették a városi és a falusi települések lakosságát. Az ipar és a szolgáltatások részaránya a vidéki privát szektorban alacsony, a városi településeken azonban egy kedvezőbb tendencia figyelhető meg. Városon a foglalkoztatott lakosság 47,8 százaléka a szolgáltatási szektorban, további 45,7 százaléka pedig az iparban dolgozik, ezzel szemben falvakon a foglalkoztatott lakosság hetven százaléka a mezőgazdaságban, és csak 14 százalék dolgozik a szolgáltatások terén. (Stănculescu – Berevoescu [2004] p. 190) Vidéki térségekben ugyanis a munkanélküliségi helyzetre sokak számára a megoldást a családi gazdaságban, a mezőgazdasági termelésben való munka jelenti. (Bálint [2004] p.166, Bálint - Biró [2004] p. 122, Miklós [2004] p. 41)

A foglalkozási viszony szerinti megoszlásban történő változásokat az alkalmazottak számának és arányának csökkenése, illetve az önállók, a munkaadók, és a segítő családtagok arányának növekedése jellemzi. A munkaadók csupán egy nagyon kis hányadot (1 százalék) képviselnek a foglalkoztatott lakosság körében.

A fontosabb foglalkozási csoportok tekintetében a legjelentősebb változásokat a mezőgazdasági dolgozók arányának növekedése, valamint a szakképzett és szakképzetlen munkások arányának csökkenése jelenti. Az értelmiségi foglalkozásúak, illetve a kereskedelemben és szolgáltatásokban dolgozók aránya nem módosult jelentős mértékben, azonban a város vidék közti eltérések jelentősen megerősödtek körükben. (Abraham [2000] pp. 18-19)

A foglalkozási mobilitás azonos mértékben érintette a vidéki és a városi aktív lakosságot. A munkahely váltás tekintetében azonban már találunk eltéréseket: a városon foglalkoztatott lakosság egyharmada változtatott munkahelyet a 1990 és 1999 között, szemben a vidéki lakosság 23 százalékával.

A munkaerő-piaci marginalizáció nagyobb mértékben érintette a városon foglalkoztatott lakosságot (43 százalék), mint a vidéken dolgozókat (35 százalék). (i. m. pp. 22-23)

Szintén találunk falu-város különbségeket a vállalkozói magatartás tekintetében. Abraham [2000] ezt a szakképzésben való részvétel, illetve a vállalkozás indítás arányával mérte. Eredményei szerint ez a típusú magatartás hangsúlyozottabban jelentkezik városon, mint a falusi településeken. (i.m. p. 30)

Az előzőekben említett változások - a foglalkoztatási arány, a marginalizáció, illetve a piacgazdasági adaptáció - a történelmi régiókat sem azonos mértékben érintették.³¹

A gazdasági változások a fővárosban és Erdélyben intenzívebben jelentkeztek más régiókhoz viszonyítva. Itt jelentkezett a leghangsúlyozottabban a munkakörváltás, valamint a munkahelyváltás is. (i.m. p. 23) A munkaerő-piaci marginalizáció szintén nagyobb mértékben jelentkezett a fővárosban, illetve Erdélyben, (i.m. p. 26) Ugyanakkor a vállalkozói magatartás is hangsúlyozottabb mértékben megjelent ebben a régióban. (i.m. p. 30)

Az alapvető gazdasági szektorok szerinti megoszlás (primér, szekundér, terciér) a fejlődő országok gazdaságához hasonló, de ez a helyzet valamivel kedvezőbb a

³¹ Székelyföldre vonatkozóan részletesebb munkaerő-piaci összefoglalást Bálint [2006] írásában találunk.

fővárosban, és Erdélyben, ahol magasabb a szolgáltatásban és az iparban foglalkoztatottak aránya. (i.m. p. 18)

A felsőfokú végzettségűek tekintetében is jelentős eltéréseket találunk a városi és a vidéki népesség között (11,8 százalék szemben 1,6 százalék).³²

II.3 Összegzés

Az 1989-1999 közötti változások legjelentősebb mértékben a foglalkoztatott lakosságot érintették. Ezek döntő többsége (90 százalék) részt vett a foglalkozási struktúra változásának folyamataiban. Nagyvonalakban elmondható, hogy közülük fele a pozitív változásokban (felfele irányuló foglalkozási mobilitás, szakképzés, vállalkozásindítás), míg a másik fele a negatív folyamatokban (lefele irányuló mobilitás, marginalizáció, kirekesztődés) érintett. (Abraham [2000] p. 30)

Ezen változások a 18 – 30 év közötti fiatalokra hatottak a legintenzívebben. A felsőfokú végzettségűeket pedig leginkább a munkahelyváltás (37 százalékuk változtatott munkahelyet a vizsgálat 10 évében), valamint a vállalkozásindítás (17 százalékuk indított vállalkozást) érintette. (i.m. p. 33)

Összességében elmondható, hogy a foglalkoztatott lakosság gazdasági ágazatok szerinti megoszlásának megváltozása (az iparban dolgozó lakosság nagymértékű csökkenése, a mezőgazdaságban foglalkoztatott népesség jelentős növekedése mellett) egy átstrukturálódási folyamatot jelez. E folyamat azonban nem a posztindusztriális országokra jellemző foglalkozási struktúra modernizálódását jelenti, hanem inkább a '60-as évekig jellemző foglalkozásszerkezet konzerválódását, a magánszféra, a kereskedelmi tevékenységek, a pénzügyi, közigazgatási és szolgáltatási szektor bővülésével párhuzamosan. Ennek következtében Romániában a foglalkoztatott lakosság dezindusztrializációja és reagrarizálódása a szolgáltatási szektor szerény bővülésével egyidejűleg ment végbe. (i. m. p. 17)

³² Forrás: Saját számítás 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

Táblázat 2. A foglalkoztatott lakosság megoszlása a foglalkozási főcsoportok alapján – 2002

Foglalkozási főcsoportok	Abszolút gyakoriság	Relatív gyakoriság
Törvényhozók, igazgatási és gazdasági vezetők	339691	4,3
Értelmiségi és tudományos foglalkozásúak	707544	9,1
Technikusok, mesterek	819410	10,5
Közigazgatási hivatalnokok	393063	5,0
Szolgáltatási és kereskedelmi dolgozók	687958	8,8
Gazdálkodók és szakképzett mezőgazdasági dolgozók	1957848	25,1
Szakt munkások és kisiparosok	1523937	19,5
Gépkezelők, karbantartók	772621	9,9
Szakképzetlen munkások	567240	7,3
Fegyveres erők dolgozói	41144	0,5
Ismeretlen foglalkozásúak	1277	0,0
Összesen	7811733	100,0

Forrás: Saját számítás a 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

A foglalkoztatott lakosság struktúrájában bekövetkezett változások tehát nem a gazdaság reális modernizációjának eredményét tükrözik, hanem inkább egy reális fejlesztési program hiányát. (i.m. p. 34)

III. TÚLKÉPZETTSÉG A RACIONÁLIS DÖNTÉSEK ELMÉLETE TÜKRÉBEN

A diplomás túlképzettség vizsgálata során a racionális döntések elméletet tekintettem kiindulópontnak, amely többszintű elemzést (makro-mikro, illetve mikro-mikro) tesz lehetővé. A szemléletmód a módszertani individualizmushoz sorolható, amely szerint a társadalmi jelenségekre az egyéni jellemzők alapján adható tudományos magyarázat.

A módszertani individualizmus egyik posztulátuma szerint az oksági magyarázatok premisszáit a racionális döntések elméletében kialakított modellek segítségével kell érthetővé tenni, tehát szituációs-logikai értelmezésre szorulnak. (Szántó [1999])

A racionális döntések elmélete³³ kifejezés egy gyűjtőfogalom, amely egyrészt különféle szubsztantív és formális modelleket, másrészt pedig egy metodológiai paradigmát foglal magába. (Csontos [1999] p. 203)

Így különbség mutatkozik az RDE, mint társadalomelmélet, és az RDE, mint cselekvésemélet között. Az RDE mint társadalomelmélet ugyanis a makroszintű jelenségek magyarázatára törekszik az egyéni cselekvés modelljeiből kiindulva, míg az RDE, mint cselekvésemélet a racionális döntés³⁴ ideáltípusait vizsgálja, és ezek révén keres magyarázatot az egyéni cselekvésre. (Szántó [1999] pp. 13-14)

Az RDE modell alkalmazásával leírható miként alakul ki a túlképzettség (makroszint), ugyanakkor lehetőséget ad annak a megértésére, hogy a diplomások miért fogadják el a számukra túlképzettségi helyzetet (mikroszint) jelentő álláslehetőségeket.

³³ A racionális döntések elmélete kifejezés helyett a továbbiakban - a szakirodalomban elfogadott (pl. Szántó [1999] p. 8) - RDE rövidítést használom.

³⁴ A racionális döntés az egyéni cselekvést alakító mikromechanizmusok egyike, de nem az egyetlen mechanizmus, és nem is állítható, hogy csálthatatlan, ugyanis több optimális alternatíva esetén a racionális döntés meghozhatatlan. Ennek ellenére a kutatásban Szántó [1999] szerint a racionalitás feltevésén nyugvó magyarázat a természetes kiindulópont, hacsak nem szólnak ellene nagyon erős korábbi tapasztalatok. (i.m. pp. 38-40)

III.1 A túlképzettség makroszintű megközelítése

A racionális döntések elméletének társadalomtudományi alkalmazása azt jelenti, hogy a makroszintű jelenségekre keresve magyarázatot az egyéni cselekvés modelljeiből indulunk ki. Ilyen értelemben a különböző társadalmi jelenségek úgy magyarázhatók meg a legjobban, ha egyének, vagy testületi cselekvők cselekedeteinek és interakcióinak eredményeként fogjuk fel őket. (Szántó [1999])

III.1.1 A diplomás munkaerő kínálat alakulása

Az előzőekben bemutatott szemlélet a túlképzettségre vetítve azt jelenti, hogy a probléma makroszinten úgy magyarázható meg, ha az egyének és testületi cselekvők cselekedeteinek nem szándékolt következményeiként fogjuk fel. Ezek a cselekvések az érettségizettek (egyének) továbbtanulásra vonatkozó döntéseinek következményei lehetnek, amennyiben találkoznak a felsőoktatási intézmények vezetői (testületi cselekvők) felvételi keretre vonatkozó döntéseivel.

A. Az egyének továbbtanulással kapcsolatos döntései

Az egyén döntési helyzete jól leírható a fogolydilemma elnevezésű játékelméleti modell segítségével. Eszerint minden érettségizett személy előtt két lehetőség áll: továbbtanul valamilyen felsőoktatási intézményben, vagy nem tanul tovább. A továbbtanulási stratégia eredményessége azonban nem független a többi végzős diák döntésétől.

Egyén	Mindenki más	
	Továbbtanul	Nem tanul tovább
Továbbtanul	P	Q
Nem tanul tovább	R	S

Az egyén akkor jár a legjobban, ha ő maga továbbtanul, de a többiek nem tanulnak tovább, (Q következmény) és akkor jár a legrosszabbul, ha ő nem tanul tovább, de a többiek továbbtanulnak (R következmény).

A racionális egyén rangsorolja a játék kimeneteleit a preferenciái alapján. Az egyén továbbtanulási stratégiájának biztonsági szintje - az egyes stratégiákhoz tartozó legkisebb nyeresmény - magasabb, mint a nem továbbtanulási stratégia biztonsági szintje, így a maximin elv alapján a racionális egyén az előbbi stratégiát választja. (Zagare [2006] p. 30) Az egyén számára tehát a továbbtanulás a legjobb választás függetlenül a többi játékos döntésétől.

Az általános másik, vagy mindenki más érdeke ezzel pontosan ellentétes: az R kimenetel a legkedvezőbb, és a Q következmény esetében jár a legrosszabbul. Itt a biztonsági szint az egyes stratégiákhoz tartozó legnagyobb nyeresmény, a minimax elv alapján a racionális egyén a biztonsági szint minimumát fogja választani, vagyis továbbtanul.

Tehát ebben a játékban a tipikus attitűd a továbbtanulás melletti döntés. Ez persze nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy valaki nem tanul tovább, annál is inkább, mert a továbbtanulás nem teljesen szabad döntés eredménye, különböző kényszerítő tényezők korlátozhatják a továbbtanulási lehetőségeket.³⁵

A továbbtanulás melletti döntés azonban még nem jelenti automatikusan a diplomás népszerűség kínálatának növekedését, hiszen amennyiben a felsőfoktatásban betölthető helyek száma nem növekszik, ez a törekvés csak a bejutási verseny erősödését jelenti. Érdeemes megvizsgálni egy másik döntési szituációt is, éspedig a felsőoktatási intézmények vezetőinek felvételi keretszámok módosítására vonatkozó döntéseit is.

³⁵ Nem tartozik szorosan a disszertáció témájához, hogy milyen tényezők határozzák meg a továbbtanulási döntéseket. Magyarországon széleskörű szakirodalom foglalkozik a kérdés vizsgálatával. A kutatások többsége a szülői erőforrások szerepét vizsgálja a fiatalok továbbtanulási döntéseire vonatkozóan (lásd. Róbert [2004b], Bukodi [2000]). A szerzők egy része nemcsak a középiskolások továbbtanulási döntéseit - pl. (Fényes-Pusztai [2004]), Pásztor [2005], Pusztai-Verdes [2002], Róbert [2006] - hanem már a középfokú iskola választását befolyásoló kulturális és jövedelmi tényezőket (Hermann [2003]), illetve a továbbtanulási aspirációk társadalmi meghatározottságát is vizsgálták (Andor [1998], Lannert [1998], Lannert [2005]).

A romániai szakirodalomban Biró [2005], Csata [2005], Erdei [2005], Malamud - Pop-Eleches [2007], Neagu [2006], Tobă [2002] foglalkoztak a probléma elemzésével.

A nemzetközi szakirodalomból megemlíthetjük pl. Breen- Goldthorpe [1997], vagy Goldthorpe [1996] tanulmányát.

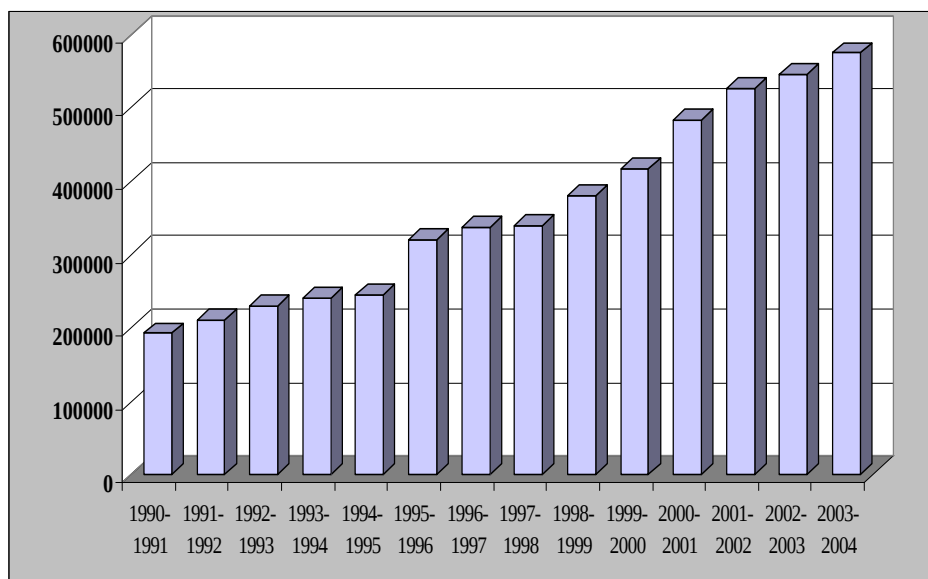
B. Felsőoktatási intézmények vezetőinek felvételi keretre vonatkozó döntései

Az intézményvezetők előtt álló döntési szituációt szintén a fogolydilemma helyzet mutatja be számunkra. Az oktatási intézmények vezetői két lehetőség közül választhatnak: növelik a felvételi keretszámokat, vagy nem növelik a felvételre meghirdetett helyek számát.

	Minden más felsőoktatási intézmény	
„A” felsőoktatási intézmény	Növeli a helyek számát	Nem növeli a helyek számát
Növeli a helyek számát	P	Q
Nem növeli	R	S

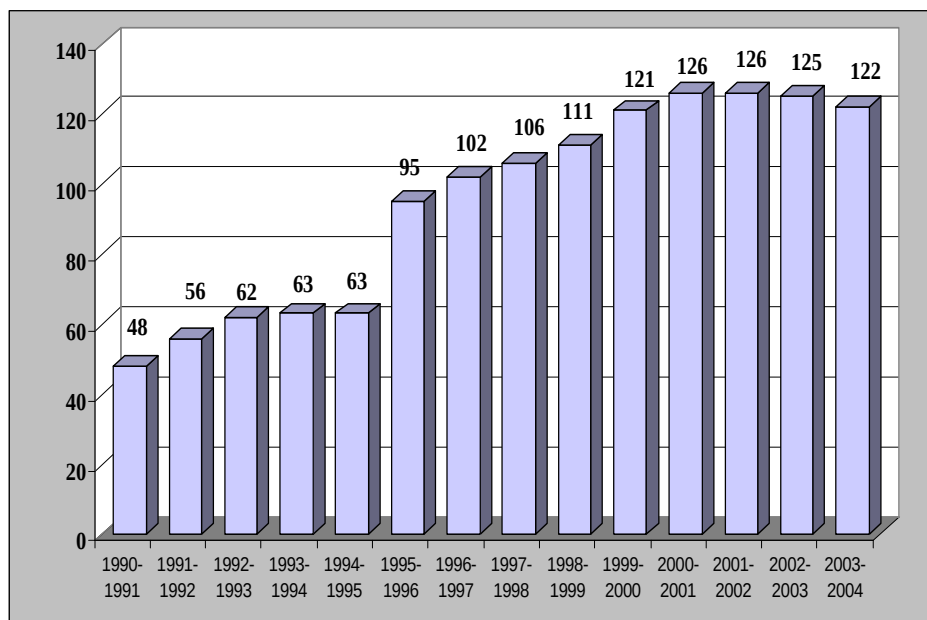
Az előbbieken bemutatott logikát alkalmazva erre a helyzetre azonos preferencia sorrendet állíthatunk fel. Tehát ebben a játékban a tipikus attitűd a felvételi keretszámok növelése. Itt ugyanakkor azt is mondhatjuk, hogy kettős csapdahelyzet áll elő, ugyanis a nemcsak a beiskolázási számok növekednek az egyes intézményekben, hanem párhuzamosan növekszik a felsőoktatási intézmények száma is. (lásd 6.- 8. Ábrák)

Ábra 6. Felsőoktatási intézményekbe beiratkozott hallgatók száma Romániában 1990 és 2004 között



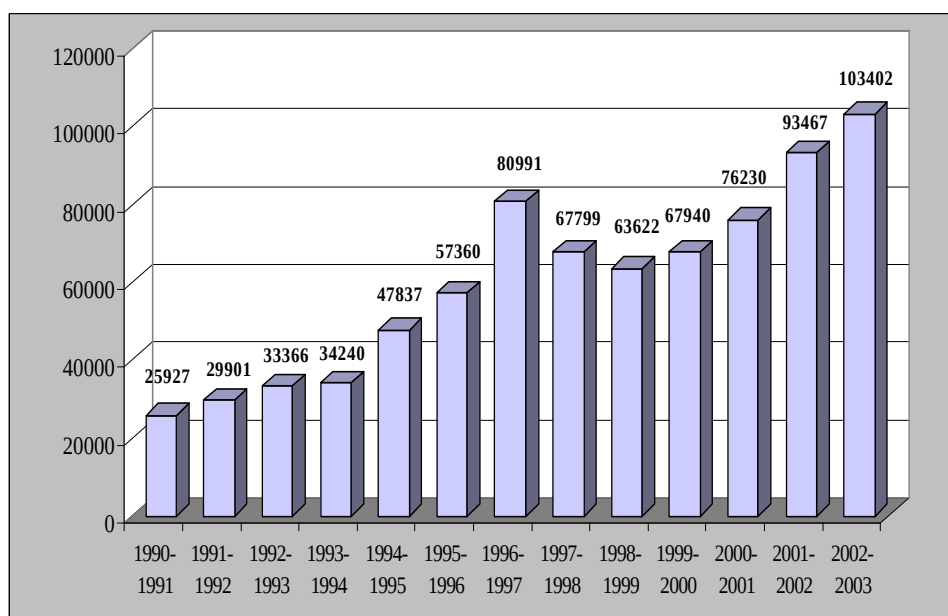
Forrás: CNS [2004]

Ábra 7. Felsőoktatási intézmények száma Romániában 1990 és 2004 között



Forrás: CNS [2004]

Ábra 8. Felsőoktatási intézményekben végzett hallgatók száma Romániában 1990 és 2004 között



Forrás: CNS [2004]

A fentiekben bemutatott két döntési/cselekvési helyzet következménye az lesz, hogy növekszik a diplomás munkaerő kínálat. (lásd 8. Ábra)

A továbbiakban arra keresem a választ, hogy, milyen hatása lehet a diplomás munkaerő kínálat növekedésének a munkahelyi illeszkedésre nézve.

III.1.2 A diplomás munkaerő-kínálat növekedésének hatása

A diplomás munkaerő növekedésének munkaerő-piaci következményeivel elsők között Richard Freeman [1976] foglalkozott, aki aggodalmát fejezte ki a felsőfokú oktatásba történő túlzott mértékű befektetés problémája miatt. (idézi: Green-McIntosh-Vignoles [1999] p.3) A neoklasszikus megközelítés³⁶ mellett más elméletek (szűrés/jelzés, állásverseny, hozzárendelés elmélet) is foglalkoztak a felsőoktatási expanzió hatásával a munkahelyi illeszkedésre nézve. Ezeket mutatom be a továbbiakban.

III.1.2.1 Neoklasszikus megközelítés

A neoklasszikus megközelítés jelentős alakja Richard Freeman [1975], aki szerint a diplomás munkaerő-piacon egy precedens nélküli hanyatlásra került sor az 1970-es évek elején az Amerikai Egyesült Államok munkaerő-piacán: a bérek és az álláslehetőségek csökkentek a gazdaság többi részéhez viszonyítva.

Az 1970-es évek elején a diplomás munkaerő kínálat növekedésének következtében a frissen végzettek egy része kénytelen volt a szakterületén kívül elhelyezkedni. Ennek oka – a szerző szerint - leginkább az állások hiánya, és kevésbé a más szakterületeken levő jobb álláslehetőség. A vizsgált időszakban a végzettek egy jelentős része végzettségén aluli állásban helyezkedett el, a felső szintű állásokban pedig csökkent a diplomások aránya. (i.m. p. 294)

Ennek következtében a felsőoktatásba való befektetések megtérülése 11-22 százalékkal csökkent az 1960-as évek elejéhez viszonyítva. A bérek csökkenése, az álláslehetőségek rosszabbodása, és az iskolai befektetések megtérülésének romlása oda vezetett, hogy a

³⁶ A Freeman besorolása a neoklasszikus megközelítéshez Büchel [2001] alapján történt.

felsőoktatásba való beiratkozás csökkenésnek indult, egy racionális válaszként a munkaerő-piaci lehetőségek megváltozására. (i.m. p. 309)

A szerző szerint a piac - a jövedelmek általi jelzésekkel együtt - befolyásolja a viselkedést. A továbbtanulásra vonatkozó döntések ugyanakkor különösen érzékenyek a piaci ösztönzőkre, amit a kezdő fizetések, illetve a relatív kereslet jelez számukra. (i.m. pp. 303-304)

Freeman [1976] szerint tehát a felsőfokú végzettségűek arányának gyors növekedése túlképzettséget von maga után. A felsőfokú végzettségű munkaerő kínálat gyorsabban növekszik, mint e készségek iránti kereslet, így túl sok magasan képzett munkavállalóra túl kevés felsőfokú végzettséget igénylő állás jut. Szerinte a túlképzettség csupán egy átmeneti egyensúlyhiány tünete, ami a diplomás utánpótlás csökkenéséhez fog vezetni. Freeman logikája szerint ugyanis a potenciális felsőfokú végzettségre törekvő egyének viszonylag gyorsan ráéreznek erre a helyzetre, és másfajta iskolázottsági tervekben gondolkodnak. Amennyiben a fiatalok nem a felsőfokú végzettségi tervek mellett döntenek, a kínálat és a kereslet közötti viszony kiegyenlítődik. (idézi: Bills [2004] p. 54)

Hasonló magyarázatot fogalmaz meg Rumberger ([1981]) is. Szerinte a túlképzettség előfordulásának valószínűsége azért növekedett 1960-1976 között az Amerikai Egyesült Államokban, mert a munkaerő iskolázottsága drámai mértékben megnőtt, a munkahelyek képzettségi elvárásai viszont csak kismértékben változtak.

Tsang - Levin [1985] azonban cáfolják a neoklasszikus megközelítés azon következtetését, mely szerint a diplomások relatív kínálatának növekedése által előidézett bércsökkenés maga után vonja az iskolázottsági befektetések visszafogását. A szerzők szerint ugyanis legalább három lehetőség van, ami továbbra is valószínűsíti az iskolai képzésbe való befektetések fennmaradását. Abban az esetben, ha a személyes megtérülések elég magasak, akkor az egyének továbbra is fontosnak tartják az iskolai befektetéseket. Ez akkor következik be, ha nem csupán a diplomás állásokban, hanem az alacsonyabb végzettségi szinteknek megfelelő munkahelyeken is csökkenek a relatív bérek, illetve a munkanélküliség is hasonló mértékben növekszik, mint a felsőfokú végzettségűek esetében.

Második lehetőség, hogy az iskolázottságba történő befektetéseket a magasabb jövedelem valószínűsége határozza meg, és nem a jövedelem elvárt értéke. Ebben a helyzetben a felsőfokú végzettség megnöveli annak a valószínűségét, hogy a munkavállalók a jövedelemeloszlás felső szintjéhez kerüljenek.

Végül pedig annak a lehetőségét is számba veszik, hogy az egyének csupán átmeneti helyzetként értékelik az iskolai befektetések megtérülésének csökkenését, de egy kedvezőbb hosszú távú perspektívában gondolkodnak. Ennélfogva - a szerzők véleménye szerint – az illeszkedési hiány még egy jelentős ideig létezni fog, és a hosszú távú egyensúly csak egy távoli jövőben érhető el. (i.m. p. 95)

A Freeman – féle megközelítés szerint a túlképzettség oka, hogy a diplomás munkaerő kínálat meghaladja a felsőfokú végzettséget igénylő állások számát. Ez a magyarázat Románia esetében nem állja meg a helyét. Bár az országban növekszik a felsőfokú végzettségű munkaerő aránya, de még mindig alacsonyabb, mint a többi közép-kelet-európai országok többségében. (Pănescu [xxxx] p. 127) A 2002-es népszámlálási adatok szerint ugyanakkor a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók közel kéttizedének (18,9 százalék) nincs meg a tevékenység végzéséhez szükséges iskolai végzettsége.³⁷ Vállalkozások körében végzett országos reprezentatív vizsgálatok szintén arról tanúskodnak, hogy a középfokú végzettségű alkalmazottak egy része felsőfokú képzettséget igénylő állásban dolgozik. (Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006] p. 83)

A neoklasszikus megközelítés által felvázolt kereslet – kínálat modellben a túlképzettség csak egy időszakos egyensúlyhiányt jelent. Az empirikus eredmények azonban elvetik ezt a scenáriót, mivel a túlképzettség a gazdaság permanens jellegzetességének tűnik. (Chevalier [2000] p. 2)

Freeman-nak a diplomás utánpótlás csökkenésére vonatkozó előrejelzése nem következett be, helyette legtöbb országban, így Romániában is, növekedett a felsőfokú végzettségűek aránya. (lásd 6. Ábra)

³⁷ Az adat forrása: saját számítása a CNS [2003] adatai alapján

III.1.2.2 „Szűrés/jelzés” elméletek

A jelzés elmélet egyik megfogalmazója Spence [1973], aki abból indul ki, hogy a legtöbb munkaerő-piacon az alkalmazó nem tudja teljes bizonyossággal megítélni az állásra jelentkező személyek produktív képességét. A produktivitásra vonatkozó információ nem derül ki röviddel az alkalmazást követően sem, hisz a munkavégzés bizonyos tanulási időt igényelhet, akár speciális képzésekre is szükség lehet. Az egyén produktív képességéről való információszerzés tehát időt igényel, ez azt jelenti, hogy az alkalmazás bizonytalanságban meghozott döntés eredménye. A szerző szerint alkalmazni valakit gyakran hasonlít a „sorsjegy” vásárláshoz, mivel az alkalmazó közvetlen módon nem tudja megfigyelni az egyén termelékenységét az alkalmazást megelőzően. E helyett az alkalmazó az egyéni jellemzők bizonyos csoportját képes megfigyelni, amelyek végső soron meghatározzák a megfelelő személy hozzárendelését az álláshoz. Egyéni jellemzőkhöz tartozik az iskolázottság, előző munkavégzés ugyanúgy, mint a nemi, etnikai/faji hovatartozás, valamint más ehhez hasonló adatok.

Spence az egyén imázsát kollektíve alkotó attribútumok sokaságát két csoportra osztja. Megkülönbözteti azokat a személyes tulajdonságokat, amelyek nem módosíthatók (pl. a nem, vagy a bőrszín), valamint azon jellemzőket, amelyek megváltoztathatók (pl. az iskolázottság), amelybe az egyén a rendelkezésére álló pénz és idő függvényében befektet. A velünk született tulajdonságokat „jelzők”-nek (indices) nevezi, fenntartva a „jelzések” (signals) fogalmát azon megfigyelhető jellemzőknek, amelyek az egyéni belátás függvényében módosíthatók.

Az egyén nem tehet sokat a „jelzők” megváltoztatásában, viszont a „jelzések” esetében módosításokat eszközölhet ki, amelyek viszont költségesek. Ezek képezik az ún. jelzés költségeket. A munkavállaló befektet az iskolázottságába, amennyiben ez megtérül a felajánlott jövedelemben.³⁸ Ilyen értelemben az iskolai végzettség jelzésként szolgál a munkaerő-piacon, tehát funkciójához tartozik, hogy különbséget tegyen a munkavállalók között. Az alkalmazónak ugyanis, a korábbi tapasztalatok eredményeképpen, előzetes elképzelései vannak arról, hogy a jelzők és a jelzések széles variációs lehetőségei közül feltehetőleg melyek fejezik ki a produktív képességeket.

³⁸ A szerző szerint az iskolázottság másként is megtérülhet, nem csupán a jövedelem által, ugyanakkor nemcsak az alkalmazás során szolgálhat jelzésként, hanem például a társadalmi státus esetében is.

Minden alkalmazási helyzetben a döntés e feltételes valószínűségi elképzelés függvénye.

A megfelelő egyének hozzárendelése a megfelelő állásokhoz problematikus a társadalomban. A képzettség és ennek a jelzőképessége segíthet a helyes allokációban, ugyanis az elmélet feltételezése szerint, az iskolai végzettség a magasabb termelékenységű dolgozók beazonosítására szolgál. Az alkalmazást követően azonban az egyén képességei kipróbálásra kerülnek, így az alkalmazási döntés alapját képező előfeltevések hatékonysága is mérlegre kerül. Ha az alkalmazók azt tapasztalják, hogy egy bizonyos iskolázottsági szint megkövetelése nem biztosítja többé a megfelelő képességű egyének alkalmazását, akkor hajlamosak lesznek felemelni az iskolázottságra vonatkozó követelményeket. Ilyen körülmények között az egyének is többet fektetnek az iskolázottságba, remélve, hogy a „jelzés” segítségükre lesz más munkavállalóktól való megkülönböztetésben. (Spence [1973])

Arrow [1973] szintén azt hangsúlyozza, hogy a munkaadók csak minimális információval rendelkeznek a munkavállalók termelékenységéről. Bizonyos információkat azonban - viszonylag alacsony költség mellett, vagy akár költségmentesen - meg tudnak szerezni a munkavállalókról, mint például a felsőfokú diploma megléte, vagy hiánya. A felsőfokú intézmények ennél fogva egy kettős szűrőt jelentenek: egyrészt választanak a jelentkezők közül, másrészt pedig a felvettek között is szelektálnak, azáltal, hogy nem mindenki szerezheti meg az oklevelet. A felsőfokú végzettség ilyen értelemben egy szűrő szerkezetet képez, amely osztályozza a különböző képességű egyéneket, ezáltal információt szolgáltat a munkaerő iránt érdeklődők számára.³⁹

Stiglitz [1975] szintén az oktatási intézmények szűrési funkcióját hangsúlyozza. Bár nem az egyetlen szűrőként működő intézmények, ennek ellenére az oktatási intézmények által végzett osztályozás bír a legnagyobb jelentőséggel az egyén kezdő álláslehetőségeire nézve. (i.m. p. 292)

³⁹ A diploma megszerzésével járó jövedelemnövekedést Belman - Heywood [1991] bárányszőr effektusnak nevezik, aminek hatását egy későbbi tanulmányukban vizsgálják. Az AEA-ban végzett kutatásuk eredményei szerint az egyetemi diploma jelzőként szolgálhat a dolgozó termelékenységre vonatkozóan, a munkahelyi tapasztalat növekedésével azonban az iskolázottság megtérülése, mint jelzőrendszer csökken, mivel ez utóbbi sokkal direkter becsléseket enged meg a munkaadónak a dolgozó termelékenységére vonatkozóan. (Belman - Heywood [1997])

A szűrés/jelzés elméletek alapfeltevése, hogy a felsőfokú végzettség jelzésként szolgál a munkaadó számára a munkaerő termelékenységére vonatkozóan. Ilyen körülmények között az egyének többet fektetnek az iskolázottságba, remélve, hogy a „jelzés” segítségükre lesz másoktól való megkülönböztetésben. Így a munkaerő iskolázottsági szintje emelkedik, még akkor is, ha az állások változatlanok maradnak. Ez pedig azzal jár, hogy a diplomások egy része túlképzettként kénytelen elhelyezkedni.

A szűrés/jelzés elméletek állítását ma már megkérdőjelezzük, ugyanis az egyetemeken egyre inkább elvesztik azon képességüket, hogy értékeljék hallgatóik teljesítményét. Breen és Goldthorpe ([2001] p. 84) például a különböző személyiségjegyek fontosságát emeli ki, mint: lojalitás, elkötelezettség, csapatmunkára való képesség, amelyek egyre jelentősebb szerepet kapnak a munkaerő-piaci érvényesülés során. Szerintük nagyon sok foglalkozás esetében e személyiségjegyeknek legalább akkora a jelentősége az alkalmazás során, mint a kognitív képességeknek. (i.m. p. 84)

Ennek ellenére az oklevél jelzés funkcióját megkérdőjelezhetetlenül fenntartja a tény, hogy az esetek többségében bár nem elégséges, de szükséges feltétel azokban az állásokban, ahová a diplomások jelentkeznek. (Büchel [2001] p. 465) Hasonló következtetést fogalmaz meg Smith [1986] is. Szerinte a felsőfokú végzettség ma már nem elégséges egy jó állás megszerzéséhez, de ezzel párhuzamosan egyre inkább szükséges feltétele ennek. (i.m. p. 95)⁴⁰

A kérdésről Erdély vonatkozásában részleges információval szolgál egy mélyinterjúkra, és kérdőíves adatfelvételre alapozó vizsgálat, amely a gazdasági szféra oktatással kapcsolatos attitűdjére, informáltságára kérdez rá (Fábri -Horváth [2001]).⁴¹ A kérdést több országban - így Romániában is - vizsgálták, kimondottan a „tőkeexportőrök” szemszögéből. A tanulmány külön részét képezi az egyes régiók, így Erdély elemzése is.

A gazdasági szféra képzéssel kapcsolatos véleményére a tanulmány szerzői két típusú megnyilvánulásból következtettek. Egyrészt azok alapján, ahogyan értékelik a képzés

⁴⁰ Magyarországon ugyanakkor a gazdasági elit kiválasztásának legfontosabb eleme a felsőfokú végzettség (Lengyel [2007] p. 109)

⁴¹ A szűrés/jelzés elméletek empirikus tesztelése ugyanakkor Büchel [2001] szinte lehetetlen, a túlképzettséget magyarázó kutatások az elmélet érvényességét ezért explicit módon nem ellenőrzik. (i.m. p. 465)

színvonalát, másrészt pedig, aszerint, hogy milyen követelményeket fogalmaznak meg a diplomás munkaerővel szemben. (i.m. p. 64)

A válaszolók egy része úgy ítélte meg, hogy a felsőfokú végzettség körében nem a diplomát kiadó képző intézmény számít, hanem az egyéni tulajdonságok. Ezzel szemben többen azt a véleményt képviselték, hogy nagyon is fontos, hogy melyik egyetem, szakképző intézmény állította ki az oklevelet. (i.m. p. 65) A vélemények összhangban vannak a felsőoktatásról alkotott képpel. A megkérdezett gazdasági vezetők egy része igen negatív véleményen volt, míg mások dicsérték az oktatást. Általános véleményként azonban az fogalmazódik meg, hogy az oktatási rendszer az elméleti tudás átadása terén európai szintű, viszont a gyakorlatra történő felkészítésben alacsony színvonalú. (i.m. p. 65)

Mindezek alapján nem meglepő, hogy a diplomások munkaerő-piaci esélyeiről alkotott kép vegyes. Egyik markáns vélemény szerint keresett a diplomás munkaerő, a másik csoport azt állítja, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek gyakran kénytelenek nem a végzettségüknek megfelelő állást vállalni.

Romániában - a többi régióhoz viszonyítva – sokkal hangsúlyozottabban fogalmazódik meg az angol nyelvtudás, és az informatikai jártasságok szükségessége. Állandóan visszatérő kérdés az államnyelv tökéletes ismerete, még olyan esetekben is, ahol a nemzetiségi hovatartozás előnyt jelent. (i.m. pp. 71-72)

Mindezek alapján egy ambivalens képet kapunk, hisz – a tanulmány szerzői szerint - szinte minden kérdésben megoszlanak a vélemények. A szerzők azt a következtetést vonják le, hogy „A gazdasági szférának nem érzékelhető a humán erőforrás-gazdálkodási jövőképe. Láthatóan ad hoc piaci kihívások érvényesülnek a megalapozott stratégiák helyett” (i.m. p. 64)

A diploma úgy tűnik, hogy szükséges, de nem elégséges feltétel. Ezen túlmenően más tulajdonságok is fontosak, mint rátermettség, gyakorlati érzék, vagy felelősségérzet, komoly munkamorál. (i.m. p. 65)

III.1.2.3 *Állás-verseny modell*

Az „állás-verseny” (job-competition) modell kidolgozója Lester Thurow [1975]. Az elmélet kiindulópontját az a megfigyelés képezi, mely szerint a munkavégzéshez szükséges szakértelem nem a munkaerő-piacra való belépés előtt halmozódik fel, hanem az alkalmazás után, a munkahelyen belüli képzések során történik. Így a munkaerő-piac nem elsősorban a létező szakértelem kínálati piacát jelenti, hanem egy képzési piac, ahol a képzési lehetőségeket kell hozzárendelni a különböző munkavállalókhöz. A képzési programlehetőségek megoszlása, illetve az egyének allokációja e lehetőségekhez két tényezőtől függ. Az első kijelöli az egyén relatív pozícióját a munkaerő sorban, a másik pedig meghatározza az álláslehetőségek aktuális megoszlását. A munkavállalók a relatív pozícióik alapján oszlanak meg az állás (képzés) lehetőségek között (a leginkább preferált munkavállaló kapja a legjobb állást), a bérek pedig az adott állás jellemzői alapján kerülnek kifizetésre. A munkaerő sor tehát egy kompetitív sorrendet jelent, ahol a munkavállalók a háttérjellemzőik alapján versengenek a jobb pozíciókért, és nem az alacsonyabb bér elfogadásán keresztül. Ez egy megkülönböztetéshez vezet el az „állás-verseny” és a „bér-verseny” között. Az állás-versenyben az álláshoz való hozzáférés nem a munkavállalók közötti bér verseny eredménye, hanem a munkaerő sorban elfoglalt relatív pozíciótól függ. (Thurow [1975] pp. 75-76)

Az egyéni jövedelmek a megszerzett állástól függenek, és nem közvetlenül az egyéni jellemzőktől. A modell szerint minden megszerzett állásban az egyéneket a termelékenységre képezik ki, így az állás hozzárendelési eljárásnak nagyobb jelentősége van, mint a bér-verseny modellben, ahol az egyéni szakértelem automatikusan kijelöli minden egyén helyét az állás piacon.

Thurow szerint nem állja meg a helyét a neoklasszikus elmélet azon feltételezése, mely szerint a dolgozók a munkavégzéshez szükséges szakértelmet kizárólag a formális oktatásban szerzik meg, aminek birtokában versengenek az adott szakértelmet igénylő állásokért. (i.m. pp. 77-78) Szerinte a munkaerő-piac elsődlegesen egy olyan hely, ahol a képezhető munkaerő kínálatok találkoznak a képzési lehetőségekkel, amelyek a maguk során közvetlen kapcsolatban vannak a betöltetlen állások számával. A képzési lehetőségek csak akkor jelennek meg, amikor betöltetlen állás létezik, ez jelenti a különböző szakértelemre vonatkozó kínálatot. Ez azt jelenti, hogy a keresleti és a

kínálati görbék a különböző típusú munkavállalók számára nem függetlenek. (i.m. p. 79)

A munkavállalók nem rendelkeznek olyan szakértelemmel, amely lehetővé tenné a termelési folyamatba való közvetlen belépést, viszont olyan háttérjellemzőkkel (iskolázottság, életkor, nem, képességek, egyéni habitusok stb.) rendelkeznek, amelyek meghatározzák a munkavállaló képzési költségét. Az alkalmazó feladata, hogy azt a munkavállalót válassza ki és képezze, amely a legalacsonyabb képzési költség mellett éri el a várt határtermelékenységet. A képzési költségek minimalizálása érdekében az alkalmazó a potenciális alkalmazottakat e költségek alapján rangsorolja, ami elvezet a munkaerő sorrendhez. A közvetlen képzési költségekre vonatkozó információ hiányában, a háttérjellemzők jelentik az alapvető szelekciós tényezőt, ezek indirekt mérőeszközként szolgálnak a standard munkateljesítményhez szükséges költségek megbecsülésére. A munkaerő-piacra újonnan belépők számára e jellemzők képezik a szelekció egyetlen alapját. Az egyes munkavállalókhoz kapcsolódó képzési költségek nem azonosak minden állásban, így a különböző munkahelyek esetében az egyének más és más helyet foglalnak el a munkaerő sorban. (i.m. pp 86-87)

Thurow [1975] szerint a háttérjellemzők közül kiemelkedik az iskolai végzettség, mivel ez is egy képzési formát jelent. Amennyiben valaki képes egy bizonyos típusú képzés ismereteinek elsajátítására, azt sejteti, hogy más típusú képzésre is fogékony. Az iskolázottság a szerző szerint az egyén befogadóképességének indirekt mutatójává válik, még akkor is, ha az ott megszerzett ismeretek nem kapcsolódnak az álláshoz szükséges szakismeretekhez. Az iskolázottság az egyén „fegyelmettségét” is mutatja, mivel az iskolai képzési folyamat végigjárása azt jelenti, hogy az egyén képes a pontosságra, az utasítások elfogadására, vagy akár kellemetlen feladatok elvégzésére is. Ezek a tulajdonságok gyakran fontosabbak, mint a konkrét munkakörhöz kapcsolódó ismeretek. (i.m. p. 88)

Az egyén munkaerő sorban elfoglalt relatív pozíciója tehát fontosabbá válik, mint az abszolút pozíciója. Ezen relatív helyezés ugyanis a kiválasztás alapja. A legelőnyösebb, a legjövedelmezőbb állásokat a legjobb (a munkaerő sorban legjobb helyezést elérő) munkavállalók szerzik meg. Következésképpen az egyének helyezése függ az egyes háttérjellemzőkkel bíró személyek kínálatától. Ilyen értelemben az iskolázottság egy védekező szükségszerűséggé válik.

A magasan képzett munkaerő kínálatának növekedésével az egyéneknek is növelniük kell az iskolázottságukat egyszerűen azért, hogy megőrizzék a jelenlegi jövedelmi

helyzetüket. Az iskolázottság egy jó beruházást jelent az egyén számára azért, hogy a jövedelmét növeli, de nem ahhoz az esethez képest, amikor senki más nem képezte volna tovább magát, hanem ahhoz, amikor a többiek továbbtanultak volna, de az egyén nem. Az iskolázottság tehát egy defenzív fogyasztáshoz vezet, ami szükségszerű az egyén munkaerő-piaci pozíciójának megőrzéséhez. (Thurow [1975] p. 97)

Az állás-verseny modellben – amint Büchel [2001] is felhívja a figyelmet - az egyének azon törekvése, hogy lehető legmagasabb iskolai végzettséget érjék el, annak az érdekében, hogy a legjobb állást megszerezzék, érthetővé teszi a túlképzettséget a kínálat oldaláról. Amennyiben a túlképzettség mindig egy alternatívát jelent, akkor ez a stratégia (a magasabb végzettség megszerzése) racionálisnak tűnik függetlenül a munkaerő kereslet struktúrájától. A képzés iránti keresletet ez esetben nem az abszolút elvárások határozzák meg, hanem az a törekvés, hogy valaki a legjobb pozíciót szerezze meg a munkaerő-piacon, a kvalifikáció későbbi elértéktelenedésének a kockázatával is számolva. Ez azzal az eredménnyel jár, hogy a magasabb képzettségű személyek kiszorítják a kevésbé képzettenet az állásokból, amelyeket hagyományosan betöltenek.

Ez a kiszorítási folyamat az egyre rosszabb, de az elérhető körön belül még mindig a relatíve legjobb állások felé halad. Ennek következtében a felsőfokú végzettségűek megőrzik kereseti előnyüket, azáltal, hogy az elérhető körben még mindig a lehető legjobb állást szerzik meg, kiszorítva onnan az alacsonyabb iskolázottságúakat. A felsőfokú végzettségűek abszolút előnye csökkenhet is, de a relatív előnyük még mindig megmarad az alacsonyabb iskolázottságúakhoz képest. (Horváth D. [1991] pp. 1108 - 1109)

A modell klasszikus tesztelése magába foglalja a képzési tevékenységek összehasonlítását a túlképzett, és a megfelelően képzett munkavállalók között. Az eredeti premissza alátámasztásához be kell bizonyítani, hogy a túlképzettek kevesebb képzésben részesülnek, mint a megfelelően képzettek, mivel a magasabb iskolai végzettségűek rövidebb beilleszkedési periódust és kevesebb képzést igényelnek. Ennek a tesztelésére tett kísérletet Groot [1993] és Hersch [1995].

Groot [1993] nem talált szignifikáns különbséget a munkahelyi illeszkedés szerinti csoportok között Hollandiában aszerint, hogy mekkora valószínűséggel vesznek részt munkahelyi képzésekben. A túlképzettek 22 százaléka, a megfelelően képzettek 26,6

százaléka, míg az alulképzettek 20,6 százaléka részesült formális képzésben a munkahelyén. Az empirikus eredmények tanúsága szerint a munkahelyi illeszkedés és a munkahelyi képzésben való részvétel valószínűsége független egymástól. (i.m. p. 305)

Ezzel szemben Hersch [1995] eredményei alátámasztani látszanak a job-competition modell következtetéseit. Egy Amerikai Egyesült Államokbeli magán vállalat alkalmazottai körében vizsgálta a munkahelyi illeszkedés és a munkahelyi képzés kérdéseit. A vállalaton belüli első alkalmazást követően a túlképzettek átlagosan 2,5 héttel rövidebb időtartamú képzésben vettek részt, szemben a megfelelően képzett alkalmazottakkal. Az alulképzettek pedig átlagosan 3,2 héttel hosszabb időt töltöttek munkahelyi képzéssel. (i.m. p. 620)

Az elmélet empirikus tesztelése során azonban Büchel [2001] szerint van egy probléma, ami a munkahelyi képzések típusára vonatkozik. E képzések vonatkozásában a túlképzettek komparatív előnyben vannak az állásnak megfelelő végzettségi szinttel rendelkező társaikkal szemben, mivel ez utóbbi csoport alacsonyabb iskolázottsággal rendelkezik. (i.m. p. 466) Véleménye szerint Thurow nem pontosítja, hogy ezek a komparatív előnyök a kezdeti, az alkalmazást követően sorra kerülő képzésekre, vagy pedig a későbbi tréningekre vonatkoznak, amelyek a munkahelyen belüli karrierlehetőségekkel vannak kapcsolatban.

A modell empirikus ellenőrzése során Büchel [2001] szerint a kutatási tapasztalatokkal ellentétes eredményhez kell jutni. A magasabb képzettségű egyének nagyobb tanulási kapacitása csökkenti a tréningköltségeket, így a túlképzett munkavállalókat inkább küldik képzésekre, mint a kevésbé képzetteket, de akiknek a megszerzett iskolai végzettségük szintje, és az állás elvárt iskolázottsági szintje illeszkedik. Szerinte több okból kifolyólag is ez a második a hihetőbb. A legtöbb állásban a beilleszkedés a „dolgozva tanulni” formát veszi fel. Az európai vizsgálatokban azonban a túlképzett válaszadók inkább a formális képzésről számoltak be. Az előző érvrendszer következtében e tréningek leginkább a további (későbbi) képzési lehetőségekre vonatkoztak, amelyek a szakértelem és a kvalifikációk bővítésére irányulnak. (i.m. p. 466)

Az elmélet empirikus tesztelésére nincs lehetőségem, ugyanis a rendelkezésre álló adatbázisban nem találhatók adatok a munkahelyen belüli formális képzésre

vonatkozóan.⁴² Romániai szakértők szerint azonban a munkahelyi képzések egyelőre még nem jelentkeznek elég nagy hangsúllyal az országban. (Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006]) Leginkább a nagyvárosokban működő cégeknél dolgozók részesülnek képzésben, összességében azonban elmondható, az országban kevés vállalat fektet a munkahelyi képzésekbe. (Neagu [2004])

III.1.2.4 Hozzárendelés elmélet

A hozzárendelés elméletek a jövedelem-eloszlások magyarázatára irányulnak. A modell képviselői szerint a kérdést nem lehet leszűkíteni az egyének termelékenységbeli különbségeire, ugyanis a produktív képességek függenek a betöltött állás jellemzőitől is. Ez azért következhet be, mert az állások különböző munkák elvégzését igénylik, és az egyének nem egyformán teljesítenek a különböző állásokban. Ilyen értelemben a kérdés magyarázata a munkavállalók és állások közötti hozzárendelési folyamatban keresendő.

A hozzárendelődési folyamat léte azt is jelenti, hogy a munkavállalók nem véletlenszerűen találhatók egyik vagy másik állásban, hanem az egyéni döntéseik alapján. Ha nem megfelelően teljesít valaki egy állásban, választhat másikat. A választás képezi a közbeeső lépést az egyének jellemzői és jövedelmeik között. (Sattinger [1993] pp. 831-832)

A választások jelenthetik a különböző preferenciák követését, mint például Tinbergen [1951] (idézi Sattinger [1993] pp. 841-842) modelljében, ahol a munkavállalók azokat az állásokat részesítik előnyben, amelyek követelményei közel vannak a saját képességeikhez. A preferenciákra vonatkozó kijelentés alapján a nagyobb erőfeszítésre képes dolgozók mindig olyan állásban helyezkednek el, ahol magasabbak ezen követelmények.

A jövedelem maximalizálása is vezérelheti az egyéneket, hogy egy bizonyos állást preferáljanak a többivel szemben, mint például Roy [1951] modelljében, ahol az egyéni jövedelemmaximalizálás határozza meg az allokációt. (idézi Sattinger [1975] p.456)

A fenti modell kiterjesztését Rosen [1978] tanulmányában találhatjuk meg, aki általános elemzést dolgoz ki a komparatív előnyök munkaerő-piacon való alkalmazására. Szerinte

⁴² Az informális munkahelyi képzés vizsgálatára azonban az V. fejezetben visszatérek.

a jövedelem-eloszlás függ a munkaerő által megtestesített képességbeli eloszlástól, és attól, hogy miként értékeli a munkaerő-piac e képességeket. Ez utóbbit pedig az output-ok iránti keresleti követelmény határozza meg, ugyanis az egyes tulajdonságoknak nincs egységes piaci ára, ezen érték az elvégzett tevékenységtől függ. A cégeket leginkább az elvégzett hasznos munka mennyisége érdekli, és kevésbé önmagában a jellemzők. A különböző tevékenységekhez az egyének nem véletlenszerűen, hanem a komparatív előnyök alapján kerülnek kiválasztásra, ami azt jelenti, hogy a dolgozó más állásban sem tudna jobban teljesíteni. A szelekciós hatások természetét és kiterjedtségét pedig a potenciális jövedelem-eloszlás határozza meg. Ez egy hierarchikus kiválasztáshoz vezet, ahol a legtermelékenyebb személy végzi a legelőnyösebb tevékenységet és így tovább. A munkavállalók és az állások közti kijelölés meghatározottságát jelzik a jövedelembeli eltérések is. A szabad választás és a kompetitív piacok tehát hatékonyan jelölik ki az egyéneket az állásokhoz. (Rosen [1978] p. 247)

A komparatív előnyök tételét használja fel Sattinger [1975] is a jövedelemkülönbségek magyarázatára. Szerinte különbséget kell tenni a dolgozók és az állások jellemzői között. A munkavállalók különböznek a képességek tekintetében, ami meghatározza, hogy egy meghatározott idő alatt hány típusú feladatot képesek megoldani. A dolgozók képessége így ezen paraméter alapján leírható, ami lehetővé teszi a munkaerő ordinális rangsorolását is. Ehhez hasonlóan az elvégzendő feladat is jellemezhető egy paraméterrel, ami a feladat nehézségét fejezi ki. A munkások különböző feladatokat oldanak meg a munkáltató cég számára, ezen feladatok eredménye a termelés és a bevétel növekedése. A cégeknek kettős döntést kell meghozniuk: milyen feladatokat végeztessenek el, és milyen szintű munkaerőt alkalmazzanak ezek kivitelezésére. A vállalatok költségminimalizálásra törekednek, így az elvégzendő feladatok közül annak a függvényében döntenek, hogy mekkora költséget jelent, és milyen eredménnyel jár az adott feladat elvégzése. A különféle feladatok végzése során az eltérő képességű munkások viszont nem egyformán teljesítenek, vagyis komparatív előnyök léteznek a különböző munkások teljesítményeiben. (i.m. pp. 457-458) Komparatív előnyről akkor beszélhetünk, amikor két különböző képességű munkás által elért outputok aránya nem egyenlő minden állásban.

A hozzárendelési folyamat nem látható az egyéni ágensek számára, akik csupán a saját hasznosságuk, vagy a profit maximalizálásra törekednek. A munkavállalók addig keresnek az álláslehetőségek között, amíg megtalálják a számukra megfelelő munkát. A

munkaadók is nagyszámú egyén közül választanak, hogy megtalálják a legmegfelelőbb jelentkezőt. E tevékenységeken kívül azonban keletkezik egy folyamat, amely hozzárendeli az egyéneket az állásokhoz, ezt pedig a komparatív előnyök határozzák meg. Ilyen körülmények között egy munkavállaló akkor is képes az állásszerzésre, ha minden állásban rosszabbul teljesít, mint a többi dolgozó, vagyis akkor is, ha a komparatív előnyök teljesen hiányoznak nála. (Sattinger [1993] pp. 837-839)

A modell továbbgondolását MacDonald [1982] írásában találhatjuk meg. A szerző a már ismert alapgondolatból indul ki: a különböző típusú munkások különböző mennyiségű feladatot tudnak elvégezni meghatározott idő alatt. A megfelelő információk birtokában a cégek a komparatív előnyök alapján rendelik hozzá a dolgozókat a feladatokhoz. Amikor azonban nem áll rendelkezésre a teljes információ a helyzet komplexebbé válik. A munkavállalókról a meglévő információk alapján csak bizonyos valószínűséggel lehet megmondani, hogy milyen mennyiségű feladatot tudnak elvégezni. A cégek ezen valószínűségek alapján rendelik hozzá a munkavállalókat a különböző feladatokhoz. Ilyen értelemben ez az elmélet az információ akkumulációs modellek egyik változatát képezi. Ez azt jelenti, hogy sem a munkavállalók, sem a munkaadók nem rendelkeznek teljes információval egyik munkavállaló szakértelmére vonatkozóan sem, léteznek azonban bizonyos tevékenységek, amelyek információkat generálnak a munkavállalók szakértelméről. A megközelítésmód szerint tehát az információ szekvencionálisan halmozódik fel, ebben rejlik más információ akkumulációs modellekhez viszonyított újdonsága.

A hozzárendelődési probléma létét támasztja alá Hartog [1980] tanulmánya is, az egyéni bérkülönbségek magyarázata kapcsán. Eredményei szerint az egyén és az állás jellemzői egyaránt meghatározzák a béreket. Szerinte az egyének is, az állások is specifikálhatók a képességi szintek alapján. Az egyének képesség-készletekkel rendelkeznek, amely felhasználása egyéni preferenciák alapján történik. A képességek alatt azon egyéni jellemzőket érti, amelyek meghatározzák az egyén produktív potenciálját. Az állások pedig az alapján határozhatók meg, hogy milyen szintet várnak el az egyes képességekből. Ilyen értelemben a piac is a képességek mentén strukturált. Az egyének úgy értékelik a különböző állásokat, hogy összehasonlítják az elvárt képességszintet a saját képességekészletükkel. A képességek kihasználásának a mértéke úgy is értelmezhető, mint az erőfeszítések mérőeszköze. Ez az erőfeszítés képezi az inputot a

hasznossági függvényben. A jövedelmeket így nem az egyén adott képességszintjéhez kell viszonyítani, hanem az effektív helyettesített szinthez. (i.m. p. 230) Következtetése szerint a jövedelmeket az állás jellemzőihez kell viszonyítani az egyének helyett. (i.m. pp. 239)

A megközelítésmód szerint a hozzárendelőési probléma komplexitása miatt a hibák elkerülhetetlenek, a túlképzettség/alulképzettség a piacgazdaság természetes velejárója. (Büchel [2001] p. 464)

Ennek az empirikus tesztelése azonban szinte lehetetlen (Büchel [2001] p. 465). Az elmélet szerint túlképzettség ugyanis akkor jelentkezik, ha különbség van a komplex állások megoszlása és a képzett munkaerő megoszlása között. Az elméletből azonban nem derül ki egyértelműen, hogy a túlképzettség a kedvezőtlen munkaerő-piaci sajátosságokból adódik, vagy pedig a munkavállalók nem rendelkeznek olyan készségekkel és tudással, amely képessé tenné őket a megfelelő szintű alkalmazás megszerzésére. (Allen-de Vries [2004] p. 2)

Összefoglalva a fentiekben bemutatott elméleteket – elfogadva Boudon megállapítását (idézi Horváth D. [1991] pp. 1110) - elmondható, hogy az egyének felsőfokú továbbtanulásra irányuló döntései - abban az esetben, ha sokan teszik meg ugyanazt a cselekedetet – szükségszerűen nem kívánt mellékhatásokkal járnak, mint túlképzettség és/vagy diplomás munkanélküliség.

Boudon szerint (idézi: Horváth D. [1991] pp. 1110) az iskolarendszer fejlesztése, a felsőoktatás kibővülése bár magával hozza az oktatási esélyegyenlőtlenségek csökkenését, ez viszont nem jelenti a gazdasági egyenlőtlenségek csökkenését. A modern társadalmakban ugyanis a meritokratikus és a dominanciaelv párhuzamosan érvényesül. A meritokratikus elv az arra érdemeseket (a magasabb iskolázottságú személyeket) részesíti előnyben, a dominanciahatás pedig ugyanazon iskolázottsági szinten belül azokat részesíti előnyben, akiknek származása kedvezőbb.

„Az oktatás demokratizálódásával járó perverz effektus tehát Boudon szerint az, hogy az oktatás demokratizálódásának pozitív hatása a társadalmi mobilitásra semlegesítődött.” (idézi: Horváth D. [1991] pp. 1110)

III.2 A túlképzettség mikroszintű megközelítése

Az RDE, mint cselekvésemélet szerint a cselekvések úgy érthetők meg a legjobban, ha mindenekelőtt az egyének racionális és önérdékkövető döntéseinek eredményeként fogjuk fel őket.⁴³ Ez nem jelenti azt, hogy nem léteznének bizonyos korlátozó feltételek, amelyek szűkíthetik az egyén döntési lehetőségeit. A megközelítésmód alkalmazása azt jelenti, hogy a cselekvések magyarázata során az egyén széles értelemben vett költség-haszon szempontokat mérlegelő döntéseiből indulunk ki, bizonyos korlátozó feltételek mellett. (Szántó [1999]) Ezek szerint a cselekvést két, egymást követő szűrési művelet végeredményének tekintjük. Elsőként az egyén számára elvileg lehetséges összes cselekvés halmazából indulunk ki, amelyeket viszont bizonyos tényezők (anyagi, gazdasági, jogi, pszichológiai) korlátozhatnak. Ezek alkotják az első szűrőt, a velük összhangban álló cselekvések pedig az egyén lehetőségeinek halmazát képezik. A második szűrőt az a mechanizmus jelenti, amely meghatározza, hogy az egyén a számára elérhető lehetőségek halmazából melyik cselekvést hajtja végre. (Elster [1995] p. 21)

Mindezt a túlképzettség mikroszintű magyarázatára vetítve azt mondhatjuk, hogy a diplomaszerzést követő cselekvés/döntés két, egymást követő szűrési művelet végeredménye. A munkaerő-piacra belépést követően a diplomások előtt három lehetőség áll: elhelyezkedni végzettségnek megfelelő szintű állásban, elhelyezkedni túlképzettként, vagy munkanélkülivé válni. A gyakorlatban azonban különböző korlátok létezhetnek, amelyekbe az egyén beleütközik a választás során. A korlátozó tényezők olyan szűrőt képezhetnek, amely következtében a végzettségnek megfelelő szintű állás kiesik a reális választási lehetőségek közül, így a cselekvések gyakorlatilag lehetséges halmaza: a túlképzettség, vagy a munkanélküliség. Ekkor jön be a racionális döntés, mint a második szűrőt képező mikromechanizmus. Ilyen körülmények között a túlképzettség alternatívát képez a munkanélküliséggel szemben.

A továbbiakban azt elemzem, hogy milyen tényezők korlátozhatják a végzettségi szintnek megfelelő állásban való elhelyezkedést.

⁴³ Ezzel nem azt állítom, hogy az egyének nem lehetnek irracionálisak, vagy altruisták, csupán azt, hogy a racionalitás, az önérdékkövetés formailag-logikailag elsődleges az irracionalitással, az altruizmussal szemben. Ezzel kapcsolatban lásd Szántó [1999] (pp. 38-40).

III.2.1 A megfelelő munkahelyi illeszkedés korlátai

A végzettségi szintnek megfelelő elhelyezkedést korlátozhatják a társadalmi tőke hiányosságai (rekonverziós stratégiák elmélete – Bourdieu [1978]), a munkahelykeresés költségei (állás-keresés elmélet - Stigler [1961], Büchel [2001]), a gyengébb képességek (heterogén képességek elmélete – Allen-van der Velden [2001]), illetve a nők esetében a házassági állapot is (differenciális túlképzettség elmélete – Frank [1978]).

III.2.1.1 Társadalmi tőke hiánya – rekonverziós stratégiák elmélete

A rekonverziós stratégiák elmélete Bourdieu nevéhez fűződik (Bourdieu [1978]). Az elmélet szerint a tőke különböző fajtái (gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke) kölcsönösen egymásba transzformálódnak. A kulturális tőke, illetve a társadalmi tőke például bizonyos feltételek mellett gazdasági tőkévé konvertálható, a gazdasági tőke pedig közvetlenül pénzzé konvertálható. A tőkefajták előfordulási formája felhasználásuk területétől, valamint a transzformációs költségektől függ. (Bourdieu [1998] p. 157)

A téma szempontjából a kulturális tőke típusai közül az intézményesült kulturális tőke⁴⁴ bír kiemelkedő jelentőséggel. Az intézményesült kulturális tőke titulusok formájában objektiválódik – például az iskolai végzettség titulusa –, amely intézményes elismerést kölcsönöz az adott személy által birtokolt kulturális tőkének. Ezáltal lehetővé válik a titulusok viselőinek összehasonlítása. Az összehasonlítás ahhoz a pénzbeli értékhez kapcsolódik, amelyért ezt a munkaerő-piacon felválthatják, mivel ezek a titulusok a gazdasági tőkének a kulturális tőkévé való átalakulásából származnak. Az iskolai végzettség által garantált anyagi és szimbolikus profitok ugyanakkor függenek a különlegességi értéktől is, így előfordulhat, hogy az idő- és munkabefektetések a kiadásuk idején várható képest kevésbé bizonyulnak rentábilisnak. A gazdasági tőke kulturális tőkévé alakítására irányuló stratégiák ugyanis befolyással voltak az oktatásban lezajlott folyamatokra, mint oktatási expanzió, vagy tudományos címek inflációja. (i.m. p. 165)

⁴⁴ A kulturális tőke még két formában létezhet: inkorporált állapotban, vagy tárgyasult állapotban. (Bourdieu [1998] p. 158)

A tanulmányi beruházás megtérülésében, így a társadalmi tőkének⁴⁵ van kiemelkedő szerepe, mivel az iskolai végzettségi titulusok gazdasági és társadalmi hozadéka, attól a társadalmi tőkétől függ, amelyet alátámasztásul igénybe vettek. (i.m. p. 159)

Ilyen értelemben – amint Horváth D. [1991] is felhívja a figyelmet – a kulturális tőke gyakorlatilag csak azok számára hoz hasznót, akik társadalmi tőkével rendelkeznek. A túlképzettségre vetítve ez azt jelenti, hogy a diplomás fiatalok a társadalmi tőke hiányában nagy valószínűséggel csak olyan álláshoz férhetnek hozzá, amelyek alacsonyabb végzettséget igényelnek.

Az átváltható tőke hiánya a jövedelmek mértékében is megnyilvánul, Bourdieu [1978] szerint „óriási” különbségeket hozva létre azonos jellegű diploma különböző tulajdonosai között, akkor is, ha jövedelmüket munkabérként kapják. Azok esetében, akik vagyona a kulturális tőkéből tevődik össze, a munkabér a vállalatok által kisajátított kulturális tőke után járó jövedelmet jelenti, szemben azon diplomásokkal, ahol a gazdasági és/vagy társadalmi tőke lehetővé teszi a vállalat hatalmi pozícióinak elfoglalását. A munkabér ez esetben, szinte függetlenül az iskolai címtől, a profit elsajátításának rejtett formája. (i.m. p. 367)

A felsőfokú végzettség önmagában ma már kevés, a diplomások csak a kulturális tőke birtokában csupán olyan állásokhoz férhetnek hozzá, amelyek alacsonyabb jövedelmet és alacsonyabb presztízst biztosítanak. (Horváth D. [1991] p. 1110)

Az elméletből levezethető túlképzettségre vonatkozó hipotézis ellenőrzésére az V. fejezetben kerül sor.

⁴⁵ A társadalmi tőke alatt a szerző olyan erőforrások összességét érti, amely az egy csoporthoz való tartozáson alapulnak. Az egyes csoportok által birtokolt tőke összessége a csoport minden tagja számára előnnyel jár. A társadalmi tőke azon beruházási stratégiáknak az eredménye, amelyet az egyének a társadalmi kapcsolatháló kialakítása és fenntartása érdekében tesznek meg. Az egyén által birtokolt társadalmi tőke nagysága függ a kapcsolatok hálójának kiterjedtségétől, valamint azon (gazdasági, kulturális) tőke nagyságától, amelyet azon személyek birtokolnak, akikkel kapcsolatban áll. (i.m. pp. 165-167)

III.2.1.2 A munkahely keresés „költségei” – állás-keresés elmélet

Az állás-keresés elméletet kidolgozása Stigler [1961] nevéhez fűződik, bár ő eredetileg az információ-keresés szerepét vizsgálta a gazdasági életben. Kiindulópontja szerint az információ értékes erőforrás, aminek birtokában a legjobb áron lehet megszerezni a kívánt terméket. Minden piacon - amennyiben nem teljesen centralizált piacról van szó - az árak különböznek egymástól még a homogén javak esetében is. A legjobb ár megtalálása a különböző eladók végigjárása által egy időigényes folyamat, amit ő keresésnek nevez. Ha elég nagy az árak szóródása a keresés költségeihez viszonyítva, akkor a vásárlók hajlandók azt megfizetni, és több számos eladó közül választanak. Az elvart megtakarítás mértéke annál nagyobb lesz, minél nagyobb az árak szóródása; a keresés költségei pedig a megkeresett eladók számával azonosak. Az időköltség azonban nem mindenkinek egyforma jelentőségű. Optimális mértékű keresésről akkor beszélünk, ha a keresési költségek kiegyenlítődnek az elvart határhaszonnal. Az eladók beazonosítása és az árak megismerése egy példát jelent az információ keresés szerepére vonatkozóan, de a szerző szerint hasonlóan működik más esetekben is, mint például, amikor az egyén munkahelyet keres. (Stigler [1961])

Az információ-keresés elmélet kiterjesztését Büchelnél [2001] találjuk meg. Eszerint a munkát kereső személy olyan stratégiát követ, amely életkeresetét maximalizálja. Az álláslehetőségek közül a legnagyobb jövedelemmel járó ajánlat mellett dönt. Minél hosszabb ideig keres az ajánlatok közül annál nagyobb az esélye, hogy jobb lehetőséget talál, de a munkavállaló költségei növekszenek a munkakeresés időtartamának a növekedésével. Ez ugyanakkor azzal a veszéllyel is jár, hogy a megszerzett képességek növekvő mértékben elavulnak ezen időszak alatt. A munkahely keresési folyamat hosszabbodásával az elvart jövedelem mértéke várhatóan csökken, ugyanakkor csökken az alkalmazásban eltölthető időszak hossza is. A jövedelemszint után ez a második meghatározó tényező, amely elvezet az elérhető életkereset maximalizálásához. Az álláskeresés akkor maximalizálódik, ha a keresés határköltsége megegyezik a jövőbeni állás határjövedelmének növekedésével. Ez a két tényező csökkenti az elérhető életkereset mértékét, aminek következtében az egyének elfogadják az olyan állásajánlatokat is, amelyek túlképzettséget jelentenek számukra. (Büchel [2001])

A szakirodalomban csak ritkán használják ezen elméletet a túlképzettség megmagyarázására, feltehetően azért, mert csupán a munkahelyen kívüli álláskeresésre vonatkozik, ezáltal a túlképzettséget csak rövid távon tudja megmagyarázni. Az elmélet nem szolgál magyarázattal arra nézve, hogy a túlképzett személyek miért sikertelenek a munkahelyen belüli álláskeresés során. (Büchel [2001] p. 473)

Az álláskeresés elmélethez egy jelentős adalékkal szolgál Granovetter [1981]. A szerző abból indul ki, hogy a munkaadók személyes kapcsolataikat használják a munkaerő felvételére vonatkozó döntéseik során a jelentkező képességeinek felbecsüléséhez. Véleménye szerint azonban nemcsak a munkaadók, hanem a munkavállalók is a személyes ismerőseiktől (társadalmi kapcsolatok) származó információkat preferálják a munkaerő-piaci keresés során.⁴⁶ Ezek megbízhatóbb információkkal szolgálnak, ugyanakkor kevésbé költségesek, mint a személytelen forrásokból származó adatok. (i.m. p. 23) A gazdasági cselekvések tehát „beágyazódnak” a társadalmi kapcsolatok rendszerébe. A beágyazottság azt jelenti, hogy a gazdasági cselekvéseket befolyásolják a cselekvők személyes kapcsolatai és a kapcsolatháló egészének a szerkezete. (Granovetter [2001] pp. 64-65)

Amennyiben a munkaadók a személyes ajánlások alapján választják ki jövőbeli alkalmazottaikat, akkor a munkavállalóknak is a kapcsolatkészletükre kell támaszkodniuk, ha sikeressé akarnak válni az álláskeresési folyamat során. A kérdés tehát az, hogy a társadalmi kapcsolatokban rejlő öltő erőforrások miként befolyásolják a munkahelyi illeszkedést, ezzel viszont a Bourdieu-i értelemben vett társadalmi tőke fogalmához közelítünk. Erre az V.3.1. részben még visszatérek.

⁴⁶ A kapcsolatokhoz köthető erőforrások szerepét az erdélyi munkaerőpiacon több tanulmány is jelzi, legyen szó akár alkalmazási stratégiáról (Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006], KAM [2001], Voicu [2004]), akár munkahelyszerzésről (Bálint és mtsai [2004], Biró A. – Gagyí – Túrós [1995], Macri [2001]), akár a munkanélküli fiatalok pénzszerzési gyakorlatáról (Hancz – Péter [2004]).

III.2.1.3 *Képességbeli hiányosságok - heterogén képességek⁴⁷ elmélete*

A heterogén képességek megközelítésmód kiindulópontját azon – az emberi tőke elméletéből származó - feltételezés képezi, mely szerint az egyének még ugyanolyan iskolázottsági szint mellett is különböznek a képességeik tekintetében. (Allen-van der Velden [2001])⁴⁸

Az emberi tőke elmélet képviselői szerint a felsőfokú végzettség megszerzése költség-haszon kalkuláción alapuló befektetés eredménye, amely később az elért jövedelmekben térül meg. (Becker [1962] p. 43) Az ember tőke akkumulációban ugyanakkor a formális iskolai végzettség mellett jelentős szereppel bír a munkahelyen történő képzés is, az itt megszerzett ismereteknek ugyanis komoly szerepük van a termelékenység növekedésében. Ezen képzési formák mellett az egészségbe való befektetés szintén hozzájárul az emberi tőkéhez, és ez által a termelékenység növekedéséhez. (i.m. pp. 27-28)

Az emberi tőke elmélet másik képviselője Schultz [1998] szintén abból indul ki, hogy az emberi tőke jelentős beruházás eredménye. A beruházások célja pedig olyan képességek megszerzése, amelyek növelik az érintett személynek, mint termelőnek a jövőbeli keresetét. Az emberi képességeket növelő lehetőségek öt csoportját különbözteti meg: egészségügyi létesítmények és szolgáltatások, munka közbeni képzés, iskolarendszerű oktatás, felnőttképzési programok, valamint változó munkalehetőségekhez alkalmazkodó munkaerő vándorlás. E tevékenységek mindenképpen valamilyen költségvonzata van. (Az oktatásra fordított beruházás például magába foglalja a tanulók iskolába járás miatt elmaradt keresetét, valamint az iskolák szolgáltatásának költségét.) A beruházókat viszont az motiválja, hogy ezáltal az emberi munkavégzés (termelékenység) számottevő mértékben növelhető. Az emberi tőkébe történő ilyen beruházások tehát a reáljövedelmek növekedését jelentik. (i.m. pp. 45-60)

A hibás illeszkedés elemzésekor ezért különbséget kell tenni az iskolázottsági-, valamint a képességekre vonatkozó illeszkedési hiány között. Az előző a formális iskolai végzettség és a munkahelyi követelmények közötti meg nem felelésre, az utóbbi pedig a megszerzett és a szükséges képességek közti eltérésekre vonatkozik. (Allen-van der Velden [2001] p. 436)

⁴⁷ A szakirodalomban nem egyértelmű a skill/skills angol kifejezés fordítása. Rimler Judit meggyőzően érvel amellett, hogy a skill magyar megfelelője a szakértelem. (Rimler [2003] p. 1090) Ennek ellenére Galasihoz [2004a] hasonlóan a továbbiakban a skills kifejezést képességeknek fordítottam, ugyanis az elmélet kidolgozói az emberi tőke mennyiségét vizsgálják, és az egyéni képességeket hangsúlyozzák a produktivitás mértékében. A döntés mellett további érvként felhozható, hogy a skill-ek mérésére használt indikátorok is leginkább a produktív képességre vonatkoznak. (lásd pl. Büchel – Pollmann-Schult [2001])

⁴⁸ A megközelítésmód kidolgozására ebben a tanulmányban kerül sor, de „a heterogén képességek elmélete” kifejezés egy későbbi Allen-de Vries [2004] elemzésből származik.

Eredményeik szerint a kettő közötti kapcsolat nagyon gyenge: az iskolázottsági hibás illeszkedés sem szükséges, sem elégséges feltételt nem jelent a képességekre vonatkozó megfelelési hiány létehez. Hollandiában az egyének számára ez utóbbinak van jelentősége, annak ellenére, hogy csak enyhe hatással bír a bérhozámmra vonatkozóan. (i.m. p. 447) Több változó elemzése után a kutatók azt találták, hogy csupán a képességekre vonatkozó illeszkedési hiánynak van következménye a munkahelyi magatartásra (elégedettség, álláskeresés) nézve. Ezért az egyéni emberi tőke és a munkahely jellegzetességei közötti megfelelés, ami igazán számít, mivel az azonos iskolai végzettséggel rendelkező egyéneket is nagy változatosság jellemzi a tudás, valamint a kompetenciák szintjét illetően. Ilyen körülmények között az is előfordulhat, hogy valaki túlképzett a formális iskolai végzettsége szerint, viszont ha a reális tudását, képességeit vesszük figyelembe, akkor kiderülhet, hogy ezek közel állnak a jelenlegi foglalkozásához. (Allen-de Vries [2004])⁴⁹

Az elmélet túlképzettségre való alkalmazása során az alapvető kérdést az iskolázottság és a képességek közötti kapcsolat jelenti, ugyanis ha az emberi tőkét alkotó különböző tényezők felcserélhetők, akkor elképzelhető, hogy a különböző képzettségi szinttel jellemezhető egyének ugyanolyan mértékű emberi tőkével rendelkeznek. Ilyen megközelítésben azt mondhatjuk, hogy valójában nem létezik túlképzettség, vagyis olyan helyzet, amikor a képességek kihasználatlanul maradnak.⁵⁰

A heterogén képességek elmélete, nem a túlképzettség okainak a magyarázatából indul ki, hanem a hozzárendelés elmélet tesztelésére irányul, de mégis felhívja a figyelmet egy fontos kérdésre: a túlképzettség vizsgálata során, a megszerzett iskolai végzettség mellett, fontos szereppel bír a képességek elemzése is. Így az elméletből kiindulva azt a feltételezést fogalmaztam meg, mely szerint a gyengébb képességekkel bíró egyének kisebb valószínűséggel találnak végzettségüknek megfelelő szintű állást. A hipotézis empirikus ellenőrzésére Erdélyben az V. fejezetben kerül sor.

⁴⁹ Ezt a szempontot nevezi Sloane – Battu - Seaman [1999] helyettesíthetőségi hipotézisnek.

⁵⁰ Az emberi tőke modellben például nincs értelme a szükséges iskolai végzettséget mérő változónak (Green-McIntosh-Vignoles [1999]), mivel a különböző állásokhoz nincsen specifikusan hozzárendelt iskolázottsági követelmény. A profitmaximalizáló cégek ugyanis teljesen kihasználják alkalmazottaik szakértelmét, képzettségét; az alkalmazottakat a határtermékük (termelékenységük) értékének függvényében fizetik.

Büchel [2001] szerint pontosan a túlképzettség létezésének megkérdőjelezése miatt nem használják az emberi tőke elméletet a túlképzettség elterjedtségének a magyarázatára.

III.2.1.4 Házassági állapot – differenciális túlképzettség elmélete

A Frank [1978] által megfogalmazott elmélet a nők, és a férfiak közötti jövedelem különbségek magyarázatából indul ki. A szerző szerint a nők átlagos alacsonyabb jövedelmének magyarázata a házasság nők korlátozott földrajzi mobilitásában keresendő. A család mobilitása általában egy közös döntés eredménye, ahol a házastársak egyéni elvárásai kiegyenlítődnek a családi jövedelem maximalizálására való törekvéssel. A jövedelemmaximalizáló állás párok keresése mindkét fél részére valamilyen kompromisszumos megoldást jelent, hisz kivételes esetektől eltekintve, nem ugyanazon a munkaerő-piacon találják meg a mindkét házasság számára legelőnyösebb állásajánlatot. A házastársak számára a munkahelykeresés tehát korlátozott: az elfogadott állásoknak ugyanazon a munkaerő-piacon kell lenniük. A családi jövedelem szempontjából a kompromisszum abban az esetben a legköltségesebb, amennyiben az a személy köt kompromisszumot, aki leginkább rendelkezik az állásnak megfelelő egyéni jellemzőkkel. A férfiakra, mint csoportra jellemző, hogy többet dolgoznak, és nagyobb emberi tőkével rendelkeznek, mint a feleségek, így várhatóan ők kevésbé fogják elfogadni a kompromisszumos megoldást. Emiatt egy szűk munkaerő-piacon a feleségeknek kell leginkább olyan állásajánlatokat elfogadniuk, ahol képességeiket nem használják ki teljes mértékben, kevesebb jövedelmet szerezve házastársuknál. Egy kiterjedt munkaerő-piac azonban feltehetőleg megszünteti azt, hogy a túlképzettség egy mennyiségileg jelentős, elterjedt jelenség legyen. A házassági állapotú nők esetében tehát az elvárt túlképzettségi szint fordítottan arányos a munkaerő-piac mértékével. (i.m. pp. 364-366)

Bár az elmélet ellenőrzésére irányuló elemzések (pl. McGoldrick – Robst ([1996], Vahey [2000]) nem támasztják alá a differenciális túlképzettséget, érdemes ellenőrizni az elmélet érvényességét az erdélyi diplomások körében is. Erre az V. fejezetben kerül sor.

A fentiekben röviden bemutatott elméletek magyarázattal szolgálhatnak azon korlátozó feltételekre nézve, amelyek következtében a végzettségnek megfelelő szintű elhelyezkedési lehetőség kiesik a diplomások választási alternatívái közül. Az említett elméletekből levezethető korlátok mellett azonban más tényezők is lehetnek, amelyek behatárolják az egyének választási lehetőségeit. Gátló körülményt jelenthet a munkaerő-piac szempontjából nem megfelelő szakképzettség is.

III.2.1.5 *Nem megfelelő szakképzettség*

A felsőoktatás és a munkaerő-piaci elvárások közötti diszharmónia is hozzájárulhat ahhoz, hogy a diplomások egy része ne találjon a végzettségi szintjének megfelelő állást. Eszerint a túlképzettség oka, hogy az elvégzett szak irreleváns a munkaerő-piac szempontjából. A feltételezést több kutató is tesztelte, az empirikus eredmények azonban nem egyértelműek a hipotézis elfogadását/elutasítását illetően.⁵¹

A felsőoktatásban szerzett kvalifikáció nagyon is releváns kérdés a romániai (erdélyi) munkaerő-piacon, ahol nagyon alacsony kereslet mutatható ki az 1990-es években megjelent „új” szakok egy része iránt. Pert [1997] szerint egyes felsőoktatási „termékekkel” szemben egy visszautasítási jelenség figyelhető meg, amiatt, hogy a munkaerő-piaci kereslet és az oktatási kínálat között diszharmónia érzékelhető. A nem adekvát képzettség miatt a munkaerő-piac ezeket a szakmákat visszautasítja. (idézi: Neagu [2004])

Az oktatás és a munkaerő-piac közötti diszharmóniát Csata - Dániel [2005] is hangsúlyozza. A szerzők a képzésből a munka világába történő átmenetet elemzik az erdélyi fiatalok körében. (Következtetéseik tehát nemcsak a diplomásokra vonatkoznak.) Eredményeik szerint az oktatás magas standardizáltsága és vokacionalitása ellenére a pályakezdő fiatalok esetében alacsony a megfelelés a végzettség és a munkahelyi státusz között, ami véleményük szerint az intézményes képzés és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás jele. Az aszinkronitás mértékét tovább erősíti a bővülő felsőoktatás, ami azt jelenti, hogy nem tud jelzéssel szolgálni az emberi erőforrás minőségéről, sem a munkaadónak, sem a munkavállalónak. Az oktatási rendszer nem tud kellően rugalmasan reagálni a munkaerő-piaci gyors változásaira, így az oktatási reformok továbblépése szükséges.⁵²

⁵¹ A megszerzett képesítés ugyanakkor más megközelítésben is meghatározhatja a munkaerő-piaci illeszkedést. Bizonyos szakmákban „zárt pozíciókról” beszélhetünk, amelyek csak akkor érhetőek el, ha megüresednek, vagyis betöltőik eltávoznak onnan. (Sorensen [1983] idézi Róbert [2004a] p. 25). E pozíciók ilyen körülmények között nem, vagy csak nagyon nehezen elérhetőek a frissen végzettek számára. Ezen kívül bizonyos foglalkozási csoportok (pl. bizonyos jogi szakmák) esetében a szakma „zártága” is megjelenhet, ami azt jelenti, hogy az állást keresők csak beajánlás, kapcsolathálózati erőforrások, illetve jelentős anyagi erőfeszítés révén juthatnak be az adott csoportba.

⁵² A szerzők egy későbbi (Carmen Pop-al közösen írt) tanulmányukban szintén az oktatás és a munkaerő-piac közötti megfelelési hiányra hívják fel a figyelmet. (Csata-Dániel-Pop [2006])

Az eddigiekben bemutatott korlátozó tényezők (társadalmi tőke hiánya, gyengébb képességek, házas családi állapot, az álláskeresés költsége, nem megfelelő szakképzettség) egy - egy szűrőt képezhetnek, amely a végzettségnek megfelelő szintű állást kizárja a lehetséges választási alternatívák közül. Ilyen körülmények között a cselekvések gyakorlatilag lehetséges halmaza: a túlképzettség, vagy a munkanélküliség. Ekkor jön be a racionális döntés, mint a második szűrőt képező mikromechanizmus. A túlképzettség ebben az értelmezésben egy alternatívát jelent a munkanélküliséggel szemben. A feltételezés ellenőrzésére az V. fejezetben kerül sor.

III.2.2 Túlképzettség – korlátok hiányában

Az eddigiekben felsorolt tényezők nem minden diplomás számára jelentenek korlátot. Ezek hiányában feltételezésem szerint a munkanélküliség nem jelent reális opciót, így egy másik döntési helyzet áll elő: a túlképzettség, vagy a megfelelő képzettség között kell választani. Ebben a döntési helyzetben a tipikus attitűd a végzettségnek megfelelő szintű elhelyezkedés.

Ennek ellenére lehetnek olyan döntéshozók, akik ebben a helyzetben is a túlképzettséget választják, az egyének ugyanis nemcsak lehetőségeiben, hanem vágyaikban is különböznek egymástól. A túlképzettség választása ebben az esetben is lehet racionális döntés, főként, ha valamilyen előnnyel jár a diplomás fiatal számára. Itt különböző tényezőknek lehet létjogosultsága, mint pl. előnyös munkafeltételek, kisebb munkahelyi terhelés, a munkahely közelsége, rövidebb munkaidő stb., amelyek kompenzálhatják az anyagi hátrányokat, abban az esetben, ha a munkahelykeresés alapját nem a jövedelemmaximalizálás képezi. (Büchel [2001] p. 462) Ez azonban kevésbé elképzelhető a romániai munkaerő-piacon. Egy 2000-2001 között, Hargita megyében végzett mélyinterjú vizsgálat eredményei szerint az álláskeresés során a jövedelemszerzés, a bérezés a legfontosabb szempont. Ezt követi a lakóhelyhez való közelség, és csupán ezután jelenik meg a „szakmai érdeklődés”, mint munkahelyválasztást meghatározó tényező. (Bálint B. és mts. [2004] 26 old.) Bár a kutatás nem kimondottan a felsőfokú végzettségű munkavállalókra irányult, ennek ellenére mégis jelzésként szolgál a térségben uralkodó mentalitásra vonatkozóan.

A túlképzettséget jelentő munkakör ugyanakkor anyagi előnyökkel is járhat, bár erre a szakirodalomban kevés példát találunk. (Lucas [1977] azt találta, hogy a túlképzettség anyagi előnyt jelent (idézi Büchel [2001] p. 462)) Ez az anyagi előny azonban Büchel [1994b] szerint hosszú távon nem marad meg, így a döntés csak akkor logikus az egyén számára, ha nincs ezen információ birtokában, vagy abban az esetben, ha csupán meghatározott időre végzi ezt a munkát. (idézi Büchel [2001] p. 462)

Az anyagi előnyöknek van létjogosultsága az erdélyi munkaerő-piacon, mivel a diplomások egy jelentős része a közszférában dolgozik viszonylag alacsony bérért. Ugyanakkor a túlképzettként dolgozók többsége leginkább az előnyös bérezéssel jellemezhető gazdasági ágazatokban dolgozik. (Pîrciog-Ciucă-Bлага [2006] p. 83)

A kutatás keretében végzett interjúk szintén az anyagi szempontok jelentős szerepéről tanúskodnak a képzettségi szintnek megfelelő állás elhagyásában (főként tanári pálya), vagy a túlképzettséget jelentő pozíció elfogadásában, még akkor is, ha ez szakmailag nem jelent kihívást. Ahogy az egyik interjúalany fogalmaz:

„Hát szakmailag nem igazán elégít ki. Nincsenek szakmai sikereim, de így fizetés szempontjából előnyös.” (JP3)

Általánosságban véve azonban az országban végzett munkaerő-piaci elemzések a magasabb iskolai végzettség kereseti előnyeiről számolnak be. (Andren – Earle – Sapatoru [2004], Voicu [2004], Paternostro – Sahn [1999])

A képzettségi szintnek megfelelő állás megszerzése azonban nem feltétlenül a képzés befejezése után azonnal valósul meg, szükség lehet egy időintervallumra a végzettségnek megfelelő szintű állás megszerzéséhez.

Így ha a diplomások végzettségi szintjükön aluli állásban dolgoznak, ezt jobb karrierkilátások feltételezése indokolhatja (karriermobilitás elmélete – Sicherman-Galor [1990]), vagy pedig hiányos informáltság következtében áll elő (állás-illeszkedés modell – Jovanovic [1979a], [1979b]), de idővel - állásváltoztatásokon keresztül - optimális illeszkedés érhető el.

Ilyen értelemben a túlképzettség egy átmeneti állapotot jelent a fiatalok életében.

III.2.2.1 Jobb karrierkilátások - karriermobilitás elmélete

A karriermobilitás elmélete Sicherman és Galor ([1990]) nevéhez fűződik.⁵³ Szerintük az elmélet nemcsak a bérkülönbségekre, az iskolázottság hatására, valamint a cégen belüli mobilitás alakulására ad magyarázatot, hanem a túlképzettség jelenségére is. Kiindulópontjuk, hogy az iskolázottságnak - a humán tőke felhalmozáson keresztül - pozitív hatása van a későbbi bérnövekedésekre. Az iskolázottság megtérülése tehát két csatornán keresztül történik. Egyrészt direkt módon olyan foglalkozások esetében, amelyek magas bérhozzammal párosulnak. Másrészt pedig közvetett úton, azáltal, hogy a jobban képzett egyéneknek jobb karrier lehetőségeik vannak, amelyek magasabb bérekkel járó foglalkozások felé vezetnek.

A karriermobilitás elmélete szerint, ha az aktuális foglalkozás esetében alacsonyabb az iskolázottság megtérülése, akkor a képzettségnek köszönhetően magasabb lesz az előrelépés valószínűsége abból a munkakörből. Ilyen feltételek mellett a felsőfokú iskolai végzettséget nem igénylő foglalkozásokban való elhelyezkedés racionális döntés lehet az egyes munkavállalók részéről.

A foglalkozások közti különbségek - az iskolázottság megtérülése tekintetében - oka tehát az egyes foglalkozások differenciált előrelépési lehetőségeiben rejlik. (i.m. p. 183) Ezen megfigyelés – a szerzők véleménye szerint - részleges magyarázattal szolgálhat a

⁵³ Az elmélet érvényességét támasztja alá Sicherman [1991] tanulmánya is.

túlképzettség jelenségére. A karriermobilitás modellje szerint a túlképzettség átmeneti illeszkedési hiányt jelent, ami főként a foglalkozási karrier elején jelenik meg.

A karriermobilitás elméletének az empirikus ellenőrzésére tett kísérletet Büchel és Mertens [2004], mivel a szerzők véleménye szerint az elmélet egyetlen újraelemzése (panelvizsgálati adatokon) nem hozott egyértelmű eredményeket. A túlképzettséget/alulképzettséget a jövedelemszintek alakulásával összefüggésben vizsgálják 1984 és 1997 közötti időszakra vonatkozó panelvizsgálat adatai alapján. Azt találták, hogy az alulképzett személyeket a magasabb mobilitás jellemzi, míg a túlképzettek számára szignifikánsan kisebb a felfelé irányuló foglalkozási mobilitás esélye. Ugyanakkor a túlképzettnek kevesebb esélyük van az átlag-feletti bérnövekedésre, mint az éppen szükséges iskolai végzettséggel rendelkezőknek. További eredmény, hogy a túlképzett személyek sokkal kevesebb olyan dolgot tanultak a munkavégzésük során, amely az előrelépéshez, vagy jobb munkahely megszerzéséhez segítette volna hozzá őket. Ugyanakkor jóval kevesebb esélyük volt a munkahelyi képzésekre is, szemben a megfelelően képzett személyekkel. Az alulképzettek ugyanakkor ennek a fordítottja a jellemző. Következtetésük, hogy a karriermobilitás elmélete nem tud elfogadható magyarázattal szolgálni a széles körben elterjedt túlképzettségre, legalábbis Németországban. (i.m. pp. 805-812)

III.2.2.2 Információhiány – állás-illeszkedés modell

Az állás-illeszkedés modellek két típusát különíthetjük el. (Jovanovic [1979a]) Az első esetben az állás „tapasztalati javat” (experience good) jelent, hiszen egy bizonyos állás illeszkedés vizsgálatának egyetlen lehetséges módja a megtapasztalás. Mivel a tapasztalat csak az állás megszerzése után következhet be, illeszkedési hiány léphet fel. A másik megközelítés szerint minden állás „keresési javat” (pure search-good) jelent. (Jovanovic [1979b]) Ebben a modellben az illeszkedés „feloldódik” az alternatív illeszkedésre vonatkozó újabb információk birtokában.

Mindkét típust az információ hiánya jellemzi, mert a dolgozók termelékenysége egy bizonyos állásban pontosan nem ismert, alaposabban csupán a munkahelyen eltöltött szolgálati idő növekedésével ismerhető meg. A dolgozók megmaradnak azokban az

állásokban, ahol a termelékenységük relatív magas, és kivonják magukat az olyan tevékenységi körökből, ahol alacsony a termelékenységük. Ilyen körülmények között az állásban eltöltött szolgálati idő az illeszkedés egyik indikátora lehet. Az állásban eltöltött idővel párhuzamosan a bér mértéke is növekszik, mivel egyenlő a dolgozó határtermékével, ilyen értelemben tehát a jövedelem az egyéni teljesítmény függvénye. A munkaadó megjutalmazza azt a dolgozót, aki megfelelő az állásra, így a bér is megfelelő jelzéssel szolgál az optimális illeszkedésre vonatkozóan. (Jovanovic [1979a]) pp. 973-975)

A munkahelyi illeszkedés minősége különbözik a lehetséges illeszkedések esetében, ugyanis nem beszélhetünk „megfelelő” dolgozóról, vagy „megfelelő” alkalmazóról, csupán megfelelő illeszkedésről. (Jovanovic [1979b]) Minden állásváltoztatás új illeszkedést jelent, aminek alakulására nézve az addigi munkaerő-piaci történetnek nincs relevanciája, az új illeszkedés minősége független az addig betöltött állásoktól.

Az optimális megfelelésre vonatkozóan hiányos informáltságról beszélhetünk a munkaerő-piac mindkét oldalán. A kezdeti hozzárendelést követően új információk jelenhetnek meg mind az egyén aktuális állásilleszkedésére vonatkozóan (tapasztalati javak), mind pedig más lehetséges illeszkedésekre vonatkozóan (keresési javak), amelyek állásváltoztatáshoz vezetnek. Az információszerzés időt igényel, de ez által megvalósulhat az optimális illeszkedés. Az illeszkedési hiány egyik magyarázata tehát abban keresendő, hogy az egyéneknek szükségük van egy időintervallumra, amíg megtalálják a megfelelő állást. Másrésről az alkalmazók nem közvetlenül reagálnak az illeszkedési hiányra, hisz ahelyett, hogy elbocsátanák a nem megfelelő személyt, inkább olyan mértékben csökkentik a dolgozó bérét, hogy rávegyék őt a felmondásra. (Jovanovic [1979a] pp. 974-978)

Ez utóbbi két elméletből kiindulva azt a következtetést vonhatjuk le, hogy korlátozó feltételek hiányában a túlképzettségi helyzet csupán egy átmeneti állapotot jelent a fiatalok számára, de az idő múlásával megvalósítható az optimális illeszkedés, akár előrelépéssel (karriermobilitás elmélete), akár újabb információk szerzésével (állás-illeszkedés modell).⁵⁴ A hipotézis ellenőrzésére az V. fejezetben kerül sor.

⁵⁴ Róbert [2004] szerint a diplomás pályakezdők esetén – Magyarországon legalábbis - jelen van egy olyan stratégia is, miszerint adott esetben olyan állásajánlatokat is elfogadnak, amelyek akár a munka, akár a bérezés, akár más alkalmazási feltételek szempontjából nem kielégítőek számukra, mivel úgy gondolják, hogy állásból könnyebb megfelelő állást találni, mintha egyáltalán nem dolgoznának.

III.3 Összefoglalás

A túlképzettség kérdésének RDE alapú magyarázata során két szintet érdemes megkülönböztetni a mikro-, és makroszintet. A makroszint a diplomás munkaerő növekedésének hatására vonatkozik a munkahelyi illeszkedésre nézve. Az elemzés alapján elmondható, hogy a felsőoktatásban való részvételi egyenlőtlenségek kiegyenlítődése nem oldja meg a társadalmi, gazdasági esélyegyenlőség kérdését, csak egy felsőbb szintre tolja azt.

Ilyen értelemben úgy tűnik, hogy a verseny az iskolából a munkahelyre tevődik át, tehát a jó állásért is meg kell küzdeni, azonban a jó állásban sem érezheti senki biztonságban magát. (Horváth D. [1991])

Freeman [1975] előrejelzésével ellentétben, mindez azonban nem a felsőoktatás iránti egyéni kereslet csökkenéséhez, hanem ellenkezőleg a növekedéséhez vezet. A felsőfokú végzettség defenzív szükségszerűséggé válik. (Thurow [1975])

A diplomás fiatalok szempontjából vizsgálva a túlképzettség kérdését két különböző döntési helyzetet érdemes megkülönböztetni. A megkülönböztetés fontossága abban áll, hogy a két döntési helyzet mögött különböző érvrendszer, különböző racionalitás húzódik meg.

Feltételezésem szerint bizonyos korlátozó tényezők fennállása esetén a túlképzettség alternatívát képezhet a munkanélküliséggel szemben, míg korlátok nélkül inkább átmeneti állapotot jelent a diplomások számára.

IV. MÓDSZERTANI BEMUTATÁS

IV.1 A vizsgálat alanyai

A vizsgálat az 1972-ben, vagy ennél később született, legalább főiskolai végzettséggel rendelkező fiatalokra irányul, mivel ők képezik az első generációt, akik a rendszerváltás után kezdhették el a felsőfokú tanulmányaikat, amikor a szakok választását illetően kitágult a lehetőségek köre. A posztkommunista országokban a fiatalok tapasztalatai hirtelen megváltoztak az előző generációkhoz viszonyítva. Amíg a kommunizmusban a fiatalok kiszámítható utakon léptek be a munkaerő-piacra, addig ezek az utak egyszerűen eltűntek a rendszerváltás utáni időben, így a fiatalok sebezhetővé váltak, aminek egyik fontos forrása szerint a munkaerő-piac. (Furlong [2003]) A szerző a munkaerő-piac sebezhetőségi formáinak alapvetően a munkanélküliséget, az alulfoglalkoztatást,⁵⁵ és a részmunkaidős foglalkoztatást tartja. Szerinte a posztkommunista országok fiataljainak munkaerő-piaci helyzetét a kockázat és a bizonytalanság jellemzi. Az összes EU tagállamban⁵⁶ a 16-29 éves korcsoport több mint fele véli úgy, hogy képzettségének nem megfelelő – alacsonyabb - állásban van. (i.m. pp. 207-209) A képzettségnél alacsonyabb szintű foglalkoztatottság Romániában is a leghangsúlyozottabban a fiatalok körében jelentkezik. (Neagu [2004])

Az életkori behatárolás melletti további érvként felhozható, hogy a legtöbb előrelépés a társadalmi státusban fiatalabb életkorban történik. A Magyarországon végzett mobilitás kutatások kimutatták, hogy minél hosszabb időt tölt valaki egy adott pozícióban, annál kisebb a mobilitási esélye. (Róbert [1995])

A munkaerő-piaci integráció, a munkahelyi illeszkedés kérdése tehát hangsúlyozottan jelenik meg a pályakezdő fiatalok esetében, akik egyre nehezebb helyzetben vannak, az átlagosan magasabb iskolai végzettségi szintjük ellenére. A munkaerő-piaci kérdések

⁵⁵ Az alulfoglalkoztatás kifejezést a szerző a túlképzettséggel megegyező értelemben használja. (lásd i.m. p. 212)

⁵⁶ Az adatok forrása egy 1997-es Európai Bizottsági jelentés, Románia ekkor még nem tartozott az EU tagállamok közé.

vizsgálatával foglalkozó tanulmányok egy jelentős része (pl. Veres [2004]) külön is foglalkozik az elhelyezkedési lehetőségek elemzésével a fiatalok körében.

A fiatalokra nehezedő többféle nyomást Wallace [1998] is hangsúlyozza, aki szerint a munkanélküliség nehéz helyzetet teremtett a fiatalok számára. Gábor Kálmán ugyanakkor a munkaerő-piacon jelenlevő bizonytalanságot emeli ki mind a magyarországi, mind pedig a határon túli (így az erdélyi) magyar fiatalok esetében. Véleménye szerint a munkaerőpiaci változások következtében a fiatalok leginkább bizonytalan, átmeneti, vagy részmunkaidős állást találnak, vagy olyan munkahelyet, amelyik szerződések által korlátozott. Ma már nehezen elképzelhető, hogy a képzési szakaszt munka és egy egész életre szóló munkahely követi. Inkább az várható, hogy a képzést átképzés, és gyakori munkahely-változtatás követi. (Gábor [2005])

IV.2 Hipotézisek

A túlképzettség magyarázatára irányuló elméletek értékelése, a különböző kutatási eredmények mérlegelése, valamint az empirikus lehetőségek szerint a következő hipotéziseket ellenőriztem.

IV.2.1 Szocio-demográfiai különbségekre vonatkozó hipotézisek (H1)

Az alapvető szocio-demográfiai tulajdonságok, mint a nem, az életkor, vagy a lakhely típusa több tényezőre kihatással vannak, amelyek közül kiemelkedő jelentőséggel bír az egyén munkaerő-piaci helyzete. A romániai munkaerő-piacon ugyanis jelentős nemi különbségeket találunk mind az iskolázottság, mind pedig a foglalkozási szerkezet tekintetében. Az 1990-es évet követő gazdaságszerkezeti változások ugyanakkor nem azonos mértékben érintették a városi és falusi települések lakosságát, és másként hatottak a különböző korcsoportokhoz tartozó munkavállalókra is. Így a szocio-demográfiai különbségekre vonatkozóan három alhipotézist (nemi különbségekre vonatkozó, életkori, illetve területi eltérések) ellenőriztem.

Nemi különbségek

Az első hipotézis a nemi különbségekre vonatkozik: feltételezésem szerint a férfiakat és a nőket nem egyforma mértékben érinti a túlképzettség kockázata. Az empirikus kutatások többségében az a következtetés fogalmazódik meg, hogy a nők körében gyakoribb a túlképzettség, mint a férfiak között.

A nemi különbségek egy lehetséges magyarázata az alkalmazási gyakorlatban keresendő, mely nem mentes a nemi alapú diszkriminációtól. Athey – Hautaluoma [1994] kutatási eredményei szerint a munkaadók nem kezelik egyformán a különböző nemű jelentkezőket: a nőket inkább alacsonyabb státusú foglalkozásokba alkalmazzák. Ezek alapján a konkrét hipotézis a következő:

H1.1: A nők nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a férfiak.

Életkori különbségek

A szakirodalomban nincs egyetértés az életkor és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát illetően. A kutatók egy része amellet érvel, hogy a túlképzettség elsősorban a diplomás pályakezdők esetében lehet reális veszély (Schavit – Müller [1998], tehát a fiatalabb végzeteknél gyakoribb (Alba-Ramirez [1993], Allen – de Vries [2004], Alpin - Shackleton – Walsh [1998], Hartog [2000]).

Másik részük (pl. Battu – Belfield – Sloane [1999]) úgy gondolja, hogy a megfelelően képzett alkalmazottak aránya csökken az életkorral, valószínűleg, feltehetőleg annak a következményeként, hogy a felsőfokú végzettség hatása a termelékenységre és az alkalmazhatóságra időben csökken. (i.m. p. 24)

Így a következő általános hipotézis fogalmazható meg:

H1.2: A túlképzettség kockázata a különböző életkorú fiatalokat nem egyforma mértékben érinti.

Lakhely típusa

A városi települések - a munkaerő-piac kiterjedtsége miatt - a diplomás állások szélesebb skáláját jelentik. Ez alapján az alábbi hipotézist fogalmaztam meg.

H1.3: Városi településeken kisebb a túlképzettség mértéke, mint vidéken.

IV.2.2 Korlátokra vonatkozó hipotézisek (H2)

Az RDE, mint cselekvéseméletből kiindulva azt feltételeztem, hogy a diplomaszerzést követő cselekvés két egymást követő szűrési művelet eredménye. Az első szűrőt azok a korlátok alkotják, amelyekbe az egyén diplomaszerzést követően beleütközik. Ilyen szűrőt képezhetnek a társadalmi tőke hiányosságai, a gyengébb képességek, a munkahelykeresés költségei, nők esetében a házassági állapot, illetve a munkaerő-piac szempontjából nem megfelelő szakképzettség. E tényezők korlátozhatják a fiatalok számára a végzettségi szintnek megfelelő elhelyezkedést. Erre vonatkozóan az alábbi alhipotéziseket fogalmaztam meg.

Társadalmi tőke hiánya

A rekonverziós stratégiák elmélete szerint (Bourdieu [1998]) a magas iskolai végzettség (kulturális tőke) csak azok számára hoz hasznot, akik társadalmi tőkével is rendelkeznek. A diplomás fiatalok a társadalmi tőke hiányában csak végzettségi szintjükön aluli álláshoz férnek hozzá. Az elmélet alapján az alábbi hipotézis ellenőrzését végeztem el:

H2.1: A kevesebb társadalmi tőkével rendelkező fiatalok nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a kiterjedtebb társadalmi tőkével rendelkező diplomások.

Az álláskeresés időtartama

Az álláskeresés elmélete szerint az álláskeresés költségeinek kulcsfontosságú szerepük van a megfelelő állás megtalálásában. Ebből kiindulva azt feltételeztem, hogy azon diplomás fiatalok válnak inkább túlképzetté, akik nem rendelkeznek megfelelő erőforrásokkal a hosszú, költséges álláskeresés megvalósításához.

H2.2: Az álláskeresésre fordított időszak hossza növeli a megfelelő képzettség elérésének esélyét.

Heterogén képességek

A heterogén képességek elméletéből kiindulva feltételezhető, hogy a túlképzettség egyik oka a diplomások eltérő képességeiben keresendő. A kutatási eredmények egy jelentős része szintén egybeesik a hipotézissel, mely szerint a diplomás népesség nem homogén a képességeket illetően. Ebből kiindulva az alábbi hipotézis vizsgálatát kíséreltem meg:

H2.3: A gyengébb képességű diplomások nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint jobb képességű társaik.

Differenciális túlképzettség

A Frank [1978] által megfogalmazott differenciális túlképzettség elméletéből kiindulva az alábbi hipotézis fogalmazható meg.

H2.4: A kevésbé kiterjedt munkaerő-piacokon a házas nők nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a hajadonok.

Nem megfelelő szakképzettség

Az oktatás és a munkaerő-piaci elvárások közötti diszharmónia releváns kérdés a romániai munkaerő-piaci vonatkozásában. Csata Zsombor és Dániel Botond [2005] tanulmányukban az intézményes képzés és a munkaerő-piac közötti aszinkronitásra hívják fel a figyelmet, szerintük ugyanis a romániai oktatási rendszer nem tud kellően rugalmasan reagálni a munkaerő-piaci gyors változásaira. Ezek alapján azt feltételeztem, hogy a túlképzettség egyik oka a nem megfelelő kvalifikációban keresendő. Az ellenőrzés alá vont általános hipotézis pedig a következő:

H2.5: A túlképzettség kockázata nem egyforma mértékben érinti a különböző szakok végzettjeit.

IV.2.3 Túlképzettség – a munkanélküliség alternatívája? (H3)

A fentiekben megfogalmazott korlátozó tényezők léte mind olyan akadályt jelenthet a diplomások számára, amely következtében a végzettségnek megfelelő szintű elhelyezkedés könnyen kiesik a választási lehetőségek közül. Ilyen körülmények között azt mondhatjuk, hogy a túlképzettség alternatívaként szolgál a munkanélküliséggel szemben. A feltételezés hangsúlyozottabban jelentik azon felsőfokú végzettek esetében, akik már volt munkanélküliek, vagy háztartásbeliként, eltartottként, megtapasztalták az ezzel járó bizonytalanságot.

Az elképzelés alátámasztására az alábbi hipotézist fogalmaztam meg:

H3: A túlképzettség valószínűsége nagyobb azon diplomások között, akik már szembesültek a munkanélküliséggel.

IV.2.4 Túlképzettség - korlátok nélkül (H4)

Az előzőekben felsorolt tényezők nem minden diplomás számára jelentkeznek korlátként. Ebben a döntési helyzetben a tipikus attitűd a végzettségnek megfelelő szintű elhelyezkedés, annak ellenére, hogy ez nem feltétlenül a diplomaszerzést követő első állásban valósul meg. Szükség lehet egy időintervallumra, a végzettségi szintnek megfelelő állás megszerzéséhez.

A karriermobilitás elmélete, valamint az állás-illeszkedés modellből kiindulva azt mondhatjuk, hogy a korlátozó feltételek hiányában a túlképzettség átmeneti állapotot jelent a fiatalok számára, de idővel - állásváltoztatásokon keresztül - megvalósítható az optimális illeszkedés. A feltételezés vizsgálata a következő hipotézis ellenőrzését jelenti:

H4: Az illeszkedési hiány átmeneti állapot a fiatalok számára.

IV.2.5 A túlképzettség következményei (H5)

Az állás-illeszkedés elmélete képviselői ugyanakkor amellet is érvelnek, hogy a hibás illeszkedés nagy valószínűséggel felmondással jár. (Jovanovic [1979a] p. 982) Az elméletből kiindulva az alábbi hipotézist fogalmaztam meg:

H5: A túlképzettek inkább terveznek állásváltoztatást, mint azon diplomások, akik végzettségüknek megfelelő szintű munkakörben dolgoznak.

IV.3 Módszerek

IV.3.1 Kvantitatív elemzés

IV.3.1.1 A felhasznált adatbázis bemutatása

A disszertáció a túlképzettség okainak empirikus vizsgálatára irányul. A célkitűzés megvalósítása a kérdőíves adatgyűjtésen alapuló MOZAIK[©]2001 kutatás adatainak másodelemzésével történt.⁵⁷ A kérdőíves vizsgálat a fiatalok anyagi és kulturális erőforrásainak, életmódjának, értékrendszerének feltérképezésére irányult. (Szabó et al [2002] p. 12) A kutatás a magyar 15-29 éves fiatalokat célozta meg, de mellettük ugyanazon a területen élő többségi nemzethez tartozó fiatalokat is bekerültek a vizsgálatba. (i.m. p. 18)

Az adatfelvétel Erdélyben két régióban valósult meg: Székelyföldön és „Belső-Erdély”-ben. Jelen kutatásban az összevont mintát használtam.

A vizsgálatba bevont személyek kiválasztása a székelyföldi régióban többlépcsős csoportos mintavételi módszerrel történt, minden lépcsőben rétegzéssel csökkentve a mintavételi hibát. Elsődleges mintavételi egységet a települések képezték (rétegtképző változók: megyék, lakosságszám, közigazgatási besorolás, nagyobb várostól való távolság, megközelíthetőség), végső mintavételi egység az egyes fiatalok (rétegtképző változók: nem, korcsoportok). Az egyes településeken belül a megkérdezésre kerülő fiatalok kiválasztása a lakossági névjegyzékből történt, véletlen kezdőpontú szisztematikus mintavétel módszerével. Az adatgyűjtés során 25 településen, 750 fiatal megkérdezésére került sor. (Bálint-Demeter [2002] pp. 193-194)

Belső Erdélyben és Partiumban a mintavétel módja: „lépcsőzetes mintavétel, területi bontásban reprezentatív, kvótás-sétálós, háztartás-beazonosítással bővíve. A lépcsők a

⁵⁷ A vizsgálat egy négy országra kiterjedő összehasonlító ifjúságkutatás része. A kutatás címe: Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Szakmai koordináció: Nemzeti Ifjúságkutató Intézet. Az adatfelvétel időpontja: 2001. október – december. A kutatás megtervezésében és lebonyolításában Erdélyben, két kutatócsoport vett részt: a Babeş-Bolyai Tudományegyetem Szociológiai Tanszéke közösen a Max Weber Társadalomkutatásért Alapítvánnyal (Belső-Erdély, Partium), valamint KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja (Székelyföld).

következők: anyanyelvi hovatartozás, a település típusa”. A községek, falvak kiválasztása során pedig a kutatók az etnográfiai régiókból indultak ki. A csoportosítás kialakításához a magyar lakosság arányát, és a főutaktól való közelséget/távolságot vették figyelembe. A régióban összesen 1917 személy megkérdezésére került sor, ebből 1196 magyar, és 721 román nemzetiségű- (Csata-Magyari-Veres [2002] pp. 141-142)

Az ún. BBTE – kutatás a Babeş-Bolyai Tudományegyetem végzettjei között készült teljeskörű vizsgálat. Az adatfelvétel a végzettséget igazoló oklevél átvételének időpontjában zajlik, írásbeli kérdezés formájában. A jelen kutatásban felhasznált adatok azon diplomásokra vonatkoznak, akik 2005-2006 júniusa között vették fel az oklevelüket.

IV.3.1.2 A mennyiségi elemzés során felhasznált módszerek

A dolgozat alapját a mennyiségi elemzés képezi, mivel a túlképzettség kiterjedtségéről csak ezek vizsgálata révén tudunk becsléseket tenni. A mennyiségi elemzés ugyanakkor lehetőséget ad azon meghatározó tényezőknek a beazonosítására, amelyek hozzájárulnak a túlképzettség kialakulásához.

Az elemzést az alábbi módszerek segítségével végeztem el:

1. A munkahelyi illeszkedés alapján kialakított csoportok szocio-demográfiai jellemzői szerinti leírásához kétváltozós elemzést alkalmaztam.

1.1. A minőségi változók között asszociációs kapcsolatokat vizsgáltam, egyrészt χ^2 próbával, másrészt erre a próbára épülő asszociációs mérőszámmal. A χ^2 próbával két változó közötti összefüggés erősségét csak viszonylagosan tudjuk megállapítani, mert a próba értéke függ az elemszámtól, és a cellák számától, ezért kapcsolat erősségének mérésére a Cramer-féle V értéket használtam.⁵⁸

⁵⁸ Az asszociációs mutató értéke 0 és 1 között mozog, a kapcsolat irányát nem mutatja. (Mezei-Veres [2001] pp. 56-61)

- 1.2. A minőségi és mennyiségi változók kapcsolatát az átlagértékek összehasonlításával vizsgáltam. Az átlagok között tapasztalható eltérés vizsgálatát a két almintában a t-próbával végeztem el.⁵⁹
2. A munkahelyi illeszkedést befolyásoló tényezők közötti együttes hatás vizsgálatához pedig többváltozós elemzési technikákat használtam, az alábbiak szerint:
- 2.1. A művelődési intézmények látogatási gyakoriságának fontos szerepe van a vizsgálat keretében, aminek a mérésére egy összetett változót hoztam létre főkomponens-elemzés segítségével. Szintén főkomponens elemzést használtam a diplomások iskolai teljesítményének mérése során. Az info-kommunikációs eszközök használatának pontosabb kifejezésére főkomponens-elemzés segítségével egy ún. IKT használati indexet szerkesztettem.
- 2.2. A túlképzettség kialakulásának esélyét befolyásoló tényezők vizsgálata során binomiális logisztikus regressziós eljárást alkalmaztam.

A módszer alkalmazását több körülmény indokolta. Egyrészt a logisztikus regresszió kiválóan alkalmas egy alacsony mérési szintű függő változó, valamint kategoriális és/vagy folytonos magyarázó változók közötti kapcsolat feltárására. A binomiális modell alkalmazását pedig az indokolta, hogy a munkahelyi illeszkedésnek a diplomások körében csak két kimenetele lehet: túlképzett, vagy megfelelően képzett.

A módszer melletti további érv, hogy dichotóm függő változó esetén a várható érték lényegében egy valószínűség, ami azt jelenti, hogy a regresszióval becsült értékek nem lehetnek egynél nagyobbak, és nullánál kisebbek. A hagyományos lineáris regresszió alkalmazásakor ez a feltétel gyakran nem teljesül, ugyanis a linearitás feltevéséből adódóan a magyarázó változó hatása állandó, aminek következtében a magyarázó változó magas, illetve alacsony értékei esetén a becslések túlléphetik a valószínűségek számára megengedett 0–1 tartományt. A logisztikus regresszió úgy oldja meg ezt a nehézséget, hogy nemlineáris kapcsolatot feltételez a függő változó várható értéke (a vizsgált esemény bekövetkezési valószínűsége), és a magyarázó változók között. (Moksony [2005] p. 13)

⁵⁹ A t-tesztre alapozó kapcsolatvizsgálat arra ad választ, hogy az átlagok között tapasztalt eltérés az alapsokaságban is megvan-e, vagy csak a véletlen műve. (Mezei-Veres [2001] p. 62)

Egy másik ok, amiért a módszer mellett döntöttem, hogy az eljárás logisztikus függvényt illeszt a bináris adatokra a maximum likelihood módszerrel, olyan modellt állítva fel, melyben meglehetősen biztonsággal lehet megjósolni valakiről a két kimenet valamelyikét. Az ún. exponenciális béták mutatják az esélyét annak, hogy a független változók bizonyos értéke mellett milyen esélyei vannak egy bizonyos kimenetnek. Így választ kaphatunk arra a kérdésre, mitől és hogyan függ a túlképzettség kialakulása.

A modell további előnye, hogy függő változót úgy magyarázza, hogy nem kívánja a független változók értelmes struktúrába szerveződését, nem kívánja meg a homoszkedaszticitás teljesülését, továbbá a független változók eloszlására vonatkozóan sem fogalmaz meg feltételeket. (Székelyi-Barna [2002] p. 378)

A többváltozós regresszió modellje a következő:

$$P(\text{esemény}) = 1 / (1 + e^{-Z}),$$

$$Z = B_0 + B_1 X_1 + \dots + B_p X_p,$$

ahol $X_1, \dots, X_p$ a magyarázó változók, B_0 – a konstans, $B_1, \dots, B_p$ az adatokból becsült együtthatók.

Az esemény bekövetkezésének és be nem következésének aránya az esélyhányados. Az elemzés eredményeit a standardizálatlan regressziós együtthatók (B), a Wald - statisztika, a hozzá tartozó szignifikancia szint, a parciális R értékek, és az esélyhányados ($\exp B$) értékeinek segítségével mutatom be.⁶⁰ A modell szignifikanciáját chí-négyzet próbával teszteltem. A kutatás célja nem egy jelenség előrejelzése, hanem elméleti magyarázatok ellenőrzése, így nem térek ki a modell magyarázóerejének elemzésére.⁶¹

⁶⁰ A Wald – statisztika a paraméterek helytállóságát teszteli, a szignifikancia értékek ennek alapján alakulnak. A parciális R érték pedig azt mutatja meg, hogy egy-egy tulajdonság mennyire korrelál a vizsgált függő változóval. A pozitív korreláció a vizsgált esemény bekövetkeztének valószínűségét növeli, és fordítva: a negatív korreláció csökkenti. (Pénzes [2002] p. 233)

⁶¹ A módszertani szakirodalomban vita tárgya, hogy az R^2 érték mennyire kérdőjelezi meg a modellek eredményeit. A kérdésben Moksony Ferenc [1999] munkáját tekintetem mérvadónak, aki szerint, ha a kutatás célja egy változó másik változóra gyakorolt hatásának a megállapítása, a determinációs együttható rendszerint érdektelen. (i.m. p. 93)

IV.3.2 Kvalitatív megközelítés

A túlképzettség mennyiségi elemzésén túl fontosnak tartom a túlképzettség egyéni megélésének vizsgálatát. Az interjúknak főként az érvényesség szempontjából van kiemelkedő fontossága. A megközelítési mód kvalitatív jellegéből következően betekintést nyerhetünk a túlképzettségi helyzet megélésébe, illetve, hogy milyen tényezők játszottak szerepet a túlképzettséget jelentő pozíció elfogadásában.

A célzott interjú tematikailag öt fő részből állt:

1. Az első részben a különböző szocio-demográfiai adatok felvételére került sor, mint például: életkor, nem, családi állapot, foglalkozás, lakhely típusa stb., amelyek fontosak lehetnek a téma vizsgálata szempontjából.
2. A második kérdéscsoport az iskolai életútra vonatkozott. Itt a diplomát adó intézménynek, a képzési formának, az elvégzett szaknak, végzés minősítésének van komoly jelentősége, illetve a további képzéseknek, akár iskolarendszerben, akár azon kívül. Fontos kérdést jelentett ugyanakkor a felsőfokú végzettség ideje alatt szerzett a munkaerő-piaci tapasztalat vagy ennek hiánya, hasznosítási lehetősége.
3. Az irányított beszélgetés következő részét a munkaerő-piaci életút végigkövetése jelentette az első munkahelytől kezdve az utolsó előtti munkahelyig. Olyan kérdések vizsgálatára került itt sor, mint a munkahelyi tevékenység jellege, a bér nagysága, a munkahely különböző jellemzői (tulajdonforma, szektoriális besorolás, méret), illetve a munkahely-változtatás(ok) oka az interjúalany szerint.
4. Az interjú vizsgálat fontos része a jelenlegi munkahely vizsgálatára vonatkozott. Az előzőekben említett munkahelyre, anyagiakra stb. vonatkozó kérdéseken túl a munkahelyi, a foglalkozási elégedettség, valamint az alkalmazás feltételei is elemzésre kerültek. Kérdés, hogy az interjúalanyok meglátása szerint milyen előnyökkel, hátrányokkal jár az aktuális munkahely, milyen kilátások vannak az előrelépésre, illetve, hogy milyenek a képzési lehetőségek.
5. Tematikailag különálló csoportot képezett a jövőre vonatkozó elképzelések számbavétele is. Az interjú elemzés során a munkahelyváltásra vonatkozó tervek, a rövid és hosszú távú elképzelések játszottak szerepet.

Az interjúk nem kerültek önálló feldolgozásra, viszont jelentős szerepet játszottak az eredmények értelmezésében, illetve a túlképzettséget jelentő helyzet mélyebb megismerésében.

V. TÚLKÉPZETTSÉG A KUTATÁSI EREDMÉNYEK TÜKRÉBEN

V.1 Az illeszkedési hiány mértéke

V.1.1 A túlképzettség mértéke az országban

A 2002-es évi népszámlálási adatok szerint Romániában a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatott személyek 15,8 százaléka túlképzett arra a tevékenységre, amelyet végez. A túlképzettként dolgozók arányát hasonló nagyságrendűre becsülhetjük egy vállalkozások körében végzett országos reprezentatív vizsgálat alapján. A kutatásba bevont vállalkozások képviselőinek egytizede állította, hogy az összes felsőfokú végzettséggel alkalmazott személy (vagy ezek többsége) képzettségénél alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörben dolgozik. (Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006] p. 83)

Romániában jelentős férfi-nő diszparitásokat találhatunk a humán fejlettség (human development) területén, így érdemes a kérdést a nemek viszonylatában is megvizsgálni. A nemek közötti különbségek érzékeltetésére használt mutatók (Gender-related Development Index,⁶² illetve Gender Empowerment Measures⁶³) alapján ugyanis nemek közötti egyenlőtlenségekről beszélhetünk, különösen a nők gazdasági és politikai döntéshozatalban való részvételi esélyeit illetően. Bár a nők jól reprezentáltak az aktív népesség, valamint az értelmiségi és tudományos foglalkozásúak körében, de továbbra is alulképviseltetik magukat a törvényhozók, igazgatási és gazdasági vezetők, parlamenti képviselők között. Az egy főre eső GDP ugyanakkor a nők esetében jóval kisebb, mint a férfiaknál, annak ellenére, hogy az általános iskolázási mutató (az oktatásban résztvevők a megfelelő korosztályhoz viszonyítva) a nők körében magasabb. (NHDR [2007] pp. 12-13) A nők a felsőfokú végzettség tekintetében sem maradnak

⁶² Az index a nők lehetőségeit méri a hosszú és egészséges életre, az oktatáshoz való hozzáférésre, valamint a tisztességes megélhetésre vonatkozóan. (NHDR [2007] p. 12)

⁶³ A mérőeszköz a nők politikai és gazdasági döntéshozatalhoz való hozzáférését fejezi ki. (i.m. p. 12)

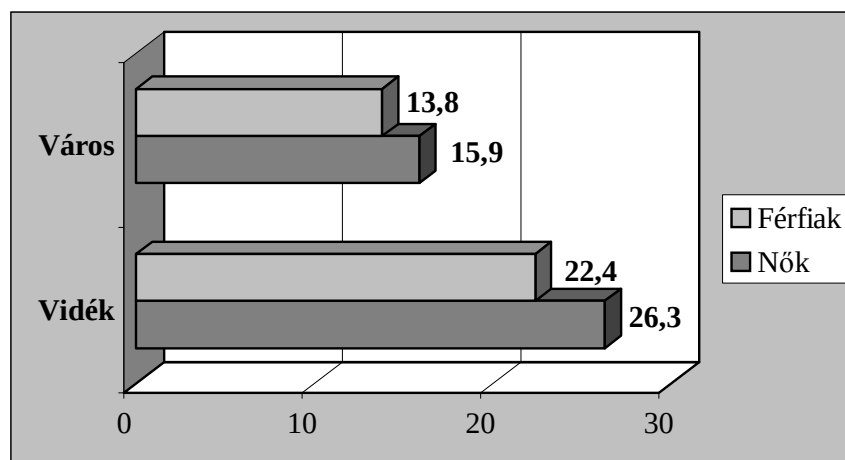
sokkal el a férfiktól: a tíz éves és idősebb nők körében a felsőfokú végzettségűek aránya 6,4 százalék, míg a férfiak körében ez az arány 7,8 százalék.⁶⁴

Az NHDR [2007] szerzői szerint bár az ország a magas humán fejlettséggel jellemezhető országok közé tartozik, a részvétel és a képviselés tekintetében a nők eléggé méltánytalan helyzetben vannak, a mérleg inkább a férfiaknak kedvez. A nemi különbségek tekintetében a román társadalom inkább „tradicionális” és „patriarhális” jelzőkkel illethető, amely olyan szerkezetet követ, ami alulértékeli a női emberi tőkét. (i.m. p. 14)

A népszámlálási adatok szerint a túlképzettség tekintetében nem találtam jelentős nemek szerinti eltérést: a férfik között két százalékponttal (14,8 százalék) alacsonyabb a túlképzettség mértéke, a nőkkel szemben (16,9 százalék).

A településtípusok között viszont már jelentős különbséget tapasztalhatunk, vidéken ugyanis közel 10 százalékponttal nagyobb a túlképzettek aránya (24,1 százalék), mint a városi településeken (14,8 százalék). A nemek közötti különbség is hangsúlyozottabban jelentkezik a vidéki településeken, az eltérés mértéke kétszer akkora, mint a városi településeken. (lásd 7. ábra)

Ábra 9. A túlképzettség mértéke Romániában nemek és településtípusok szerint, százalékban – 2002



Forrás: Saját számítás a 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

⁶⁴ Forrás: Saját számítás 2002-es évi népszámlálási adatok alapján. CNS, II. kötet.

V.1.2 Az illeszkedési hiány mértéke Erdélyben

A MOZAIK[©]2001 kutatás adatai szerint az erdélyi diplomás fiatalok körében a túlképzettség mértéke magasabb az országos szintnél.

A túlképzettség meghatározása a jelenlegi foglalkozás alapján történt, így az adatbázisból kihagytam azokat a diplomás fiatalokat, akikre az alábbi tevékenység valamelyike jellemző: jelenleg is tanul, munkanélküli, eltartott, GYES-en van, katona, illetve amennyiben nem derült ki, hogy jelenleg milyen gazdasági aktivitás szerinti besorolással jellemezhető. Ezek után az adatbázis 188 fiatalra⁶⁵ vonatkozik, amelyből 50 személy (26,6 százalék) túlképzett, 138 diplomás (73,4 százalék) pedig megfelelően képzett arra az állásra, amelyben dolgozik.

Ennél is magasabb (33,4 százalék) a túlképzettek aránya a BBTE - kutatás⁶⁶ adatai szerint.⁶⁷ A magasabb túlképzettségi arányhoz a mérési módszer is hozzájárul, hisz ez esetben szélesebb értelemben vett túlképzettségről van szó, amely nemcsak a vertikális illeszkedési hiányt magába foglalja, hanem a horizontális szakképzettség és foglalkozás közötti megfelelés hiányát is.

⁶⁵ Egy önálló adatfelvétel esetében a 188 fős adatbázis nem lenne elfogadható a standard hiba nagysága miatt, a kutatás azonban 2667 személyre vonatkozott. Az adatbázis használata melletti további érv, hogy alacsony a felsőfokú végzettség aránya az országban, aminek következtében az ezer fő feletti reprezentatív adatfelvételek sem tartalmaznak nagyobb esetszámot. Példaként felhozható a Gallup - Intézet Románia által 2004-ben végzett országos reprezentatív kutatás, amelyet 1800 fő megkérdezésével végeztek. Ebből a felsőfokú végzettségűek száma 190 fő (10,5 százalék). Forrás: saját számítás a BOP [2004] kutatás adatai alapján.

⁶⁶ Az adatbázis nem kizárólag az erdélyi fiatalok adatait tartalmazza, a végzettség között máshol lakó fiatalok is megtalálhatók, ezek aránya azonban a teljes adatbázisban feltételezésünk szerint nem jelentős.

⁶⁷ Az előbbihez hasonló logika alapján a rendelkezésre álló adatbázisból kihagytam azokat a diplomás fiatalokat, akikre az alábbi tevékenység valamelyike jellemző: másoddiplomás; munkanélküli; nem dolgozik, de nem is munkanélküli; illetve amennyiben nem derült ki, hogy jelenleg milyen gazdasági aktivitás szerinti besorolással jellemezhető. Ezek után az adatbázis 1529 fiatalra vonatkozik.

V.2 Túlképzettség a szocio-demográfiai jellemzők alapján

V.2.1 Nemi különbségek

A túlképzettséget kutató empirikus elemzések többségében az a következtetés fogalmazódik meg, hogy a férfiak körében kevésbé uralkodó jelenség a túlképzettség.⁶⁸ Allen – de Vries [2004] (Hollandia), vagy Verhaest – Omeij [2004] (Belgium) kutatásai például, azt mutatják, hogy a nők körében nagyobb a túlképzettség mértéke, szemben a férfiakkal. Azokban a kutatásokban pedig, ahol az ellenkező eredményre jutnak, próbálnak magyarázatot adni a kapott eredményre. Büchel-Pollmann-Schult [2001] Nyugat-Németországban végzett kutatási adatai szerint a túlképzettség kockázata nem különbözik nemek szerint. A szerzők ezt a tényt a megkérdezettek fiatal életkorával, speciális státusukkal magyarázzák, illetve azzal, hogy csak a teljes munkaidőben dolgozókat vették be az elemzésbe.

A kutatás során teszteltem a nemi különbségekre vonatkozó hipotézist, mely szerint *a nők nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a férfiak. (H1.1)*

A nemi különbségeket kétváltozós elemzés segítségével vizsgáltam a MOZAIK[©]2001 kutatás adatain. Az 3. táblázatból úgy tűnik, hogy igazolást nyert a nemi különbségekre vonatkozó hipotézis:⁶⁹ a nők szignifikánsan (1-es szabadságfok mellett a χ^2 értéke 3,92; $p=0,04$) nagyobb arányban váltak túlképzetté, mint a férfiak; a kapcsolat azonban nem túl erős ($V=0,14$).

⁶⁸ Ez nem jelenti azt, hogy nem találunk ezzel ellentétes kutatási eredményeket. Dolton-Silles [2001] Nagy-Britanniában végzett kutatásai szerint többé már nincs különbség a nemek szerint a túlképzettség tekintetében, amiből arra lehet következtetni, hogy nőknek és férfiaknak egyenlő esélyeket biztosítanak a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban. (i.m. p. 17)

⁶⁹ A BBTE – kutatás adatai szerint azonban nincs szignifikáns különbség a férfiak és a nők között a túlképzettség tekintetében.

Táblázat 3. A munkahelyi illeszkedés csoportjai, nemek szerint (relatív gyakoriság) (N=188)

	férfi	nő
megfelelően képzett	79,8	67,0
túlképzett	20,2	33,0
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás MOZAIK® 2001 kutatás alapján.

Az eredmények mögött azonban összetételi hatások is meghúzódhatnak, annak ellenére, hogy a két nem képviselői lényegesen nem különböznek korszerkezetük, iskolai végzettségük szerint. Erre a későbbiekben még visszatérek.

A nemi különbségek egy lehetséges magyarázata Athey – Hautaluoma [1994] tanulmánya alapján fogalmazható meg. A szerzők a túlképzettséget az alkalmazók szemszögéből vizsgálják az Amerikai Egyesült Államokban. Kutatásukban arra keresik a választ, hogy a személyzeti képviselőket hogyan befolyásolják munkahely ajánlási döntéseikben az olyan tényezők, mint a jelentkező túlképzettsége, vagy a foglalkozásokra vonatkozó nemi sztereotípiák. Azt találták, hogy a túlképzett munkaerőt előnybe részesítik az alkalmazásnál, de az alkalmazási preferenciákat befolyásolta a foglalkozásra vonatkozó nemi sztereotípiák, valamint a munkakörök státusa is. A magasabb iskolázottságú személyeket inkább magasabb státusú, valamint „férfias” foglalkozásokba ajánlották, szemben a középfokú végzettségű jelentkezőkkel, akiket alacsonyabb státusú, valamint „nőies” foglalkozások felé irányítottak. A szerzők következtetése szerint az alkalmazók különbözőképpen kezelik a nőket és a férfiakat, és hajlamosak arra, hogy a nőket alacsonyabb státusú foglalkozásokba alkalmazzák. (i.m. pp. 449-450)

A nemi diszkrimináció a román munkaerő-piacon is hangsúlyozottan jelen van (NHDR [2007]), a foglalkozások hivatalos megnevezése (COR) is a nemi sztereotípiákat erősíti meg. (Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006] p. 31)

A nemek közötti eltéréseket Alpin - Shackleton – Walsh [1998] szélesebb csoportok közötti különbségek keretébe vonják. Szerintük a felsőfokú képzési lehetőségek elterjedése sem képes kiegyenlíteni a széles csoportok, mint férfiak és nők, vagy fehérek és etnikai kisebbségek közötti különbségeket. Eredményeik szerint a férfiak körében szignifikánsan nagyobb az alulképzettség valószínűsége, mint a nők esetében. További

különbségeket találtak az etnikai hovatartozás tekintetében is. (Adataik az Egyesült Királyságra vonatkoznak.) Következtetésük szerint számos tényező függvénye, hogy mennyire hasznosulnak a munkaerő-piacon az egyetemi végzettséghez kapcsolódó képességek. A fiatalok, a részmunkaidőben dolgozók, a magán szférában foglalkoztatottak, illetve az etnikai kisebbségek úgy tűnik, hogy jobban elfogadják ezt a látszólagos előnytelen munkaerő-piaci pozíciót. Érdekes tehát megvizsgálni a túlképzettséget az etnikai hovatartozás szerinti csoportok tekintetében is. Erre az V.2.4. részben kerül sor.

V.2.2 Életkor

Az életkor és a túlképzettség kapcsolatának vizsgálatát (H1.2) a magyarázó változó átlagának elemzésével végeztem. Mind a MOZAIK^{©2001}⁷⁰, mind pedig a BBTE kutatás⁷¹ adatai alapján elmondható, hogy nincs szignifikáns különbség a túlképzettek átlagos életkora és a megfelelően képzettek átlagos életkora között. Ezt bizonyítja a BBTE kutatás adatait megjelenítő 4. táblázat is.

Táblázat 4. A diplomás fiatalok munkahelyi illeszkedés szerinti csoportjainak átlagéletkora, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemszám	t-érték	df	Szignifikancia
megfelelően képzett	25,22	2,52	1011	1,69	1519	0,09
túlképzett	25,00	2,10	510			

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

Az eredmények alapján elutasítható a hipotézis, mely szerint az életkornak szignifikáns hatása van a túlképzettség elkerülésére nézve. Az életkor feltehetően más változókon keresztül fejti ki hatását.

⁷⁰ A megkérdezettek életkora 21 – 30 évre terjed ki.

⁷¹ A vizsgálatba bevont személyek életkora 22 és 34 év között van.

V.2.3 Lakhely típusa

A lakhely típusának komoly munkaerő-piaci jelentősége van, ugyanis a település típusa⁷² nagymértékben befolyásolhatja az elhelyezkedési lehetőségeket. Feltételezésem szerint városi településeken, a beölthető állások szélesebb skálájával találkozhatunk, így az itt lakók kisebb mértékben válnak túlképzetté, szemben a vidéki településeken elő diplomásokkal.(H1.3)

A településtípus és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát kétváltozós elemzéssel vizsgálva a MOZAIK[®] 2001 kutatás adatain, nem találtam szignifikáns különbséget a városon, illetve a vidéken lakók között a túlképzettség mértékében.

A munkaerő-piac méretére vonatkozóan a település közigazgatási besorolásán kívül érdemes a város méretét is figyelembe venni, mivel a különböző nagyságú városok nem azonosak a munkaerő-piaci lehetőségeiket tekintve. A településméretre vonatkozóan nincsenek konkrét adataim, ezt a különböző régiókhoz való tartozással közelítettem. A Székelyföldön élők esetében a város 50.000 ezer főnél kisebb városokat jelentett, míg Belső-Erdélyben ez a kategória inkább nagyvárosokat jelentett. Eredményeim szerint azonban a városi lakhely (a regionális besorolást is figyelembe véve) nem járul hozzá jelentős mértékben a túlképzettség csökkentéséhez.

A BBTE kutatás eredményei (lásd 5. táblázat) ezzel szemben azt mutatják, hogy a városon lakók nagyobb arányban váltak túlképzetté, mint a vidéki településeken élő fiatalok. ($\chi^2=11,58$; $df=1$, $p=0,001$).

Táblázat 5. Munkahelyi illeszkedési csoportok településtípusok szerint (relatív gyakoriság) (N=1503)

	város	vidék
megfelelően képzett	64,7	75,7
túlképzett	35,3	24,3
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

⁷² A településtípusok (város-vidék) az országban érvényes közigazgatási besorolást jelentik.

Az eredeti hipotézisemnek ellentmondó eredmények lehetséges magyarázataként felhozható, hogy a fiatalok (főként a városról származók) leginkább abban az esetben választják lakhelyüknek a vidéki településeket, amennyiben a szakmában tudnak elhelyezkedni, falvak esetében pedig ezt leginkább a tanári állások jelentik. A vidéki településről származók körében pedig a fentiekben megfogalmazott feltételezés kiegészíthető a Csata és munkatársai [2007] által kockázatkerülőnek nevezett magatartással. A szerzők kutatási hipotézise szerint a falvakból, az alacsonyabb státuszú családból származó fiatalokra egy olyan magatartás a jellemző, ami a flexibilitás ellen hat: olyan pályákat választanak, ami a hosszabb távú alkalmazást garantálja. Ezek azonban leginkább alacsony presztízsű, alacsony javadalmazású állások, melyeknek tipikus példája a pedagógusszakma. (i.m. p. 23)

Csata és mtsai [2007] ugyanakkor kísérletet tesznek az ún. vidéki⁷³ karriertípusok leírására is. A szerzők szerint a vidéki karriernek leggyakrabban a szolgáltató szektorban válnak lehetővé, ezen belül pedig a legjelentősebb szereplő a tanügy. (i.m. p. 47)

A magyarázat mellett szólnak a BBTE kutatás eredményei, amely szerint a megfelelő képzettség leginkább pedagógusi állást jelent a rurális településeken élő fiatalok számára (69,4 százalék), szemben a városban élő fiatalokkal, ahol a képzettségüknek megfelelő állásban elhelyezkedők kevesebb, mint egyharmada (26,9 százalék) dolgozik a tanügyben.⁷⁴

A magyarázatként megfogalmazott új hipotézis elfogadása⁷⁵ előtt figyelembe kell venni, hogy a lakhely és a munkahely nem feltétlenül ugyanazon a településen található. A probléma pontosabb megközelítése érdekében összevontam a lakhely típusa és a munkát adó intézmény helye változókat.⁷⁶

A 6. táblázat eredményei a megfogalmazott magyarázat mellett szólnak: falvakon a végzettségnek megfelelő szakma leginkább tanári pályát jelent, még abban az esetben

⁷³ A tanulmány szerzői a 10.000 főnél kevesebb lakosú helységeket tekintik vidéki településeknek. (i.m. p.)

⁷⁴ Az adatok csak a képzettségnek megfelelő szinten elhelyezkedőkre vonatkoznak (N=993). A két változó közötti kapcsolat szignifikáns (a khi-négyzet értéke 1-es szabadságfok mellett: 124,71, p=0,000), a kapcsolat közepes erősségű (V=0,35)

⁷⁵ A magyarázat ellenőrzésére a hipotézis alapjául szolgál adatbázison nincs lehetőség. Így ex post facto hipotéziskészítésről (Babbie [1996] p.) beszélhetünk, amelyet azonban egy másik adatfelvétel keretében ellenőrizni kell.

⁷⁶ A változó attribútumai: az állandó lakhellyel megegyező település, illetve más település.

is, ha a munkavégzéshez ingázni kell. (A változók közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2 = 125,11$; $df=1$, $p=0,000$; a kapcsolat közepes erősségű: Cramer féle V érték 0,38)

Táblázat 6. A munkahelyi ágazat, lakhely és munkavégzés helye függvényében (a megfelelően képzettek körében) – relatív gyakoriság (N=861)

	vidéken él és dolgozik	vidéken él, más településen dolgozik	városon él és dolgozik	városon él, más településen dolgozik
tanügyben dolgozik	84,4	60,4	25,6	33,5
nem a tanügyben dolgozik	15,6	39,6	74,4	66,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján

A kutatás eredményei tehát a feltételezett magyarázat mellett szólnak. A feltételezés ugyanakkor összhangban van Abraham [2000] eredményeivel is, amely szerint az általa „vállalkozói magatartásnak” nevezett attitűd a városi lakosság körében jelentkezik hangsúlyozottabban (i.m. p. 30) Érdemes tehát a hipotézist tesztelni a későbbi vizsgálatok során.

V.2.4 Nemzetiség

A nemzetiség és a munkahelyi illeszkedési csoportok közötti kapcsolatot kereszttábla segítségével vizsgáltam. A MOZAIK[®]2001 kutatás adatai azt jelzik, hogy bár enyhén magasabb a románok (29,8 százalék) között a túlképzettek aránya, szemben a magyarokkal (25,5 százalék), de ez a különbség nem szignifikáns. Hasonló eredményt kapunk akkor is, ha csupán belső-erdélyi adatokat vesszük figyelembe: a románok körében 8,4 százalékponttal magasabb a túlképzettek aránya, de a különbség nem szignifikáns.

A románok magasabb aránya a túlképzettek között a BBTE kutatásban is megjelenik (7. táblázat), de a különbség most már szignifikáns ($\chi^2 = 17,49$; $df=1$, $p=0,000$).

Táblázat 7. A diplomások munkahelyi illeszkedés szerinti típusai nemzetiség szerint (relatív gyakoriság) (N = 1515)

	magyar	román
megfelelően képzett	74,8	63,4
túlképzett	25,2	36,6
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

A talált eredményekkel szemben az empirikus szakirodalmi adatok többsége szerint (pl. Alpin - Shackleton – Walsh [1998]) az etnikai⁷⁷ kisebbségek körében magasabb a túlképzettek aránya. Így felmerül a kérdés, hogy mi lehet a jelenség magyarázata mögött? Valójában jobb munkaerő-piaci esélyeik vannak a magyaroknak? Megfelelő többségi nyelvi kompetenciákkal rendelkeznek? Mindennemű diszkriminációtól mentes munkaerő-piacról beszélhetünk romániai viszonylatban? Esetleg az előbb említett kockázatkerülő mentalitás inkább jellemző a magyarokra, mint a román nemzetiségűekre? Ez utóbbi feltételezés tűnt számomra hihetőbbnek, így a kérdés megválaszolásához a megfelelően képzettek csoportjában vizsgáltam, hogy van-e összefüggés a nemzetiség és a pedagógusi állás között (BBTE kutatás). A 8. táblázat adatai a két változó közötti szignifikáns kapcsolatról tanúskodnak ($\chi^2 = 154,02$; $df=1$, $p=0,000$), a kapcsolat közepes erősségű ($V=0,39$).

Táblázat 8. A munkahely ágazata a megfelelően képzettek körében, nemzetiség szerint (relatív gyakoriság) (N=1000)

	román	magyar
tanügyben dolgozik	22,5	63,1
nem a tanügyben dolgozik	77,5	36,9
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

⁷⁷ Bár az etnikai kisebbség kifejezés alatt különböző szerzők különböző csoportokat értenek (leginkább fekete bőrűeket), véleményem szerint a hangsúly a - többségi lakossággal szembeni - kisebbségen van.

A táblázatból látható, hogy a végzettségnek megfelelő állás a magyarok esetében leginkább oktatói pályát jelent, szemben a román nemzetiségűekkel, ahol a megfelelően képzettek kevesebb, mint egynegyede található pedagógusi állásban. Ez alapján azt elmondható, hogy a magyarok túlsúlya a megfelelően képzettek csoportjában nem jobb munkaerő-piaci esélyeket jelent, hanem feltehetőleg a kockázatkerülő magatartás jellemzőbb körükben.

A hipotézis elfogadása mellett szóló érvként felhozhatjuk a románok magasabb bérhozamát a romániai magyarokkal szemben. Az országos munkerő-piacon Paternostro és Sahn [1999] szignifikáns jövedelmi különbséget találtak a férfiak között az etnikai hovatartozás függvényében. Eredményeik szerint a magyar férfiak bérhozama alacsonyabb a többségi nemzet tagjainál, városi és vidéki területeken egyaránt.

Az erdélyi magyarok és románok közti értékrendbeli, élettervezésbeli különbségeket Gábor Kálmán [2005] is hangsúlyozza. A szerző szerint a romániai magyar fiatalokra inkább a hagyományos élettervezés jellemző, ami lelassítja az ifjúság körében történő korszakváltást. Ezzel szemben a romániai román fiatalok esetében a tradicionális civilizatórikus, illetve kulturális tényezők kevésbé érvényesülnek. Értékorientációjukat tekintve ők közelebb állnak a magyarországi magyar fiatalokhoz, mint a romániai magyar fiatalokhoz. A román fiatalok esetében tehát egy erőteljes modernizáció zajlik. Ők erőteljesebben konfrontálódnak a felnőtt társadalom intézményrendszerével, és nagyobb szerepet tulajdonítanak a kortárs csoportnak, mint a romániai magyar fiatalok. A kortárs csoportok esetén pedig a fogyasztói minták, valamint a vállalkozói minták követése a meghatározó. (i.m. pp. 16-17)

V.2.5 A munkahely jellege

A munkahelyi illeszkedéssel foglalkozó szakirodalomban nem találunk egyértelmű választ arra a kérdésre, hogy a túlképzettség csak a magánszférára jellemző jelenség, vagy független az alkalmazást biztosító cég tőkéjének jellegétől. Egyes kutatók különbséget találtak a magán- és a közsféra között (Alpin - Shackleton – Walsh [1998]), más szerzők eredményei szerint a túlképzettség megközelítőleg egyforma mértékben található meg a közsférában és a privát sférában (Dolton– Vignoles [2000]).

A kérdésre a BBTE-kutatás adatsorain keresztül kerestem a választ, kétváltozós elemzéssel vizsgálva az alkalmazást biztosító cég típusa, és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát (9. táblázat). Az eredmények szerint a túlképzettek leginkább a magántőkéjű intézményeknél dolgoznak, ezt követik az állami-magán vegyes tőkéjű vállalkozások. Az illeszkedési hiány kevésbé jellemző a közintézményeknél dolgozókra. (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: a $\chi^2 = 139,46$; $df=1$, $p=0,000$, a kapcsolat közepes erősségű ($V=0,30$)).

Táblázat 9. A munkahelyi illeszkedés típusai az alkalmazást biztosító vállalat típusa szerint (relatív gyakoriság) (N=1527)

	közintézmény	vegyes vállalkozás	magántőkéjű intézmény	Egyéb intézmény
megfelelően képzett	84,0	63,3	54,0	72,0
túlképzett	16,0	36,7	46,0	28,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

Az eredmények összhangban vannak az intézmények alkalmazási gyakorlatával, mivel az állami, önkormányzati intézményekben való alkalmazást különböző előírások szabályozzák, amelyek között az iskolai végzettségnek kiemelkedő jelentősége van. Ezzel szemben a magánszférában a munkaadók más szempontokat is figyelembe vehetnek az alkalmazás során.

Emellett figyelembe kell vennünk a diplomás fiatalok preferenciáit is, az oktatási befektetések megtérülése ugyanis különbözik a két szférában: a privát szférában a magasabb iskolázottságúak nagyobb kereseti előnyhöz jutnak, mint az állami intézményeknél dolgozók. (Andren – Earle – Sapatoru [2004]. p. 15)

Az eredmény ugyanakkor a munkaerő-piac és az oktatási rendszer aszinkronitását is jelzi.⁷⁸ Az aszinkronitás mértékének növekedése kevésbé érződik a közszférában, szemben a magánszektoral, mivel a felsőoktatás a hagyományosan az állam számára termel szakértőket (Csata-Dániel-Pop [2006] p. 25)

⁷⁸ Az aszinkronitás kérdéséről az V.3.5. részben lesz bővebben szó.

V.3 Túlképzettséget jelentő korlátok

V.3.1 Társadalmi tőke a kulturális tőke hasznosításában⁷⁹

A rekonverziós stratégiák elmélete szerint (Bourdieu [1998]) a magas iskolai végzettség (kulturális tőke) csak azok számára hoz hasznot, akik társadalmi tőkével is rendelkeznek. A diplomás fiatalok a társadalmi tőke hiányában csak végzettségi szintjükön aluli állásokhoz férnek hozzá. Az elmélet alapján a társadalmi tőkére vonatkozó hipotézist ellenőriztem, mely szerint *a kisebb társadalmi tőkével rendelkező fiatalok nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a kiterjedtebb társadalmi tőkével rendelkező diplomások.*(H2.1)⁸⁰

A társadalmi tőkére vonatkozó hipotézis során azonban komoly nehézségekkel kell szembenézni, ugyanis nincs egyetértés a szakirodalomban a fogalom konceptualizálása tekintetében.

A társadalmi tőke kifejezést Hanifan használta elsőként, a mindennapi interakciók, kötődések, szimpátiák leírására. Őt követi Jacobs, aki a társadalmi tőkét a városi élet és a szomszédsági kapcsolatok elemzésére használta. (idézi: Orbán-Szántó [2005] p. 56)

A fogalom szélesebb elterjedése Loury [1977] nevéhez köthető. A szerző szerint a társadalmi tőke „az erőforrásoknak a családi kapcsolatokban és közösségi társadalmi szervezetben rejlő készlete”. (idézi: Coleman [2001] p. 99) Az egyes személyek különböznek a rendelkezésükre álló erőforrások szerint, amelyek jelentős előnyökhöz juttathatják az egyéneket emberi tőkéjük kifejlesztésében.⁸¹ Némileg ehhez hasonló Coleman [2001] elképzelése a társadalmi tőke fogalmáról. Szerinte a társadalmi tőke „az emberek közti viszonyokban ölt testet.” (i.m. p.104) Ezek a viszonyok lehetnek társadalmi viszonyok, hatalmi viszonyok, bizalmon alapuló viszonyok és a normák. A társadalmi viszonyokban rejlő

⁷⁹ A társadalmi tőke hatásának vizsgálata - megfelelő adatok hiányában - csak a MOZAIK®2001 kutatás adatbázisán történt. Bizonyos változók esetében az összefüggéseket leellenőriztem a BBTE kutatás adatbázisán is, amit a megfelelő részeknél jelzek.

⁸⁰ Ehhez hasonló hipotézist Flap és De Graaf [1998] is megfogalmaz, bár nem a túlképzettség viszonylatában. A szerzők a társadalmi tőke hatását a megszerzett foglalkozási státus elérése szempontjából vizsgálják. Feltételezésük szerint a nagyobb társadalmi tőke lehetővé teszi a jobb állások megszerzését, a jobb állások mihamarabbi megszerzését, ugyanakkor a nagyobb társadalmi tőke a jobb állások hosszabb ideig történő megtartását is valószínűsíti. (i.m. p. 130)

⁸¹ A társadalmi tőke kifejezést hasonló értelemben használja Bourdieu is.

információs potenciál fontos formája a társadalmi tőkének, mivel az információnak fontos szerepe van a cselekvés elősegítésében, beszerzése viszont költséges. A társadalmi tőke egy másik formáját képezhetik a hatékony normák, és a hatalmi viszonyok. Ezek mellett társadalmi tőkét képezhetnek a társadalmi szervezetek is. (pp. 111-114) A társadalmi tőke különböző típusait két közös vonás jellemzi: mindegyik valamilyen társadalmi struktúra aspektusa, ugyanakkor mindegyik megkönnyíti a struktúrán belül a cselekvők bizonyos cselekedeteit. (Coleman [1998] p.14)

Coleman fontosnak tartja a társadalmi tőke egyéni cselekvést elősegítő vonatkozását, bár azt is elismeri, hogy a társadalmi tőke legtöbb formája közjószág, és annak a társadalmi struktúrának a sajátja, amelybe a személy beágyazódik. Bourdieu-höz hasonlóan Coleman [1998] elismeri a társadalmi tőke transzformálhatóságát, ami által a társadalmi tőke jelentős szerepet játszik az emberi tőke termelésében. (i.m. p. 37)

A bemutatott megközelítésekkel szemben Putnam és Fukuyama a társadalmi tőke közjószág jellegét hangsúlyozzák. A társadalmi tőke alatt Putnam [1995] a társadalmi élet jellegzetességeit érti, mint: hálózatok, normák és bizalom, amelyek a résztvevők számára lehetővé teszik az együttes, hatékonyabb cselekvést, a közös céljaik érdekében. Számára a társadalmi tőke a társadalmi kapcsolatokra vonatkozik, valamint az ezzel járó normákra és bizalomra. Ilyen értelemben a társadalmi tőke szorosan kötődik a „civil kurázsizhoz” (elkötelezettség), ami alatt az egyének kötődéseit érti a különböző közösségekhez. A szerző szerint a civil kurázsiz és a társadalmi bizalom egymással szorosan korreláló fogalmak. (i.m. pp. 664-665)

A társadalmi tőke tehát „... a társadalmi szerveződés azon sajátosságait jelenti, mint a hálózatok, normák és a társadalmi bizalom, amelyek előmozdítják a kölcsönösen előnyös koordinációt és együttműködést.” (Putnam [2006] p. 208) E felfogás szerint a szervezethez való tartozás növeli a társadalmi bizalmat: minél nagyobb egy társadalomban a szervezeti tagság sűrűsége, annál több bizalmat tanúsítanak állampolgárai. (i.m. pp. 212-214)

A társadalmi tőke Fukuyama [1997] szerint bizonyos képesség, amely a társadalomban vagy annak egyes részeiben élő bizalomból származik. A társadalmi tőke részhalmaza a „spontán társas készség”, az embereknek az a képessége, hogy társulni tudnak egymással, új társulásokat is ki tudnak alakítani, s ezekben együtt tudnak működni a többi taggal. „A társulás képessége pedig attól függ, hogy a közösségek értékei és normái mennyire azonosak, s hogy az emberek mennyire képesek az egyéni érdekeiket a nagyobb csoportok érdekeinek alárendelni. A közös értékek bizalmat szülnek, s a bizalomnak (...) nagy és mérhető gazdasági értéke van.” (i.m. p. 23) A bizalom alapja tehát a közös értékek és norma, így a társadalmi tőkét a kulturális mechanizmusok (vallás, hagyomány stb.) hozzák létre és továbbítják. A közösségek tehát a kölcsönös bizalomtól függnének, és e nélkül, spontán módon, nem fognak létrejönni. A társadalmi tőke tehát közösségi tulajdon, ami az egyén számára nem szerezhető meg racionális befektetés által, a csoportnak, mint egésznek kell ezeket a közös normákat elfogadnia. (i.m. pp. 45-47)

Ugyanakkor az is vitatott, hogy nevezhetjük-e egyáltalán tőkének, vagy más kifejezést ajánlott erre használni.

Angelusz Róbert és Tardos Róbert [1998] óvatosságra int a fogalom használatát illetően, és javasolja a kapcsolathálózati erőforrások, és a társadalmi tőke kifejezések elkülönítését. A szerzők szerint a társadalmi tőke kifejezést az eredeti értelmezéshez érdemes közelíteni, olyan vonatkozásokban, mint befektetés, hozadék, átváltás, akkumuláció, míg a kapcsolathálózati erőforrások megfogalmazás a kapcsolatok fajtáiról beszélve ajánlott. A szerzők szerint e megközelítés alapján a kapcsolati erőforrásoknak leginkább azokhoz a válfajaihoz kerülhetünk közel, amelyek a személyes társadalmi státus valamilyen módon történő eleméhez járulhatnak hozzá. Arra is felhívják a figyelmet, hogy e megközelítés egzakt operacionalizálása meglehetősen nehéz feladat. (i.m. p. 238)

Sík Endre [2004] ugyanakkor azzal érvel, hogy a „modern tőkék” így a társadalmi tőke esetében is megtalálható a „klasszikus” tőkék esetében alkalmazott meghatározás két eleme: előállításuk befektetés igényel a többlethaszon érdekében, és növelik az egyén termelékenységét, ami többletjövedelmet jelenthet. (i.m. p. 129) Orbán – Szántó [2005] szintén a tőke kifejezés használata mellett érvelnek, mivel segítségükkel éppúgy lehet a társadalmat építeni, vagy akár rombolni, mint a fizikai, anyagi tőke segítségével. (i.m. p. 57)

Romániai vonatkozásban Sandu [1999] szakmai vitát kiváltó tanulmányát említhetjük meg. (A vitában Bădescu [1999], Stoica [1999], Lăzăroiu [1999] vettek részt.) A szerző szerint a társadalmi tőke komponensei a hálózati tőke, az intézményi bizalom és az ún. diffúz bizalom. Ez utóbbi a társadalmi tőke legfontosabb komponense, amely leginkább az interperszonális bizalomban, az etnikai toleranciában, illetve más személyekkel történő interakciókban nyilvánul meg. (i.m. p. 124)

A szakirodalomban nemcsak a fogalom konceptualizálása tekintetében nincs egyetértés, hanem vita tárgyát képezi a társadalmi tőke operacionalizálása is. Orbán Annamária és Szántó Zoltán [2005] szerint pontosan az képezi a koncepció egyik gyenge pontját, hogy nincs egyetértés a mérhetőség tekintetében. Szerintük két átfogó szemléletmód létezik a társadalmi tőke mérését illetően, az első a társadalmi csoportok és csoporttagok számán, míg a második a társadalmi szintű bizalom és civil szerveződések kiterjedtségén alapul. (Orbán-Szántó [2005] p.62)

A különböző tőkefajták mérési problémáiról Sík Endre [2004] is beszél. A szerző a „modern” tőkefajták (emberi tőke, egészségi állapot és társadalmi tőke) elemzésével foglalkozik, melyek szerinte az egyén munkaerő-piaci helyzetének fontos elemeit jelentik. A tőkefajták mérhetetlenségének oka a szerző szerint az elméleti konszenzus, és az empirikus tapasztalat hiányosságaiban keresendő, ami a tőkefajták mutatóit illeti. (i.m. p. 129)⁸²

⁸² A társadalmi tőke mérési problémáit taglalja Sandu [1999] is.

A fogalom konceptualizálási és mérési nehézségei ellenére érdemes megvizsgálni ennek hatását a túlképzettség elkerülésének valószínűségére nézve, még akkor is, ha a társadalmi tőke általam használt mutatói nem vitathatatlanok.

Bourdieu [1998] más szerzőkkel ellentétben (Putnam, Fukuyama), a társadalmi tőke magánjellegét hangsúlyozza. Szerinte a társadalmi tőke olyan erőforrások összessége, amelyek az egy csoporthoz való tartozáson alapulnak. Ilyen csoportok lehetnek: a család (származási, illetve saját család), különböző szervezetek, vallási közösségek. Ebből az elképzelésből kiindulva, a továbbiakban azt vizsgálom, hogy e csoportokhoz való tartozás, mint társadalmi tőke, milyen hatással van a megfelelő munkahelyi illeszkedés megszerzésére nézve.

V.3.1.1 Származási család

A szülői család hatásának vizsgálata a státuszszerzés folyamatára a társadalmi rétegződéssel foglalkozó szakirodalom egyik kulcsfontosságú része. E kutatások alapvető kérdése, hogy a származás mennyiben befolyásolja az elért foglalkozást, a későbbi sikerességet. A társadalmi reprodukciós elméletek szerint a származási helyzet az iskolai végzettségen keresztül hat a megszerzett társadalmi pozícióra, az iskolázottság közvetítő szerepet játszik a társadalmi státusnak a generációk közötti reprodukciójában. (Bukodi [2000] p. 13) A státusmegszerzés folyamatának tehát egyik „mértékhelye” a származás – a szülők foglalkozása, iskolai végzettsége (Róbert [1994]).

A közvetett hatás mellett azonban számolni kell a származás közvetlen hatásával is, amely az iskolai végzettségtől független csatornákon keresztül fejt ki hatását.

Az empirikus kutatások többsége a származás közvetett hatását nagyobbak mutatta a megszerzett foglalkozási pozícióra, mint a szülői család közvetlen hatását. A felsőoktatásban való részvétel megnövekedésével – annak ellenére, hogy ez nem jelenti a valódi egyenlő esélyek biztosítását - azonban felvetődik egy másik kérdés éspedig, hogy azonos iskolai végzettségi szint mellett a származási család milyen mértékben határozza meg közvetlenül az elért munkaerő-piaci pozíciót.

Görögországban sikerült kimutatni a társadalmi-gazdasági háttér pozitív szerepét a túlképzettség elkerülésének valószínűségére nézve. Patrinos [1997] adatai szerint a túlképzettség leginkább azokra a

diplomás fiatalokra jellemző, akik viszonylag alacsony társadalmi-gazdasági státussal jellemezhető családból származnak. (i.m. p. 217) Szerinte a diplomások az irányú döntését, hogy képzettségükön aluli állásban helyezkedjenek el, részben a kedvezőtlen családi háttér magyarázza. Ez két úton is jelentkezik. Egyrészt negatív példaként, főként azokban az esetekben, ahol a szülők önfoglalkoztatóként dolgoznak, ami bizonytalan munkakörülményekkel jár. Erre adott válaszként a fiatalok a munkahelyi biztonságot preferálják az álláskeresési folyamat során. (i.m. p. 212) Másrészt a kedvezőtlen családi háttérből származó fiatalokra egy erős nyomás nehezedik, amely a munkavállalást sürgeti. Egy megfelelő állás megszerzése ugyanis, egyrészt hosszabb keresési periódust jelent, amihez szükséges a család anyagi támogatása, másrészt pedig kiterjedt kapcsolati tőkét igényel, ez pedig egy informális munkaerőpiacon elengedhetetlen a sikeres és nyereséges munkahelykeresés érdekében. A kevésbé kedvező családi háttérből származók sem anyagi támogatással, sem pedig kapcsolati hálóval nem rendelkeznek, így ők nagyobb valószínűséggel hamarabb abbahagyják a munkahely-keresési folyamatot és elfogadják a képzettségüknek nem megfelelő állást. (i.m. p. 214)

A családi társadalmi tőke mutatójaként általában a család szerkezeti jellemzőit (szülők száma, gyerek/szülők aránya) használják.⁸³ (Pusztai – Verdes [2002] p. 95)

A családszerkezet elemzése során az életben levő szülők száma alapján differenciáltam a diplomás fiatalok csoportjait.⁸⁴ A kétváltozós elemzés eredményei szerint nincs különbség a túlképzett fiatalok között az egyszülős/kétszülős családi háttér tekintetében, vagyis az egyszülős családi háttér nem határozza meg a munkahelyi illeszkedés hiányát. A család szerkezetének másik jellemzője a gyerek/szülők aránya. A magyarázó változó és a túlképzettség kapcsolatának vizsgálatát a gyerek/szülő arány átlagának elemzésével végeztem. Eredményeim szerint nincs szignifikáns különbség a túlképzettek átlagos családnagysága, és a megfelelően képzettek átlagos családnagysága között.

A társadalmi tőke mennyiségének további mutatójaként használható a testvérék létezése is. Eredményeim szerint sem a testvérek létének, sem pedig a testvérek számának nincs hatása a túlképzettség elkerülésére nézve Erdélyben.

Hasonló következtetésre jutott Flap és De Graaf [1998] is, bár a szerzők csak az idősebb testvéreket vonták be az elemzésbe. Eredményeik szerint Hollandiában az idősebb

⁸³ A család szerkezetét a társadalmi tőke általános mutatójaként használja Szakál Gyula [2004] is. (i.m. p. 12)

⁸⁴ Róbert Péter [2004b] szerint az egyszülős családi háttér a társadalmi tőke elméleti keretében felhasználható adatot képez (i.m. p. 198).

testvérek létezésének nincs semmilyen hatása a foglalkozási státus megszerzésére nézve. (i.m. p. 143).

Az életben levő szülők száma mellett a származás szerinti társadalmi tőke vizsgálata során fontos tényező a diplomás fiatalok szüleinek kulturális és gazdasági tőkéje is. Bourdieu [1998] szerint ugyanis az egyén által birtokolt társadalmi tőke nemcsak azon kapcsolatok hálójának kiterjedtségétől függ, amelyet ténylegesen mozgósítani tud, hanem azon gazdasági, kulturális tőke nagyságától, amelyet azok birtokolnak, akikkel kapcsolatban áll.

A kulturális tőke kifejezés sem problémamentes fogalom, Bourdieu [1998] például három formáját (inkorporált, intézményesült, illetve tárgyasult) különbözteti meg. A téma szempontjából az intézményesült kulturális tőke a legfontosabb, ez olyan titulusok formájában objektiválódik, mint az iskolai végzettség. A megkérdezettek szüleinek kulturális tőkéjét⁸⁵ ezért a legmagasabb befejezett iskolai végzettséggel közelítettem.⁸⁶ A kétváltozós elemzés eredményei szerint nincs szignifikáns különbség a túlképzettek között sem az apa, sem az anya iskolai végzettsége tekintetében.

A szülők iskolai végzettségének vizsgálatára a BBTE kutatás keretében is sor került, a válaszok azonban hiányosak (a megkérdezett 1529 fiatal közül az anya iskolai végzettsége 632, az apa végzettsége pedig 623 esetben ismert). Mindkét szülő esetében megvizsgáltam az apa/anya iskolai végzettsége és a munkaerő-piaci illeszkedés kapcsolatát. Szignifikáns összefüggést az anya iskolai végzettsége tekintetében találtam, de a két változó közötti kapcsolat gyenge ($V=0,12$) Eszerint az érettségizett, vagy magasabb iskolázottságú anyák gyerekei kevésbé válnak túlképzetté, szemben a szakiskolát, általános iskolát végzett anyák gyermekeivel. ($\chi^2=9,41$; $df=2$; $p=0,009$)

⁸⁵ A szülők iskolai végzettségét a családi kulturális erőforrások mérőszámának tekinti Blaskó [2008] is.

⁸⁶ Az iskolai végzettség mérése egy kilencfokozatú skálán történt, ahol általános iskola; szakiskola; szakközépiskola; elméleti líceum; technikum, posztliceális képzés; főiskola; egyetem; magiszteri képzés, valamint PhD, vagy egyéb posztgraduális képzés kategóriák szerepeltek. (Az egyes kategóriák a legmagasabb befejezett iskolai végzettséget jelentik.) Ez lehetővé tette nemcsak az egyes végzettségi szintek hatásának elemzését, hanem a különböző végzettségi típusok kialakítását is, mint pl. alacsony – magas (pl. Patrinos [1997] vagy felsőfokú – nem felsőfokú végzettségű. A különböző eljárások ugyanazzal az eredménnyel jártak: nincs különbség a túlképzett/megfelelően képzett fiatalok között sem az apa, sem az anya iskolai végzettsége tekintetében.

Ehhez hasonló összefüggést találtunk a szülők összevont iskolai végzettsége esetén is, azonban a kapcsolat erőssége most sem túl erős ($\chi^2=7,54$; $df=2$; $p=0,02$, $V=0,11$)⁸⁷

Az iskolázott szülők gyermekeinek nagyobb esélyét a végzettségnek megfelelő szintű állásszerzésre Kogan és Unt [2005] is kimutatta. (idézi Blaskó [2008] pp. 32-33) három kelet-európai országban (Magyarország, Szlovénia, Észtország). Eredményeik szerint a legalább középfokú végzettséggel rendelkező szülők gyermekei kisebb valószínűséggel dolgoznak túlképzettként az alacsonyabban iskolázott szülők gyermekeihez képest. Az a tény, hogy az iskolázottabb szülők gyermekeit kevésbé fenyegeti a túlképzettség „veszélye” a társadalmi háttér és a kapcsolathálók fontosságára hívja fel a figyelmet a közép-kelet-európai országokban, legalábbis a munkakör és a végzettségi szint illeszkedése tekintetében.

A kulturális felkészültségén kívül a szülők vagyoni helyzetének is jelentősége lehet azáltal, hogy az anyagi lehetőségek befolyásolják az álláskeresésre fordítható időszak hosszát. A gazdagabb szülők gyermekei kisebb kényszeret érezhetnek az azonnali elhelyezkedésre nézve, szemben a szerényebb családból származókkal. A jobb anyagi körülmények tehát csökkentik a pénzszerzési kényszeret, lehetőséget adva a megfelelő ajánlat megtalálására.

A diplomások szüleinek gazdasági tőkéjét⁸⁸ a tartós fogyasztási javak számával közelítettem. A fiataloktól azt kérdeztük, hogy 15 felsorolt használati cikk melyikével rendelkeznek. Az összegezett cikkek számát - Veres [2005] által alkalmazott eljárás alapján - a személygépkocsi márkája, kora függvényében súlyoztam. A romániai, vagy más volt szocialista országokban gyártott autók 1 pontot, a máshol készült személygépkocsik pedig 2 pontot értek. Ezt szoroztam 1-3 közötti értékekkel az autó életkora szerint (a 10 évnél újabb autó 3 pontot, a 10-19 éves személygépkocsi 2-es értéket kapott, míg az ennél régebbi jármű 1 pontot ért). Az így kapott súly maximum 6 ponttal növelhette a fogyasztási cikkek maximális 15-ös értékét.

⁸⁷ Verhaest - Omeij [2004] kutatási adatai Belgiumban szintén a magasabb iskolai végzettségű szülők gyermekeinek nagyobb esélyeit tanúsítják a túlképzettség elkerülésére nézve. (i.m. p. 18)

⁸⁸ A gazdasági tőke Bourdieu [1998] szerint közvetlenül pénzzé konvertálható erőforrás. E tőkefajta operacionalizálása szintén többféleképpen történhet.

A magyarázó változó átlagával vizsgálva az anyagi helyzet és a munkaerő-piaci illeszkedés kapcsolatát, nem találtam különbséget a diplomás fiatalok csoportjai között: mindkét csoportban a háztartás tartós fogyasztási cikkeinek száma átlagosan nyolc körül van.⁸⁹

Figyelembe vettem ugyanakkor a szülők gazdasági aktivitás szerinti besorolását, amely információval szolgált mind a fő-, mind pedig a melléktevékenységekre nézve. A különböző tevékenységeket összevontam, két gazdasági aktivitási csoportot alakítva ki: aktív kereső és inaktív (nyugdíjas, munkanélküli, háztartásbeli). A kétváltozós elemzés alapján elmondható, hogy sem a gazdasági aktivitás szerinti csoportoknak, sem pedig annak a ténynek, hogy az apának, illetve az anyának van-e melléktevékenysége, nincs szignifikáns hatása a túlképzettség elkerülésére nézve.⁹⁰

A továbbiabban logisztikus regressziós elemzéssel vizsgáltam a családi háttérre vonatkozó változók együttes hatását.⁹¹ A modellbe az alábbi változókat vontam be: az életben levő szülők száma, a szülők összevont iskolai végzettsége, az apa, az anya főtevékenysége, testvérek száma, az apa, illetve az anya melléktevékenysége, valamint a megkérdezett neme, életkora kontrollváltozókat. (Függő változó a munkahelyi illeszkedés, a következő attribútumokkal: 0 – túlképzett, 1 – megfelelően képzett.) Eredményeim szerint azonban sem a modell, sem pedig a modellbe bevont változók nem szignifikánsak a túlképzettség elkerülésére nézve. Ezek alapján elmondható, hogy

⁸⁹ A szülők anyagi helyzetének ilyen típusú becslése esetében figyelembe kell venni, hogy fiatal felnőttekről lévén szó, nem minden diplomás él együtt a szüleivel, ami befolyásolhatja a háztartás tartós fogyasztási cikkeivel való ellátottságát. A hiba becslésére először összehasonlítottam azon fiatalok tartós használati javakkal való ellátottságát, akik még együtt élnek szüleikkel, azon diplomásokkal, akik már nem a szülőkkel laknak, a két csoport között azonban nem találtam különbséget e tekintetben. Ezen kívül a gazdasági tőke és a munkaerő-piaci illeszkedés közötti kapcsolat vizsgálatát úgy is elvégeztem, hogy csak azok a fiatalok szerepeltek az elemzésben, akik szüleikkel egy háztartásban laknak, különbséget azonban most sem találtam a túlképzettek és a megfelelően képzettek között.

⁹⁰ A BBTE kutatásban a foglalkozás mérése ennél jóval részletesebb formában történt, az adatok azonban nagyon hiányosak (a megkérdezett 1529 fiatal közül az anya foglalkozása 600, az apa foglalkozása pedig 558 esetben ismert). A kétváltozós elemzés alapján nem találtam különbséget a túlképzettek között sem az apa, sem pedig az anya foglalkozása tekintetében.

⁹¹ Az általam vizsgált megközelítés hasonló ahhoz, amit Róbert Péter [2004b] használt a családi háttér mérése során. A tanulmányban a családi háttér ismérvei: szülő foglalkozása, iskolázottsága, testvérek száma, anya munkavállalása, egyszülős család. (i.m. p. 202)

Erdélyben a származás szerinti családi háttérnek nincs közvetlen hatása a munkahelyi illeszkedésre nézve.⁹²

Büchel és Pollmann – Schult [2001] tanulmányában is hasonló eredményt találunk, Németország vonatkozásában. Bár a leíró elemzés szerint a túlképzettek között túltreprezentáltak azok csoportja, akiknek szülei alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek (az apa elvégzett iskolai osztályainak számával mérték), de a bináris modellben ennek a változónak már nem volt hatása. (i.m. p. 12)

Hasonló eredményre jutottak Battu-Belfield-Sloane [1999] az Egyesült Királyságban végzett kutatásukban. A szerzők a családi háttér szerepét is vizsgálták, de nem találtak szignifikáns kapcsolatot a túlképzettség tekintetében. Következtetésük szerint a családi háttér hatása más változókon keresztül fejt ki hatását. (i.m. p. 25)

V.3.1.2 Házastársi kapcsolatok

A szülők támogatása mellett a fiatalok által alapított család egy olyan viszonyt jelent, amely a házastárs révén társadalmi tőkét képezhet az egyén számára. A házastársi viszony társadalmi tőke jellegét több szerző is kiemeli. Angelusz - Tardos [1998] szerint a családi státus a házasság személyi társadalmi erőforrásai irányába mutat. (i.m. p. 252) Putnam [2006] szerint a család a társadalmi tőke legalapvetőbb formáját képezi, legyen szó akár a nukleáris, akár szélesebb családról. (i.m. p. 214) Fernandez Kelly [1998] a családi, az érzelmi kötelékek meglétét is tartja fontosnak a társadalmi tőke szempontjából. (i.m. p. 247) Coleman szerint a kölcsönös bizalmon alapuló rendszerek a társadalmi tőke egyik formáját jelentik. Ennek egyik példája a házastársi kapcsolat. (Coleman [2001] p.108)

A társadalmi tőke mennyiségének mérésére Flap és De Graaf [1998] az após meglétét használta, az idősebb testvér, és a jó barátok mellett. Kutatásukban azt vizsgálták, hogy a társadalmi tőke milyen mértékben járul hozzá a megszerzett foglalkozás presztízséhez.

⁹² A magyarországi fiatalok körében szintén nem mutatható ki, hogy a kedvezőbb háttérűek szorosabb kapcsolataik felhasználásával javítani tudnának pozíciójukon, annak ellenére, hogy a kedvezőbb családból származók inkább támaszkodnak a szülőkre és szűk családjukra az állásszerzés során. (Blaskó [2008] p. 131)

A barátokat végül nem vonták be az elemzésbe, mivel szinte mindenkinek voltak jó barátai. Az idősebb testvérek létezésének pedig nem volt semmilyen hatása. Az após létezése viszont jelentősen hozzájárult a foglalkozási presztízshoz. (i.m. p. 143)⁹³

A társadalmi tőke e formájának empirikus elemzése problematikus, mivel nem egyértelmű a változók közötti időbeliség kérdése. A probléma kiküszöbölése érdekében csak azokat a fiatalokat tekintettem házasnak, akik a jelenlegi állásuk kezdési időpontja előtt (vagy abban az évben) kötöttek házasságot.⁹⁴ Ezáltal biztosítottá vált, hogy a feltételezett ok időben megelőzze az okozatot.

A családi állapot és a túlképzettség kapcsolatát kétváltozós elemzéssel vizsgáltam a MOZAIK[®]2001 kutatás adatbázisán. Az eredmények szerint a házasok körében alacsonyabb (20,0 százalék) a túlképzettek aránya, mint a nem házasok (29,9 százalék) esetében, a különbség azonban nem szignifikáns.⁹⁵

A változók közötti kapcsolat tesztelését a BBTE kutatás adatain is elvégeztem, ahol az előzőekhez hasonló eredményt találtam (lásd 10. táblázat).

Táblázat 10. Munkahelyi illeszkedés szerinti típusok a családi állapot függvényében (relatív gyakoriság) (N=1529)

	Házass	Egyedülálló
megfelelően képzett	71,7	65,0
túlképzett	28,3	35,0
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás BBTE kutatás alapján.

⁹³ A dolgozat alapját képező adatbázis nem tartalmaz adatokat az após létezésére vonatkozóan, de vannak adatok a családi állapotról nézve, ami jó közelítése lehet a Flap – De Graaf [1998] által vizsgált változónak.

⁹⁴ Nem feltétlenül szükséges ez a megszorítás, hisz a házastársi kapcsolatok segíthetnek a túlképzettség állapotból való kilépésben is. Ugyanakkor a házasságot megelőzően a leendő házastárs (jegyes) is képezhet társadalmi tőkét. Az elemzést az időbeli korlát nélkül is elvégeztem, de ebben az esetben sem találtam szignifikáns különbséget a túlképzettek között a családi állapot vonatkozásában.

⁹⁵ Az adatok a „de jure” családi állapotról vonatkoznak. Az elemzést a „de facto” családi állapotról is elvégeztem, a házasságkötési életkor figyelembevételével. Eszerint a jogi szempontból házas, de gyakorlatban különélő az egyedülállókhöz, míg az élettárral élőket a családosokhoz soroltuk. Ebben az esetben sem találtam különbséget a két csoport között.

Az adatok szerint a házások inkább dolgoznak végzettségüknek megfelelő állásban szemben az egyedülállókkal. A két változó közötti kapcsolat szignifikáns ($\chi^2 = 5,65$; $df=1$; $p=0,1$), de a kapcsolat nagyon gyenge ($V=0,06$).

V.3.1.3 Szervezeti tagság

Bourdieu [1998] szerint a társadalmi tőke olyan erőforrások összessége, amelyek az egy csoporthoz való tartozáson alapulnak. A családi kapcsolatok mellett így a különböző szervezetekhez való tartozás is társadalmi tőkét képezhet az egyén számára.

Bizonyos célok elérésére létrehozott társadalmi szervezet ugyanis más célokat is elősegíthet, ezáltal a felhasználó számára társadalmi tőkét jelent. (Coleman [2001] p. 114) A társadalmi kapcsolatok, és a civil szövetkezés nemcsak a közösségi életre gyakorol hatás, hanem az egyének személyes kilátásaira is. A társadalmi tőke tehát civil szerveződések formájában is megnyilvánulhat. (Putnam [2006] p. 209)⁹⁶

A szervezetekhez való tartozás és a túlképzettség kapcsolatát kétváltozós elemzéssel vizsgáltam. Bár az eredmények azt mutatják, hogy kisebb mértékben válnak túlképzetté, akik kötődnek valamilyen szervezethez, mint, akik nem kötődnek semmilyen szervezethez (lásd 11. táblázat), de a különbség nem szignifikáns. (A χ^2 értéke 0,05-ös szignifikancia szinten kisebb (3,6), mint a kritikus érték (3,8) (Mezei-Veres [2001] p. 191), a kapcsolat elég gyenge a Cramer féle V érték 0,14.)

Táblázat 11. Különböző szervezetekhez való kötődés, a munkahelyi illeszkedési csoportok szerint (relatív gyakoriság) (N =188)

	Igen	Nem
megfelelően képzett	81,8	68,9
túlképzett	18,2	31,1
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

⁹⁶ Az egyesületi tagságot, mint a társadalmi tőke egyik mutatóját, Szakál Gyula [2004] is kiemeli, aki a társadalmi tőke hatását vizsgálja az oktatásra, az egészségre vonatkozóan.

V.3.1.4 Vallási közösséghez tartozás

A vallási közösségekhez tartozás – mint valamilyen csoporthoz való tartozás – szintén társadalmi tőkét jelenthet a diplomás fiatalok számára. Így a továbbiakban azt vizsgáltam, hogy a társadalmi tőke e formájának van-e hatása a túlképzettség elkerülésére nézve.

A kétváltozós elemzés tanúsága szerint nincs számottevő különbség a diplomás fiatalok csoportjai között a vallási közösségekhez tartozás tekintetében. A vallásosságnak azonban különböző szintjei vannak, ezek közül a vallási hovatartozás csupán az első szintet jelenti. Ez a szint nem tükrözi a vallásos elkötelezettséget, mivel a vallásos hovatartozás gyakran a születéssel kezdődik, esetleg házasságkötés révén történik, de a legtöbb esetben nem választáson alapul. A következő szintet a vallásgyakorlás jelenti, ez már vallásos elkötelezettség alapján kínál azonosítást. A vallásgyakorlás a közvetlenül megfigyelhető tevékenységekben ölt testet, mint vallásos szertartásokon való részvétel, imádkozás stb. (Jarvis és Northcott [1987] p. 821)

A templomlátogatás gyakorisága tehát nemcsak a vallásos kultúrának a mutatója, hanem a társadalmi tőkének is. (Putnam [2000], Szakál [2004])⁹⁷

A vallásos szertartások látogatásának gyakoriságát a diplomások munkahelyi illeszkedés szerinti csoportjai között kétváltozós elemzéssel vizsgáltam. Az eredmények szerint a gyakori (hetente, vagy gyakrabban) templomlátogatók kevésbé válnak túlképzetté, szemben azokkal, akik havonta néhányszor, vagy ennél ritkábban járnak vallási közösségük szertartásaira, a különbség azonban nem szignifikáns. (Azt mondhatjuk, hogy elég nagy az esély arra, hogy a két változó független egymástól, ugyanis $\chi^2 = 3,4$, $p=0,06$)

⁹⁷ Idler és Kasl [1997] a rendszeres templomlátogatás és a rokonokkal való kapcsolattartás, illetve a barátok száma közötti kapcsolatot vizsgálták. Eredményeik szerint azok, akik rendszeresen járnak templomba, több barátal rendelkeznek, és rokonaikkal is gyakrabban találkoznak. (idézi: Pikó [2004] p. 52)

V.3.1.5 Kulturális intézmények látogatása

A társadalmi tőke szempontjából az egyének kulturális tevékenységének is fontosságot tulajdoníthatunk, ugyanis ezen intézmények látogatása más személyekkel történő interakciókra ad lehetőséget. Szakál Gyula [2004] különböző kutatási eredményekre hivatkozva a kulturális tevékenység jelentőségét hangsúlyozza a társadalmi tőke mutatójaként az egyesületi tagság, illetve a templomlátogatás gyakorisága mellett. (i.m. p. 9)

A kulturális tevékenységre vonatkozóan a különböző művelődési intézmények látogatási gyakorisága szolgálhat információval. Ezek együttes kifejezésére ezen intézmények látogatási gyakoriságát kifejező változókat főkomponens-elemzéssel vontam össze. A 12 változó együttes elemzése nem járt kiemelkedő sikerrel, csak bizonyos változók kihagyása után találtam egy elfogadható főkomponenst. A kialakított főkomponens az alábbi változókat tartalmazza: színház, könyvtár, hangverseny, kiállítás/múzeum, könyvesbolt, Nemzeti Park látogatásának gyakorisága.⁹⁸

Táblázat 12. A főkomponenst alkotó változók szkórjai, kommunalitásai

Változó neve	Faktorszókórok	Kommunalitások	Sajátérték	Magyarázott variancia
SZINHAZ	0,570	0,325	2,45	40,88
KONYVTAR	0,606	0,367		
HANGVERS	0,718	0,515		
KIALLMUZ	0,762	0,581		
KONYVUZL	0,571	0,326		
NEMZPARK	0,583	0,340		

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©]2001 kutatás alapján.

⁹⁸ A KMO mutató értéke 0,774, az elemzésben bevont változók páronként nem korrelálatlanok, a változók teljesítik a faktorelemzéshez szükséges minimális feltételeket, a Bartlett-teszt szignifikanciája 0,000.

A kulturális intézmények látogatási gyakoriságát kifejező összetett változó és a túlképzettség kapcsolatának vizsgálatát a magyarázó változó átlagának elemzésével végeztem el (lásd 13. táblázat). Eredményeim szerint szignifikáns különbség van a túlképzettek és a megfelelően képzettek között a különböző művelődési lehetőséget jelentő intézmények látogatási gyakorisága tekintetében: a túlképzettek átlagosan kevesebbet járnak ilyen helyekre, mint megfelelően képzett társaik.

Táblázat 13. A művelődési intézmények átlagos látogatási gyakorisága a munkahelyi illeszkedés függvényében, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemszám	t-érték	df	Szignifikancia szint
megfelelően képzett	0,11	0,98	136	2,719	184	0,007
túlképzett	-0,32	0,96	50			

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

A társadalmi tőke ez utóbbi mutatói (szervezeti tagság, vallásos szertartások látogatása, kulturális intézmények látogatási gyakorisága) és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát óvatosan kell kezelnünk, mivel problematikus az ok és az okozat kérdése. A változók kapcsolatának vizsgálata során ugyanis az időbeliség kritériuma nem ellenőrizhető. Ilyen körülmények között felmerül a kérdés, hogy milyen mértékben határozza meg a társadalmi tőke a megfelelő munkahelyi illeszkedést, illetve milyen mértékben határozza meg a megfelelő képzettség a társadalmi tőke e mutatóit? Bár nem feltétlenül egyirányú oksági kapcsolatról van szó, de a kulturális intézmények látogatási gyakorisága és a munkahelyi illeszkedés közötti összefüggés szignifikáns.

V.3.1.6 A társadalmi tőke hatása a túlképzettség elkerülésére nézve

A társadalmi tőke és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatának eldöntésére a magyarázó változó különböző mutatóinak együttes hatását binomiális logisztikus regressziós elemzéssel vizsgáltam. Arra kerestem a választ, hogy a társadalmi tőke - előzőekben ismertetett mutatóinak - van-e hatása a túlképzettség elkerülésére nézve. (Függő változó

a munkahelyi illeszkedés, a következő attribútumokkal: 0 – túlképzett, 1 – megfelelően képzett.)

A binomiális logisztikus regressziós modellbe a társadalmi tőkéhez kapcsolható magyarázó változók mellett (lásd 14. táblázat), a következő kontrollváltozókat az építettem be: nemi hovatartozás, nemzetiség, életkor, regionális besorolás, valamint lakhely jellege, kiküszöbölve ezzel azt a torzítást, amit a két csoport eltérő szocio-demográfiai összetétele okozhat.

Táblázat 14. A bináris logisztikus regressziós modellbe beépített független változók paraméterei

A változó neve	A változó jelentése	Mérési szint, attribútumok
CSHATTER	egyszülős családi háttér	dichotóm változó (0 – egyszülős, 1 – nem egyszülős)
SZULOISK	szülők összevont iskolai végzettsége	kategoriális változó ⁹⁹
TESTVER	van-e testvére	dichotóm változó (0 – nincs, 1 – van)
CSALJURE	családi állapot	dichotóm változó (0 – egyedülálló, 1 – házas)
MUVELOD	kulturális intézmények látogatásának gyakoriságát kifejező főkomponens	folytonos változó
SZERVEZ	szervezeti tagság	0 - semmilyen szervezethez nem kötődik 1 – kötődik valamilyen szervezethez
VALLASKO	vallási közösséghez való tartozás	dichotóm változó (0 – nem, 1 – igen)
TEMPLAT	vallási szertartások látogatási gyakorisága	0 – ritkábban, mint havonta 2-3 alkalom; 1 – hetente, vagy hetente többször

⁹⁹ Az összevont változó elkészítése a rétegződés vizsgálatokban használt módon történt (Róbert [1986]). Ahol mindkét szülő azonos végzettségű volt, az összevont változó a közös kódértéket kapta, ahol a különbség a két szülő végzettsége között „egy lépcső” volt, ott a változó a magasabb kódértéket kapta. Abban az esetben, ahol a különbség ennél „több lépcső” volt, ott az együttes végzettségi szintet kifejező változó a magasabb mínusz egy kódértéket kapta.(i.m. p. 45)

A logisztikus regressziós eljárást az összes magyarázó változó egyidejű beléptetésével (Method = ENTER) végeztem el, de nem sikerült olyan modellt konstruálni, amelyben minden változó szignifikáns.

Ezután ismét elvégeztem a logisztikus elemzést a változók egymás utáni kihagyásával.¹⁰⁰ A módszerrel sikerül olyan modellt létrehozni, amelyben szereplő változók külön-külön is szignifikánsnak bizonyultak, a modell azonban csupán három változót tartalmazott: a megkérdezett neme, a kulturális intézmények, valamint a vallásos szertartások látogatási gyakoriságát kifejező változókat. A szignifikáns változókat beépítve egy logisztikus regressziós modellbe (a magyarázó változók egyidejű beléptetése mellett) az alábbi eredményeket találtam:

Táblázat 15. A szignifikáns logisztikus regressziós modell, a hozzá tartozó változókkal együtt

Változó	Együtthatók (B)	Wald	Szignifikancia	R	Esélyhányados Exp (B)
KERDNEM	0,85	5,71	0,01	0,13	2,34
MUVELOD	0,53	7,71	0,00	0,16	1,70
TEMPLAT	0,82	4,01	0,04	0,09	2,29
Konstans	0,44	3,02	0,08		

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

A modellben szereplő változók hatását az alábbiakban követhetjük nyomon. A kérdezett neméhez tartozó Exp (B) 2,34-es értéke azt jelenti, hogy a férfiaknak ennyivel nagyobb esélyük van a túlképzettség elkerülésére a nőkkel szemben. A többi változó hatását konstanson tartva elmondható, hogy amennyiben a diplomás fiatal hetente, vagy ennél is gyakrabban jár vallásos szertartásokra, akkor 2,29-szer nagyobb az esélye, hogy elkerülje a túlképzettséget, mint az a fiatal, aki csak havonta két-három alkalommal, vagy ennél is ritkábban látogatja e szertartásokat. A művelődési intézmények látogatási gyakoriságának egységnyi növekedése ugyanakkor 1,70-szer növeli a fiatalok esélyét a

¹⁰⁰ Az alkalmazott módszer a Backward LR, melynél az első lépésben valamennyi független változó megtalálható a modellben, majd a leggyengébb parciális magyarázatot produkáló független változók fokozatosan kerülnek ki a modellből. Ez a folyamat addig folytatódik, amíg a modellben lévő változók mindegyikéről elmondható, hogy szignifikáns.

megfelelő képzettség elérésére. A részleges esélyhányadosok közül a művelődési indexhez tartozó a legkisebb, a parciális R értékek vizsgálata azonban azt mutatja, hogy ennek a hatása hasonló erősségű, mint a nemi hovatartozás hatása, és valamivel erősebb, mint a vallásos szertartásokra járás változó hatása.

A modellben szereplő változók és a munkahelyi illeszkedés közötti időbeliség kérdése nem egyértelmű, bár feltehetőleg nem a túlképzettség/megfelelő képzettség határozza meg a vallásos szertartások, illetve a művelődési intézmények látogatási gyakoriságát. Az időbeliség kritériuma azonban nem bizonyítható, ami elegendő ahhoz, hogy óvatosan kezeljük a kapott empirikus eredményeket. Bár vannak a társadalmi tőke fontosságára utaló adatok a túlképzettség elkerülésére nézve, de a kapott eredmények alapján nem fogadható el egyértelműen az erre vonatkozó hipotézis, legalábbis a társadalmi tőke mérésének ebben a formájában.

A hipotézis elvetése előtt a társadalmi tőke fogalmának operacionalizálási nehézségein túl figyelembe kell vennünk, hogy a vallási közösséghez tartozás, illetve a kulturális intézmények látogatási gyakorisága főként gyenge kötésekkel jelent. Bár a közismert Granovetter-i hipotézist a munkavállalók körében végzett reprezentatív kutatások nem támasztották alá (Bartus [2003] p. 7), a magas státuszú állásokra szűkítve az elemzést a tanulmányok a gyenge kötések erejét bizonyítják az erős kötésekkel szemben. (Wegener [1991] idézi: Bartus [2003] p. 7) A személyes kapcsolatok fontosságát a képzettségnek megfelelő szintű állásszerzésben ugyanakkor az interjú vizsgálat is alátámasztja.

Bár vitatható, hogy a különböző networkök hatását a munkaerő-piaci kimenetekre társadalmi tőkének nevezhetjük-e, vagy kapcsolathálózati erőforrásoknak (Angelusz - Tardos [1998]), azonban a romániai munkaerő-piacon a személyes kapcsolatok hatását¹⁰¹ a túlképzettség elkerülésére nézve érdemes lenne további kutatásoknak alávetni.¹⁰²

¹⁰¹ A munkaerő közvetítésben szerepet játszó kapcsolathálózatok jelenlétének illusztrálására egy leíró elemzést Bálint [2006] műhelytanulmányában is találunk.

¹⁰² Bartus Tamás [2003] eredményei szerint bár az informális kapcsolathálókat nem vezetnek automatikusan a jobb állások megszerzéséhez (ez nagymértékben függ a kapcsolat jellemzőitől is), de a „jobb” kapcsolatok általában „jobb” állásokhoz vezetnek, azáltal, hogy kedvezőbb álláslehetőségeket generálnak. (i.m. p. 22)

V.3.2 Álláskeresési költségek

Az álláskeresés elméletéből kiindulva elmondható, hogy a keresési költségeknek kulcsfontosságú szerepük van a megfelelő állás megszerzésében. Amennyiben a képzettségnek megfelelő munkahely megtalálása költséges, akkor jó megoldás lehet a túlképzettként való elhelyezkedés. Eszerint azon diplomás fiatalok válnak inkább túlképzetté, akik nem rendelkeznek megfelelő erőforrásokkal a hosszú, költséges álláskeresés megvalósításához.

Az álláskeresés elméletéből kiindulva azon hipotézis vizsgálatát tűztem ki célul, mely szerint az álláskereséssel töltött időszak hosszának növekedése növeli a megfelelő képzettség elérését, ugyanis a hosszú keresés lehetővé teszi a kedvezőbb lehetőségek megtalálását is (H2.2).

Az álláskereséssel eltöltött időszak operacionalizálása a diplomaszerzést követő munka nélkül eltöltött időszak - hónapokban mért - hosszával történt. A hipotézis vizsgálatát a magyarázó változó átlagának elemzésével végeztem el. A MOZAIK[®]2001 kutatás adatai szerint szignifikáns különbség van a túlképzettek és a megfelelően képzettek között a munkahelykereséssel eltöltött idő tekintetében (lásd 16. táblázat). Az eredmények azonban a várttal ellentétesek: az álláskereséssel eltöltött időszak hossza nem növeli, hanem inkább csökkenti a megfelelő illeszkedés valószínűségét.

Táblázat 16. Az álláskeresés időtartama a munkaerő-piaci illeszkedés függvényében, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemzés	t-érték	df	Szignifikancia szint
megfelelően képzett	1,04	3,70	136	2,60	182	0,01
túlképzett	3,27	7,85	48			

Forrás: Saját számítás MOZAIK[®]2001 kutatás alapján.

Hasonló eredményre jutott Magyarországra vonatkozó adatokon Róbert Péter [2002] is. Vizsgálata azt mutatta, hogy az álláskereséssel töltött idő nem növeli az elhelyezkedés

valószínűségét, hanem ellenkezőleg csökkenti azt. Az alkalmazók ugyanis általában pozitívan értékelik a munkaerő-piaci tapasztalatot, amit a jelentkező máshol szerzett (i.m. pp. 34-35)

A munkahely keresés költségeinek csökkentéséhez hatékony eszköz lehet a személyes kapcsolatok felhasználása. A kedvező társadalmi-gazdasági helyzetű családok gyerekei a munkahely keresési költséget megtakarítják, mivel több információjuk van a létező állásokról. (Verhaest-Omey [2004] p. 6)¹⁰³ Az információ pedig értékes erőforrás, hisz ennek birtokában a legjobb áron lehet megszerezni a kívánt terméket. (Stigler [1961]) Az V.3.1. részben már beszéltem a társadalmi kapcsolatokban rejlő erőforrások szerepéről a munkahelyi illeszkedésre nézve. A BBTE kutatás adatbázisa ezen kívül lehetőség nyújtott a kapcsolati erőforrások direkter vizsgálatára is. Az eredmények szerint szignifikáns kapcsolat van a diplomások munkaerő-piaci illeszkedése, és aközött, hogy a fiatal honnan szerezte a munkahelyére vonatkozó információkat. ($\chi^2=130,04$; $df=6$; $p=0,000$; $V=0,29$; $N=1526$) A szakterületüknek megfelelő állásban dolgozók egyhatedét (15,3 százalék) a családja, vagy a család ismerősei tájékoztatták az álláslehetőségről, szemben a szakterületükön kívül alkalmazottakkal, ahol ez az arány egyharmad (30,6 százalék).¹⁰⁴ Ezek alapján nem fogadhatjuk el az álláskeresés elméletét a túlképzettség magyarázatában.

Az álláskeresés elmélet elemei - időkölség (Stigler [1961]), vagy kapcsolathálózati erőforrások (Granovetter [1981]) - egyaránt megjelennek Patrinos [1995] írásában. A szerző Görögországban vizsgálja az iskolai befektetések megtérülését az egyének társadalmi-gazdasági háttérének függvényében. Eredményei szerint pozitív kapcsolat van az apa iskolázottsága, és az iskolázottsági befektetések megtérülése között. Ennek magyarázata főként a görög munkaerő-piac informális jellegéből származik, így a kedvezőtlen családból származó fiataloknak több időt és energiát kell fordítaniuk a megfelelő munkahely keresésére. Az első munkahely keresési folyamata alatt ugyanis az egyének még rászorulnak a családi támogatásra, de a kevésbé privilegizált fiatalok

¹⁰³ A homofília elve (Lin [2004]) alapján a jobb társadalmi helyzetű szülők befolyásosabb kapcsolatokat tudnak mozgósítani gyermekeik munkaerő-piaci pozíciója érdekében.

¹⁰⁴ Annak a vizsgálatára azonban nincs lehetőségünk, hogy a „jobb” vagy a kedvezőtlenebb családi háttérből származók használnak-e inkább személyes segítséget az álláskeresés során.

családjai nem rendelkeznek olyan anyagi erőforrással, amely a kiterjedt keresést lehetővé tenné. Ilyen körülmények között ők - iskolai végzettségüktől függetlenül - nagyobb valószínűséggel fogadnak el olyan állásokat, amelyek alacsonyabb jövedelmet jelentenek. Ugyanakkor mivel a legelőnyösebb állások jelentős része informális úton tölthető be, feltételezhető, hogy ez leginkább a képzettebb szülők gyermekeit juttatja előnyhöz. (i.m. p. 89) A görög gazdaság nem túl dinamikus és technológiai szempontból nem progresszív, így kevés lehetőséget kínál a képzett fiatalok számára a képzettségük hasznosítására, valamint ezzel arányos bérhozamra. Ennek következtében Patrinos logikája szerint az oktatás nemcsak az iskolai befektetések megtérülését csökkenti, hanem a legfelső pozíciók kiválasztási módjának változásához is hozzájárul azáltal, hogy megnöveli a családi háttér indikátor szerepét. (i.m. p. 89)

V.3.3 Képességbeli hiányosságok¹⁰⁵

A heterogén képességek elméletből kiindulva azt a feltételezést fogalmaztam meg, mely szerint a túlképzettség egyik oka a diplomások eltérő képességeiben keresendő. Ezek alapján a következő hipotézis ellenőrzésére tettem kísérletet: *a gyengébb képességgel bíró diplomások nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint jobb képességű társaik.*(H2.3)¹⁰⁶

A képesség kifejezés különböző dimenziókkal bíró soktényezős fogalom, ami megnehezíti a fogalom operacionalizálását. A heterogén képességek elmélet kidolgozóí a képességekre vonatkozó illeszkedési hiányt szubjektív módszerrel mérték. A megkérdezetteknek arra a kérdésre kellett felelniük, hogy egyetértenek, vagy sem a következő kijelentéssel: *A jelenlegi állásom elegendő lehetőséget kínál tudásom és képességeim hasznosítására. A képességek kihasználásának hiányát a kijelentés*

¹⁰⁵ A heterogén képességek vizsgálata – adathiány miatt - elsősorban a MOZAIK®2001 kutatás adatain alapszik. A BBTE kutatás adatai azonban nem csak bizonyos összefüggések ellenőrzésére adtak lehetőséget, hanem olyan adatokat is tartalmaztak, melyek kiegészítették a kapott eredményeket.

¹⁰⁶ A feltételezés összhangban van a Sloane – Battu – Seaman [1999] által megfogalmazott helyettesíthetőségi hipotézissel. Az emberi tőke elméletből kiindulva a szerzők azt állítják, hogy bár a túlképzett munkavállalók magasabb formális iskolai végzettséggel rendelkeznek, de kisebb mértékben rendelkeznek az emberi tőke más formáival.

elutasításának mértéke jelölte egy ötfokozatú skálán. (Allen - van der Velden [2001] p. 438)

Egy későbbi tanulmányban Allen és de Vries [2004] a képességek mérését az alábbi öt kompetencia alapján vizsgálta: a saját szakterületre vonatkozó tudás; analitikus kompetenciák; információs és kommunikációs technológiák használata (IKT); korlátok (költségvetés, terv, irányvonalak) közti munkavégzésre való képesség, valamint mások kapacitásainak mobilizálására vonatkozó képesség. A munkavégzéshez szükséges kompetenciaszint, és a kutatásba bevont személyek kompetencia szintje közötti diszkrepanciát a megkérdezettek szubjektív véleménye alapján vizsgálták. Ezen kívül az elemzésbe bevonták a munkaerő-piaci tapasztalatot kifejező változót is.

A szerzők által vizsgált kompetenciák vizsgálatára azonban nincs lehetőségem – kivéve az információs és kommunikációs eszközök használatát, valamint a munkaerő-piaci tapasztalatot mérő változókat. Ezért az empirikus elemzés során azt vizsgáltam, hogy a diplomások emberi tőkéje milyen szerepet játszik a túlképzettség elkerülésében. A heterogén képességek elméletének kidolgozói ugyanis az emberi tőke mértékének különbözőségét hangsúlyozzák az azonos iskolázottságú munkavállalók körében, következésképpen a kifejezés alatt, csak a képességek bizonyos típusát, a produktív képességeket¹⁰⁷ veszem figyelembe. Ez a szűkítés sem teljesen problémamentes - nem egyértelmű ugyanis, hogy melyek a munkavégzés szempontjából fontos képességek – de figyelembe vehetjük azokat a tényezőket, melyek az emberi tőkét képezik.¹⁰⁸

Az emberi tőke elmélet képviselői szerint a munkavállaló emberi tőkéje nemcsak az „okleveles” tudásból áll, amelyet az iskolai végzettsége során szerez, hanem olyan tényezőkből is, amelyet a munkahelyi képzések során lehet elsajátítani. Ezeket a vállalatban belül eltöltött időtartam hossza is tükrözi. (Becker [1964])

Mincer [1958], [1962] szintén a munkahelyi képzés jelentőségét hangsúlyozza. A szerző szerint egy iskolai végzettségi szint megszerzése nem jelenti a képzési folyamat befejezését. Ez inkább az általános és az előkészítő szakasz befejezése, és annak a specializált és gyakran meghosszabbított képzési folyamatnak az elkezdése, amely során

¹⁰⁷ Az emberi tőke fogalma az egyének produktív képességeire utal. (Rosen [1998] p. 71)

¹⁰⁸ A heterogén képességek megközelítésmód megalkotói az emberi tőke elmélet egyik elemét terjesztették ki egy általánosabb szintre.

a munkavállalók munkahely-specifikus szakértelemre tesznek szert. (Mincer [1962] p. 50) A tanulási folyamat egyik legfontosabb része szerint a munkahelyi tapasztalat. Ez hatással van az egyén termelékenységére, és ezáltal a jövedelmére. (Az idő múlásával, ahogy a szakértelem és a tapasztalat felhalmozódik, a jövedelem is növekszik). (Mincer [1958] p. 287) Ez a kétfajta képzési forma nemcsak egy fokozat különböző szakaszait jelenti, hanem egymás helyettesítőit is képezhetik. Nagyon sok esetben a munkahelyi szakértelem azonos szintje elérhető akár a formális iskolai képzés „rövidítésével” és a munkahelyi képzés „hosszabbításával”, akár fordítva. (Mincer [1962] p. 50)

A „munkahelyi képzés” fogalmát tehát az emberi tőke képviselői nagyon tágan értelmezik, ezt a vállalaton belüli szolgálati idő is tükrözheti. A formális képzési lehetőségek ugyanis a fogalomnak csupán kis részét jelentik, a legnagyobb részét ezzel szemben a tapasztalatokból, a konkrét munkaszituációkból való tanulás képezi. (Rosen [1998] p. 91) A továbbiakban az ilyen típusú munkahelyi képzésre az informális képzés kifejezést használok.

Az emberi tőke felhalmozásának egy másik formája a munkahely-változtatás, (Rosen [1998]. p. 94) így mindkét változót bevontam az elemzésbe.

A produktív képességek hatását elemzi a túlképzettség kockázatának elkerülésére nézve, Büchel és Pollmann-Schult [2001] szerzőpáros is, bár az állás-verseny (Thurow [1975] modell felől közelednek a kérdés vizsgálatához. Szerintük a képességek tradicionális mérőeszközeit a munkaerő-piaci tapasztalat, a munkahelyen eltöltött szolgálati idő (munkahelyi tapasztalat), a (formális) munkahelyi képzés,¹⁰⁹ illetve a későbbi tanulmányok jelentik. A szerzők szerint azonban problematikus lehet, ha a produktív képességek mérésére csak ezen nyers mutatókat használjuk. A tanulmányban kísérletet tesznek egy precízebb mérőeszközt találni a képességbeli adottságok mérésére, így az előzőekben említett tényezők mellett fontosnak tartják a szülők iskolázottságát is. Ez helyettesíti szerintük a specifikus képességek olyan komponenseit, mint társadalmi képességek, vagy specifikus, később felhasználható tudás, amelyet az iskolai teljesítmény nem tükröz. Fontosnak tartják az iskolai teljesítmények mérését, illetve a végzettség minőségét is. (i.m. pp. 2-3)

¹⁰⁹ A fogalom tartalma ebben az esetben nem azonos az emberi tőke elmélet képviselői által megfogalmazott informális munkahelyi képzéssel.

Az emberi tőkét képező összetevők (munkaerő-piaci tapasztalat,¹¹⁰ IKT eszközök használata, informális munkahelyi képzés, állás-változtatás) mellett - Büchel és Pollmann-Schult [2001] nyomán – az alábbi tényezőket vontam be az elemzésbe: szülők iskolai végzettsége,¹¹¹ és iskolai teljesítmény. Az iskolai teljesítmény közvetlen mérésére nincs lehetőségem, helyette közvetett módon, különböző változókon keresztül próbálom közelíteni.

V.3.3.1 Info-kommunikációs eszközök használata

A MOZAIK[®]2001 kutatás tanúsága szerint a számítógép-használat nagyon elterjedt a diplomás fiatalok körében, aminek ismeretében nem meglepő, hogy nincs különbség e tekintetben a túlképzettek és a megfelelően képzettek között: mindkét csoport több mint négyötöde (túlképzettek 86,0 százaléka, megfelelően képzettek 88,4 százaléka) használja a számítógépet. Nem találtam különbséget továbbá a számítógép használata elsődleges célja tekintetében sem: mindkét csoport közel háromnegyede (túlképzettek 74,4 százaléka, megfelelően képzettek 73,8 százaléka) elsősorban munkavégzési céllal ül a számítógéphez.

Nincs különbség a számítógép-használat helye tekintetében sem (otthon, vagy munkahelyen), és abban sincs jelentős különbség a fiatalok csoportjai között, hogy saját tulajdonú/használatú, vagy pedig más tulajdonában levő közös használatú számítógépet használnak. Továbbá nem találtam eltérést a munkahelyi illeszkedés alapján kialakított fiatalok csoportjai között sem az internetezés, sem pedig az elektronikus levelezés, kapcsolattartás tekintetében.

Az info-kommunikációs eszközök használatának pontosabb kifejezésére egy ún. használati indexet szerkesztettem. Az indexbe négy változó beemelését terveztem: számítógép-használat, elektronikus levelezés, internet használat, mobil telefon használat.

¹¹⁰ A munkaerő-piaci tapasztalat és a munkahelyi tapasztalat (informális munkahelyi képzés) változókat Allen-van der Velden [2001] szerzőpáros is használta.

¹¹¹ A szülők iskolai végzettségének (mint specifikus képességek bizonyos komponenseinek helyettesítőinek) hatása a túlképzettség elkerülésére nézve a kétváltozós elemzésben nem szerepel (korábban már volt szó róla), a többváltozós elemzésben viszont már megjelenik.

A felsorolt változókon kívül egy TÁRKI keretében végzett kutatásban az on-line vásárlást, illetve a WAP-os készülék használatát is bevonták a használati indexbe (Polonyi [2001] p. 16), a MOZAIK[©]2001 kutatás azonban nem tartalmazott kérdéseket erre vonatkozóan.

A kiválasztott változók együttjárásának vizsgálatához először kétváltozós, majd többváltozós statisztikai elemzéseket végeztem. A változók páronkénti összevetését is elvégeztem a korrelációs együtthatók kiszámításával. A mobiltelefon használata azonban a többi eszközzel nem mutatott lineáris kapcsolatot, így a változót nem vontam be a használati indexbe. A másik három változó közötti páronkénti korrelációs együttható lineáris kapcsolatot jelzett.

Első lépésben a használati indexet mechanikusan definiáltam, az alapján, hogy ki hány eszközt használ. Az így létrehozott index-változó négy csoportot tartalmazott: kezdve azokkal, akik egyetlen eszközt sem használnak, befejezve azon fiatalokkal, akik mindhárom lehetőséget használják. Az IKT használat indexe és a munkahelyi illeszkedés közötti összefüggés-vizsgálatát a magyarázó változó átlagának elemzésével végezve, azt találtam, hogy a túlképzettek és a megfelelően képzettek nem különböznek egymástól az IKT használat tekintetében.

Felvetődik azonban a kérdés, hogy használat szempontjából azonos értékűnek tekinthető-e az elektronikus levelezés, a számítógép-használat és az internetezés. Ha ezek nem egyenértékű tevékenységek, akkor az indexben szereplő változókat nem feltétlenül kell ugyanakkora súllyal szerepeltetni. Így második lépésben az IKT használati index kialakítását főkomponens elemzéssel végeztem el, mivel az eljárás segítségével lehetőség van az eredeti változók különböző súlyokkal történő összeadására. A négy változó közül a mobil-használat nem illeszkedett a főkomponens struktúrába, így ezt el kellett hagyni. Végül a főkomponens az alábbi változókat tartalmazta: számítógép-használat, elektronikus levelezés használata, Internet használat.¹¹²

¹¹² A KMO mutató értéke 0,633, az elemzésbe bevont változók páronként nem korrelálatlanok, a változók teljesítik a faktorelemzéshez szükséges minimális feltételeket, a Bartlett-teszt szignifikanciája 0,000.

Táblázat 17. A főkomponenst alkotó változók szkórajai, kommunalitásai

Változó neve	Faktorszórok	Kommunalitások	Sajátérték	Magyarázott variancia
SZAMITOG	0,799	0,639	1,71	56,99
EMAIL	0,727	0,528		
INTERNET	0,737	0,543		

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

Az IKT használat főkomponens elemzéssel kialakított indexe és a túlképzettség kapcsolatának vizsgálatát a magyarázó változó átlagának elemzésével végezve, nem találtam szignifikáns eltérést a diplomás fiatalok munkahelyi illeszkedési csoportjai között. Mindezek alapján elmondható, hogy nincs különbség a diplomás fiatalok csoportjai között az info-kommunikációs eszközök használata tekintetében.

V.3.3.2 Informális munkahelyi képzés

Az egyének a munkahelyi képzés révén - a konkrét helyzetekből történő tanulás által - specifikus szaktudást halmozhatnak fel. A fogalom tehát a tapasztalatokból való tanulással függ össze, így az informális munkahelyi képzést az adott munkahelyen eltöltött időtartam hossza tükrözi.¹¹³ A kijelentéssel a romániai munkaadók egy része is egyetért. Egy vállalkozások körében végzett reprezentatív vizsgálat tanúsága szerint a munkaadók egyharmada azért nem indít munkahelyi képzést, mert véleményük szerint a szakmát a munkahelyen lehet elsajátítani. (Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006] p.110)

A MOZAIK®2001 kutatás keretében a munkaerő-piaci életút felvételére is sor került, ami lehetőséget nyújtott az adott munkahelyen szerzett informális munkahelyi képzés hónapokban kifejezett mérésére (az adatfelvétel időpontja mínusz az adott állás betöltésének kezdő időpontja).¹¹⁴ A két változó közötti kapcsolatot az informális

¹¹³ Hasonló módon méri a munkahelyi képzést Mincer [1958] is. Szerinte a tanulási folyamat ezen része – a tapasztalat – az állásban eltöltött időszak hosszával mérhető (i.m. p. 287)

¹¹⁴ Mind az adatfelvétel ideje, mind pedig a munkahely betöltésének kezdete esetében nemcsak az év, hanem a hónap is rendelkezésemre állt.

munkahelyi képzést mérő változó átlagának elemzésével végeztem el.¹¹⁵ Az adatok alapján elmondható, hogy nincs különbség a munkahelyi illeszkedés csoportjai között az informális munkahelyi képzés időtartama tekintetében: mindkét csoport tagjai átlagosan 22-23 hónapja dolgoznak az adott munkakörben.

A munkahelyi tapasztalat (informális munkahelyi képzés) mérésének egy atipikus operacionalizálását találjuk meg Büchel – Pollmann – Schult [2001] tanulmányában. A szerzők a megkérdezettek viszonylag fiatal életkorából kiindulva, arra voltak kíváncsiak, hogy a vizsgált személy hat hónapnál hosszabb ideje dolgozik az aktuális munkahelyen, vagy sem. (i.m. p. 10)

Ebből kiindulva az informális munkahelyi képzés időtartamának mérését így is elvégeztem, két csoportot hozva létre: akik hat hónap, vagy annál rövidebb idő óta vannak alkalmazásban, illetve akik ennél hosszabb ideje dolgoznak az adott munkakörben. Az informális munkahelyi képzés e mérési módja szerint már találtam különbséget a diplomás fiatalok csoportjai között: a megfelelően képzettek négyötöde (84,6 százalék), míg a túlképzettek kétharmada (66,7 százalék) dolgozik hat hónapnál hosszabb ideje az adott munkakörben. ($\chi^2=7,07$; $df=1$; $p=0,008$; $V=0,19$; $N=184$)

A BBTE kutatás keretében a diplomázást követő formális képzések megkérdezésére is sor került. A két változó együttjárását vizsgálva azt tapasztaltam, hogy a végzettségüknek megfelelő állásban dolgozó fiatalok nagyobb arányban (73,6 százalék) vettek részt posztgraduális képzésben, mint akik nem képzettségüknek megfelelő állásban dolgoznak (65,0 százalék), a változók közötti kapcsolat azonban elég gyenge. ($\chi^2=7,91$; $df=1$; $p=0,005$; $V=0,07$; $N=1528$)

¹¹⁵ Az informális munkahelyi képzés (tapasztalat) és a munkaerő-piaci illeszkedés kapcsolatát óvatosan kell kezelni, mivel problematikus az ok és az okozat kérdése. A változók kapcsolatának vizsgálata során ugyanis az időbeliség kritériuma nem teljesül, mivel mindkét változó az aktuális állás egy paraméterét jelenti.

V.3.3.3 Munkaerő-piaci tapasztalat

A végzettségnek megfelelő szintű állásszerzésben korlátozó tényezőt jelenthet a munkaerő-piaci tapasztalat hiánya is. Sicherman [1991] kutatási eredményei azt mutatják, hogy a túlképzettek átlagosan kevesebb munkaerő-piaci tapasztalattal rendelkeznek, ugyanakkor kevesebb munkahelyi képzésről számoltak be. A szerző szerint az adatok azt támasztják alá, hogy az emberi tőke más formái, mint a munkaerő-piaci tapasztalat alatt során szerzett képességek helyettesíthetik az elégtelen iskolázottságot. (i.m. pp. 104-105)

A munkaerő-piaci tapasztalat operacionalizálása során különböző mérési lehetőségekkel találkozhatunk a szakirodalomban. Egyes szerzők az előzetes munkaerő-piaci tapasztalat mérésénél abból indulnak ki, hogy a fiatal hány éves volt a jelenlegi állás kezdésekor (Allen-van der Velden [2001] p. 441), más szerzők pedig az iskola befejezésének éve és az adatgyűjtés ideje közti időszak hosszát (években kifejezve) tekintik a munkaerő-piaci tapasztalat mutatójának (Büchel-Pollmann-Schult [2001] p. 10).

Jelen kutatásban a munkaerő-piaci tapasztalat mérésére az Allen-de Vries [2004] által használt módszert alkalmaztam¹¹⁶; a munkaerő-piaci tapasztalat csak felsőfokú végzettség megszerzése utáni időszakra vonatkozik. (Hasonló módszerrel dolgozott még: Battu – Belfield – Sloane [1999].) Ez alapján a munkaerő-piaci tapasztalatot a diplomaszerezést követő állásban töltött idő maximuma (az adatfelvétel ideje és a végzettség megszerzése közti időszak, hónapokban mérve) mínusz a felsőfokú végzettség megszerzése utáni esetleges inaktivitási időszak (munkanélküliség, GYES stb.) hossza tükrözi.

Az eredmények szerint a fiatalok átlagosan 31,9 hónapot dolgoztak a diplomaszerezés óta: legkevesebb hat és legtöbb 90 hónapot dolgoztak diplomával a kezükben. Ez azonban nem jelent feltétlenül felsőfokú végzettséget igénylő állást.¹¹⁷ Felvetődik a kérdés, hogy a munkaerő-piaci tapasztalat megszerzésével sikerül-e a fiataloknak megfelelően illeszkedő állást találniuk? A kérdés megválaszolásához azt vizsgáltam,

¹¹⁶ Ők fogalmazták meg „a heterogén képességek elmélete” kifejezést.

¹¹⁷ Ugyanakkor azt sem jelenti, hogy az adott foglalkozásban csupán a diplomaszerezést követően dolgoznak.

hogyan van-e különbség a túlképzettek és a megfelelően képzettek között a munkaerő-piaci tapasztalat mértékében. A két változó közötti kapcsolatot ebben az esetben is a magyarázó változó átlagának az elemzésével vizsgáltam, de nem találtam szignifikáns különbséget e tekintetben a diplomás fiatalok csoportjai között.

Táblázat 18. A fiatalok munkahelyi illeszkedés szerinti csoportjainak átlagos munkaerő-piaci tapasztalata, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemzés	t-érték	df	Szignifikancia szint
megfelelően képzett	33,19	21,8	136	1,31	182	0,19
túlképzett	28,23	24,2	48			

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

Ezek alapján elmondható, hogy a munkaerő-piaci tapasztalat időtartamának növekedése nem jelenti a képzettségi szintnek megfelelő elhelyezkedés esélyének javulását.

V.3.3.4 Állásváltoztatás

A munkaerő-piaci tapasztalat mérésére Büchel [2001] az állásváltások számát javasolja, ami a szerző szerint a munkaerő-piaci tapasztalat direkt mutatóját képezi (i.m. p. 468). A különböző munkakörben való alkalmazás Rosen [1998] (p. 94) szerint pedig az emberi tőke felhalmozásának egyik formája. Az állásváltoztatások száma ugyanakkor megegyezik az előző munkahelyek számával. Ez Csáki Mihály [2003] szerint a megszerzett tudás változatosságára és minőségére nézve ad becslési támpontot.

A MOZAIK[©] 2001 kutatás adatai azonban nem támasztják alá az elképzelést: az állásváltoztatások száma tekintetében nem találtam különbséget a diplomás fiatalok munkahelyi illeszkedés szerinti csoportjai között.

V.3.3.5 Iskolai teljesítmény

A heterogenitás hipotézisből kiindulva azt feltételeztem, hogy a jobb iskolai teljesítmény csökkenti a túlképzettség kockázatát. Az iskolai teljesítmény és a munkahelyi illeszkedés közötti kapcsolatot azonban közvetlenül nem tudtam ellenőrizni, mivel a MOZAIK[©]2001 kutatás adatbázisa nem tartalmaz olyan adatot, amely konkrét információval szolgál az iskolai teljesítményről.¹¹⁸ Ehelyett a vizsgálatba olyan változókat vontam be (felsőfokú végzettség típusa, a felsőfokú intézmény fenntartója, a felsőoktatásban való részvétel formája, középiskola típusa), amelyek bár nem az iskolai teljesítményt mérik, mégis szolgálhatnak indikátorként erre vonatkozóan.¹¹⁹ Az iskolák közötti minőségbeli különbségek ugyanis jelentős eltéréseket generálhatnak az emberi tőke mennyiségében az azonos iskolázottságú egyének között is. A hipotézis tesztelésére szolgáló mutatók többsége esetében érvényességi problémák merülnek fel, ugyanis ezek nem a diplomások iskolai teljesítményét mérik. Másodelemzések során gyakori ez a probléma, hisz általában a rendelkezésre álló adatbázis nem tartalmazza azokat az adatokat, amelyről állítani kívánunk valamit. Az érvényességi problémákat a megismételhetőséggel próbáltam kiküszöbölni, a mutatók felcserélhetőségének elve alapján. Az elv szerint, annak ellenére, hogy egyik indikátor sem tökéletes mutatója a vizsgált változónak, amennyiben ezek mindegyike alátámasztja a vizsgált összefüggést, akkor ezek együttes súlya elegendő a hipotézis elfogadásához. (Babbie [1996] p. 360)

a. A felsőfokú végzettség típusa

Feltételezésem szerint az egyetemi, vagy annál magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kisebb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a főiskolát végzettek. Az a tény ugyanis, hogy valaki minőségileg alacsonyabb szintű képzésben vesz részt, a

¹¹⁸ Az iskolai képzésben elért eredmények osztályzatokban való minősítése sem tükrözi teljes mértékben a tanulók tudását, képességeit, legalábbis Romániában. Az értékelés gyakran inkább a tanuló a csoportban elfoglalt helyét tükrözi, mint az elért ismeretszintet. Az osztályzatok főként az elismerés - büntetés terminusaiban jelennek meg, és kevésbé a tanuló iskolai fejlődésének mutatójaként. (Vlăsceanu [2002] idézi: Neagu [2006] p. 11)

¹¹⁹ Büchel - Pollmann-Schult [2001] szerzőpáros az iskolai teljesítményt a befejezett általános iskola típusa, és minősítése segítségével mérte. Ezen kívül fontosnak tartják a vokacionális képzés minőségét is. Ez utóbbit az elhelyezkedési kilátások segítségével operacionalizálták. (i.m. pp. 9-11)

megkérdozett korábbi képességbeli hiányosságait tükrözi. (Büchel - Pollmann-Schult [2001] p. 21) Bár a tanulmány szerzői ezt a vokacionális képzésben végzettek vonatkozásában fogalmazzák meg, kiterjeszthetjük a felsőfokú végzettségűekre is.

A magasabb iskolázottság ugyanakkor bizonyos képességek – mint a problémák kreatív megoldása, új lehetőségek felismerése és kihasználása, illetve innováció az utasítások követése helyett - növelésével jár. Andren – Earle – Sapatoru [2004] érvelése szerint egy átmeneti gazdaságban ezek különös jelentőséggel bírnak, így amennyiben az iskolázottság növeli e képességeket, akkor a dolgozók relatív termelékenysége növekszik az iskolázottság növekedésével. Hipotézisüket közvetett módon ellenőrizve Romániában - az önfoglalkoztatók iskolázottsági befektetéseinek megtérülése révén – azt találták, hogy az iskolázottság növeli az önfoglalkoztatók kreatív cselekvésre való képességét. Ebből arra lehet következtetni, hogy hasonló hatással jár az iskolázottság az alkalmazottak esetében is. (i.m. pp. 16-17)

A MOZAIK[®]2001 kutatás eredményei szerint a főiskolai végzettséggel rendelkezők több mint kétszer akkora arányban helyezkedtek el olyan állásban, amely nem igényelt felsőfokú végzettséget, szemben az egyetemet végzett diplomásokkal. (a Pearson-féle khí-négyzet érték 11,47, a próba szignifikanciája 0,001, V=0,24)

Az egyetemi végzettség nagyobb stabilitása mutatható ki a magyarországi FIDÉV kutatás adatai szerint is, a munkahely-iskolai végzettség illeszkedése tekintetében. (FIDÉV [2004]) Az egyetemet végzettek között megközelítőleg 12 százalékponttal magasabb a nem túlképzettek aránya, továbbá közel 8 százalékponttal alacsonyabb a túlképzettek aránya, mint a főiskolát végzett pályakezdők körében. A szerzők szerint ez azt jelenti, hogy egyetemi végzettséggel jobb és stabilabb illeszkedés érhető le, és hogy főiskolai végzettséggel kisebb az esély a túlképzett állapotból történő kilépésre. (i.m. p. 21) Más országokban is találunk hasonló eredményeket. Dolton-Vignoles [2000] (Egyesült Királyság), valamint Verhaest - Omey [2004] (Belgium) adatai szerint a magasabb színvonalú képzettséggel, vagy jobb eredménnyel végzettek körében kevésbé valószínű a túlképztség előfordulása.¹²⁰

¹²⁰ Blaskó [2008] magyarországi fiatal diplomások körében végzett elemzésének tanúsága szerint a korai munkaerő-piaci siker záloga az egyetemi végzettség, szemben a főiskolaival, és a megfelelő szakválasztás. További előnyök érhetők el a felsőoktatás ideje alatt szerzett munkatapasztalat révén is. (i.m. p. 92)

A BBTE kutatás adatai azonban az előzőekkel ellentétes eredményt mutatnak: az egyetemi szintű végzettséget szerzők valamivel kisebb arányban (65,4 százalék) helyezkedtek el végzettségüknek megfelelő állásban, szemben a főiskolai szintű végzettséget szerzőkkel (72,9 százalék), a két változó közötti kapcsolat azonban elég gyenge ($\chi^2=5,6$; $p=0,01$; $V=0,06$)

Táblázat 19. Munkahelyi illeszkedés a felsőfokú végzettség szintje szerint (relatív gyakoriság) (N=1528)

	egyetem	főiskola
megfelelően képzett	65,4	72,9
túlképzett	34,6	27,1
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

A magasabb szintű végzettség és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát az elvégzett osztályok számával is közelíthetjük, mivel az esetek többségében a hosszabb időtartamú képzés magasabb képzettségi szintet is jelent.¹²¹

Az elvégzett osztályok száma és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát a magyarázó változó átlagának elemzésével vizsgálva,¹²² elmondható, hogy a megfelelően képzettek a túlképzettekhez viszonyítva átlagosan hosszabb időt töltöttek el az iskolai képzésben.

Táblázat 20. Munkahelyi illeszkedés az elvégzett osztályok száma szerint, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemsszám	t-érték	df	Szignifikancia szint
megfelelően képzett	16,9	1,4	135	3,17	181	0,002
túlképzett	16,1	1,3	48			

Forrás: Saját számítás MOZAIK® 2001 kutatás alapján.

¹²¹ A kijelentés természetesen nem minden esetben helytálló (pl. mérnöki, orvosi szakok hosszabb idejű képzést igényelnek), de a romániai oktatási rendszerben pl. a főiskolai képzés általában rövidebb idejű tanulmányokat jelent.

¹²² Az elvégzett osztályok számát magas mérési szintű változónak tekintettem, mert minden értéke egy befejezett iskolai évet jelöl.

Az iskolai végzettség ilyen megközelítése azonban nem problémamentes ugyanis, amint Sik Endre [2004] (p. 129) is kifejti, ehhez még két feltétel szükséges (minden iskolában eltöltött év azonos mértékű beruházást jelentsen, és minden iskolai év azonos mértékű termelékenység növekedést idézzon elő), e feltételek pedig nem teljesülnek.

Az emberi tőke mérésének javítása érdekében a befejezett osztályok számát kifejező változó mellett ezért a szerző a továbbképzéseket, az iskolarendszeren kívül megszerezhető tudást (jogosítvány, nyelvismeret¹²³, számítógép- és internet-használati ismeret)¹²⁴, valamint a háztartás felhalmozott tudását (ennek könyvben való megtestesülését) veszi figyelembe. (Sik [2004] p. 129-130)

Ebből kiindulva kísérletet tettem a felhalmozott tudás mérésére is, azonban a szerzővel ellentétben nem a háztartás könyvben megtestesült tudását mértem, hanem az elolvasott könyvek számával közelítettem ezt. Az olvasási gyakoriságot a tudáshoz való pozitív viszonyulásként is értelmezhetjük, azt feltételezve, hogy a végzettségüknek megfelelő szinten elhelyezkedő fiatalok többet olvasnak, mint akik túlképzettként vállaltak munkát. Az összefüggés helyességét az olvasási gyakoriságot kifejező változó átlagának elemzésével vizsgáltam. Az eredmények szerint a túlképzettek átlagosan 8-9 könyvet olvastak el a vizsgálatot megelőző évben, szemben a megfelelően képzettekkel, akik 16-17 könyvet is elolvastak.

Táblázat 21. A munkahelyi illeszkedési csoportok átlagos könyvolvasási gyakorisága, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemszám	t-érték	df	Szignifikancia szint
megfelelően képzett	16,7	25,4	135	2,22	183	0,02
túlképzett	8,4	10,8	50			

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

¹²³ Amint várható volt (mivel egy idegen nyelv ismerete szükséges a felsőfokú oklevél megszerzéséhez) az idegen nyelvismeret tekintetében nem találtam különbséget a diplomás fiatalok csoportjai között: átlagosan 1,07 nyelven írnak jól a diplomások (az idegen nyelvismeretet azon nyelvek számával közelítettük, amelyen saját megítélésük szerint jól írnak). Hasonló eredményt találtunk, amikor a jól beszélt nyelveket vettük számításba. A számítógép- és internet használati ismeretekről már beszéltem, a jogosítványra vonatkozóan pedig nincsenek adataim.

¹²⁴ Az emberi tőke mérésére Romániában az iskolai végzettségen kívül a számítógép-használati ismeretet, valamint az idegen nyelv ismeretet vette figyelembe Voicu [2004] is.

A tudáshoz való pozitív viszonyulás tehát összefügg a képzettség és a foglalkozás közti illeszkedés megvalósulásával, az időbeliség kritériuma azonban most sem ellenőrizhető, aminek következtében az ok-okozati kapcsolat feltételei nem teljesülnek.

b. A felsőfokú intézmény fenntartója

Feltételezhető, hogy az állami finanszírozású felsőoktatási intézményekben végzett diplomások kisebb valószínűséggel válnak túlképzetté, mivel az állami oktatási intézmények magasabb színvonalú képzettséget jelentenek, szemben az alapítványi, magán felsőoktatási intézményekkel, ami gyengébb minőséget jelentett.¹²⁵ A magánegyetemek, távoktatási programok színvonalbeli hiányosságaira hívják fel a figyelmet Biró A. és mtsai [1995] is, a romániai magyar oktatási rendszer elemzésére irányuló tanulmányukban. A szerzők szerint ezen intézményekben a hallgatók felvételénél nincs komolyabb szűrés, és ez a képzés folyamán sem változik, és mivel nincs komolyabb szelekció, a képzés színvonala sok kívánnivalót hagy maga után. (i.m. p. 73) Hasonló következtetésre jut Erdei [2004] is az erdélyi felsőoktatás elemzése alapján. Szerinte a 90-es évek elején a törvényi szabályozás hiányát kihasználva számos olyan magánegyetemet hoztak létre, melyek nem feleltek meg a felsőoktatás minőségbiztosítási követelményeinek. Az állami felsőoktatási intézményeket ugyanakkor nagyobb presztízs övezte, ami lehetővé tette a jó tanulmányi eredménnyel rendelkező hallgatók vonzását. (Erdai [2004] p. 24)¹²⁶

A diplomát adó intézmény, ugyanakkor (Spence [1973]) jelzésként is szolgálhat az egyének képességeire nézve, aminek nagy szerepe a munkaerő-piaci érvényesülés szempontjából.

A felsőfokú intézmény típusa, és a munkahelyi illeszkedés közötti kapcsolatot kétváltozós elemzéssel vizsgáltam. A keresztábra adatai arra mutatnak, hogy a magán, illetve alapítványi felsőfokú intézmények végzettjei szignifikánsan nagyobb arányban

¹²⁵ A kérdőíves adatgyűjtés 2001-ben történt, amikor a jobb minőségű képzést nyújtó magánegyetemek hallgatói még nem végeztek nagy számban. Pl. a SAPIENTIA – EMTE legelső évfolyama a 2004/2005-ös tanévben végzett.

¹²⁶ A magán felsőoktatásban tanulók aránya egynegyede (25,2 százalék 2001-ben) az összes felsőoktatásban tanuló hallgatóknak. (NHDR [2007] p. 182)

válnak túlképzetté, szemben az állami finanszírozású felsőfokú intézmények végzettjeivel. ($\chi^2=4,45$, $p=0,03$, $V=0,15$.)

Táblázat 22. Munkahelyi illeszkedés a felsőfokú végzettséget nyújtó intézmény típusa szerint (relatív gyakoriság) (N=188)

	magán	állami, egyházi
megfelelően képzett	57,1	76,3
túlképzett	42,9	23,8
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

Robst [1995] szerint az elvégzett iskola minősége az Amerikai Egyesült Államokban fontos tényező annak a megállapításában, hogy egy személy túlképzetté válik vagy sem. A kutatási adatai azt bizonyítják, hogy a diplomát adó intézmény minősége tartós befolyással bír a dolgozókra nézve, ugyanis a túlképzettségből való kilépésre is hatással van. A jobb minőségű intézményben végzettek ugyanis nemcsak, hogy kisebb valószínűséggel válnak túlképzetté, de nagyobb valószínűséggel képesek kilépni a túlképzettségi helyzetből. (i.m. p. 226)

c. A felsőoktatásban való részvétel formája

A felsőoktatásban való részvétel formája is információval szolgálhat az iskolai teljesítményről: egyrészt a levelező tagozaton tanulók egy része kedvezőtlen helyet foglalt el a bejutási sorrendben, másrészt pedig a levelező tagozat, a távoktatás feltételezhetően kisebb hatékonysági oktatási formát jelent az oktatásra fordított időtartam miatt. A távoktatási forma ugyanakkor alacsonyabb színvonalat is jelent. (Bíró A. és mtsai [1995])

Ezek ismeretében azt a feltételezést fogalmaztam meg, mely szerint a felsőfokú tanulmányokat levelező, vagy távoktatás formájában végző diplomások nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, szemben a nappali tagozaton végzett fiatalokkal.

A kétváltozós elemzés adatai szerint szignifikáns kapcsolat van a felsőoktatásban való részvétel formája és a munkahelyi illeszkedés között, bár a kapcsolat nem túl erős ($\chi^2=6,05$ $p=0,01$ $V=0,18$).

Táblázat 23. Munkahelyi illeszkedés a felsőoktatásban való részvétel formája szerint (relatív gyakoriság) (N=188)

	nappali	esti, levelező, távoktatás
megfelelően képzett	76,4	52,2
túlképzett	23,6	47,8
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

A nappali tagozaton végzettek tehát nagyobb arányban helyezkednek el végzettségi szintjüknek megfelelő állásban, mint azon fiatalok, akik felsőfokú képzettségüket esti, levelező, vagy távoktatás formájában szerezték.

d. Középiskola típusa

Az iskolai teljesítmény mutatójaként szolgálhat az elvégzett középiskola típusa is. Büchel és Pollmann-Schult [2001] szerint az iskolai teljesítmény jól közelíthető az elvégzett iskola típusával, mivel a későbbi képzés minőségétől függetlenül a magasabb szintű végbizonyítvány fontos része az egyéni képességeknek, és hatékony védelmet nyújt a túlképzettség kockázatával szemben. (p. 13)

A szerzők az iskolai teljesítményt differenciáltabban is mérték: addicionális mutatóként kezelve a bizonyítvány minősítését. E változó bevonása után azt találták, hogy az alsósintű végzettség, illetve a felső szintű végzettség esetében az oklevél minősítése nem mérvado a megfelelő szintű állás szerzésében, hanem csupán a képzettséget nyújtó iskola típusának van meghatározó szerepe. Középszintű kvalifikáció esetében azonban az elvégzett iskola típusa mellett, az oklevél jobb minősítésével csökkenteni lehet a túlképzettség kockázatát. (i.m. pp. 14-16)

Romániában az elméleti középiskolai oktatás mind mennyiségileg (tanulmányi idő), mind minőségileg (az oktatás tartalma, a tanárok felkészültsége és minősítése, az oktatás körülményei) többre értékelt, mint a szakiskolai, vagy a szakközépiskolai képzés. (Neagu [2006] p. 6)

Ebből kiindulva azt feltételeztem, hogy a túlképzettség valószínűsége kisebb azon diplomások körében, akik elméleti, vokacionális középiskolába jártak, mint akik szakiskola után estiben érettségiztek, vagy szakközépiskolában fejezték be középiskolai

tanulmányait. A kétváltozós elemzés adatai azonban nem támasztották alá a hipotézist.

Az előzőekben bemutatott indikátorok közül önmagában egyik sem elegendő az iskolai teljesítményre vonatkozó hipotézis elfogadásához, bár több változó (felsőfokú végzettség típusa, elvégzett osztályok száma, a könyvolvasás gyakorisága, elvégzett felsőfokú intézmény fenntartója, felsőoktatásban való részvétel formája) a feltételezés helyességére utal. Ezért az iskolai teljesítmény jobb közelítése érdekében kísérletet tettem a változók összevonására egy index keretében.

e. Az iskolai teljesítmény indexe

Az indexbe bevonni kívánt változók között először a kétváltozós kapcsolatokat vizsgáltam meg. Az egyes itempárok közötti kapcsolatok relatív erősségének vizsgálatára kétdimenziós táblákat és asszociációs mérőszámokat használtam. A vizsgálat eredményei szerint a középiskola típusa változó egyetlen másik változóval sem mutatott szignifikáns összefüggést, ezért kihagytam az elemzésből. A másik három változó (felsőfokú végzettség típusa, elvégzett felsőfokú intézmény fenntartója, felsőoktatásban való részvétel formája) között páronként szignifikáns, közepes erősségű kapcsolatot találtam (a Cramer féle asszociációs együttható értékei 0,24 és 0,39 között találhatók). Következő lépésben a változók közötti többdimenziós kapcsolatokat is megvizsgáltam; az eredmények szerint mindhárom itemet bevonhatjuk az indexbe. Az indexbe beemelt három változót ugyanolyan súllyal szerepeltettem. Az indexet mechanikusan definiáltam, az így létrehozott összetett változó négyfokozatú, nulla és három közötti terjedelemmel.¹²⁷ Az index-változó alapján négy csoportot alakítottam ki. A legalacsonyabb értéket azon diplomások kapták, akik magán felsőoktatási intézményben, levelező/távoktatás formában főiskolai oklevelet szereztek; a legmagasabb értéket az index-változón pedig azok érték el, akik állami/egyházi felsőoktatási intézményben, nappali tagozaton szereztek egyetemi végzettséget.

¹²⁷ Az így létrehozott index belső érvényességének ellenőrzésére itemelemzést végeztem. (Babbie [1996] p. 457) Az általam létrehozott összetett mérőszköz szoros összefüggést mutat az indexbe bevont változókkal (a Cramer féle együttható értékei 0,72 és 0,80 között találhatók).

Az iskolai teljesítmény mérésére létrehozott index és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatának elemzése során azt találtam, hogy a megfelelően képzettekkel szemben a túlképzettek átlagosan alacsonyabb pontszámot érnek el az általam konstruált összetett mérőeszközön. Ezek alapján elmondható, hogy az ily módon mért iskolai teljesítmény csökkenti a túlképzettség kockázatát.

Táblázat 24. Munkahelyi illeszkedés az iskolai teljesítmény átlaga szerint, és a t-próba eredményei

	Átlag	Standard hiba	Elemzés	t-érték	df	Szignifikancia szint
megfelelően képzett	2,66	0,7	138	3,70	186	0,000
túlképzett	2,18	0,9	50			

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

Nem biztos azonban, hogy mindhárom item ugyanolyan erősségű, valószínűleg pontosabb eredményeket kapunk, amennyiben az eredeti változókat különböző súlyokkal adjuk össze. Így az iskolai teljesítményhez kapcsolható változókat főkomponens elemzéssel is összevontam.¹²⁸

Táblázat 25. A változók főkomponens szórójai, és kommunalitásai

Változó neve	Faktorszórák	Kommunalitások	Sajátérték	Magyarázott variancia
FELSOVEGZ	0,714	0,510	1,68	56,17
INTFENT	0,718	0,515		
TANFORMA	0,813	0,660		

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

Az ily módon mért iskolai teljesítmény és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatának vizsgálata alátámasztja az előzőekben megfogalmazott következtetést: a jobb iskolai teljesítmény csökkenti a túlképzettség kockázatát.

¹²⁸ A KMO mutató értéke 0,613, az elemzésbe bevont változók páronként nem korrelálatlanok, a változók teljesítik a faktorelemzéshez szükséges minimális feltételeket, a Bartlett-teszt szignifikanciája 0,000.

f. Ösztöndíj

A tanulmányi és az érdemösztöndíj az iskolai teljesítmény egyik mutatója lehet, hiszen ezen ösztöndíjakat a tanulmányi eredmények alapján kapják a hallgatók. Így arra kerestem a választ a BBTE kutatás adataiban, hogy van-e különbség az ösztöndíjasok és a nem ösztöndíjasok között a munkahelyi illeszkedés tekintetében. A kétváltozós elemzés eredményei szerint azon diplomások, akik tanulmányi és/vagy érdemösztöndíjban részesültek felsőfokú tanulmányaik során kisebb arányban (28,9 százalék) váltak túlképzetté, mint, akik nem részesültek ilyen jellegű ösztöndíjban (34,5 százalék). A változók közötti kapcsolat azonban nem szignifikáns ($\chi^2=3,56$; $df=1$; $p=0,059$; $V=0,04$; $N=1529$)

Az ösztöndíj időtartamát (félévekben) is figyelembe véve, már szignifikáns különbséget találtam: a végzettségüknek megfelelő állásban elhelyezkedők átlagosan hosszabb ideig részesültek ösztöndíjban, szemben azon diplomásokkal, akik nem szakképzettségüknek megfelelő foglalkozásban dolgoznak. ($t=1,94$; $df=1527$; $p=0,05$; $N=1529$)

Ezen eredmények szintén arra utalnak, hogy a jobb iskolai teljesítmény csökkenti a túlképzettség kockázatát.

g. Az oklevél minősítése

A felsőfokú végzettség megszerzését igazoló oklevél minősítése is jelzéssel szolgálhat a diplomások iskolai teljesítményére vonatkozóan. A BBTE kutatás eredményei szerint az oklevél minősítése nem tudja megfelelő módon előre jelezni a későbbi munkahelyi illeszkedést, illetve ennek hiányát: a két csoport között nem találtunk szignifikáns különbséget ($t=1,16$; $df=470$; $p=0,24$) az oklevél minősítésének átlaga tekintetében. Az oklevél minősítésére vonatkozó kérdésre azonban csupán 472 fiatal válaszolt, ami az elemzett diplomások csoportjának alig egyharmada (30,8 százaléka). Ez nem elfogadható válaszolási arány, ugyanakkor azt is figyelembe kell vennünk, hogy kitöltött válaszok nem tekinthetők az összes lehetséges válasz véletlen mintájának: a nem válaszolók, akár jelentős mértékben is különbözhetnek a kérdésre válaszolóktól. A kapott eredményeket tehát óvatosan kell kezelnünk, így nem fogadjuk el az iskolai teljesítmény szerepét hangsúlyozó hipotézis cáfolataként.

V.3.3.6 A heterogenitásra vonatkozó indikátorok együttes hatása

A továbbiakban arra kerestem a választ, hogy a képességek mérésére használt mutatók közül melyek csökkentik a túlképzettség kockázatát, és milyen mértékben.¹²⁹ A binomiális logisztikus regressziós modellbe a heterogenitáshoz kapcsolható (lásd 26. táblázat) magyarázó változók mellett a következő kontrollváltozókat építettem be: nemi hovatartozás, nemzetiség, életkor, lakhely jellege, regionális besorolás, valamint a szülők iskolai végzettsége. (Függő változó: munkahelyi illeszkedés; attribútumok: 1 – megfelelően képzett, 0 – túlképzett)

Táblázat 26. A logisztikus regressziós modellbe beépített független változók paraméterei

A változó neve	A változó jelentése	Mérési szint, attribútumok
IKTFOKOM	IKT eszközök használati indexe (főkomponens elemzéssel)	Folytonos változó
IMKEPZES	Informális munkahelyi képzés hossza	1 – hat hónapnál hosszabb 0 - hat hónap, vagy kevesebb
LGMPITAP	Diplomázást követő munkaerő-piaci tapasztalat (hónapokban) 10-es alapú logaritmusa	Folytonos változó
ISKTELFO	Iskolai teljesítmény indexe (főkomponens)	Folytonos változó
MHVALT	Változtatott-e munkahelyet?	Dichotóm változó (1-igen, 0-nem)
IDNYELVI	Hány idegen nyelven ír jól? ¹³⁰	0 – egy, vagy egy sem 1 – kettő, vagy több
LGKONYV	Elolvasott könyvek számának 10-es alapú logaritmusa	Folytonos változó

¹²⁹ Az adatok forrása a MOZAIK® 2001 kutatás.

¹³⁰ Az idegen nyelvismeretet a jól beszélt nyelvekkel közelítve is hasonló eredményt kapunk.

A logisztikus regressziós eljárást az összes magyarázó változó egyidejű beléptetésével (Method = ENTER) végeztem el, de nem sikerült olyan modellt konstruálni, amelyben minden változó szignifikáns. Ismételten elvégezve az elemzést a változók egymás utáni kihagyásával (Method = Backward LR) sikerült egy szignifikáns modellt ($\chi^2=19,42$; $df=2$; $p=0,0001$) találni. A modellben azonban már csak két változó szignifikáns: az iskolai teljesítmény (főkomponens elemzéssel meghatározott) indexe, valamint az elmúlt évben elolvasott könyvek száma. Az olvasási gyakoriságot kifejező változó ugyanakkor időben nem előzi meg a munkahelyi változót, ami által nem teljesül az oksági kapcsolat egyik – az időbeliségre vonatkozó – kritériuma. Ezek ismeretében a kapott eredményeket óvatosan kell kezelnünk.

Táblázat 27. A szignifikáns logisztikus regressziós modell, a hozzá tartozó változókkal együtt

Változó	Együtthatók	Wald-statisztika	Szignifikancia	R	Esélyhányados Exp (B)
ISKTELFO	0,61	11,68	0,000	0,22	1,85
LGKONYV	1,31	7,74	0,005	0,17	3,71
Konstans	- 0,03	0,007	0,93		

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

Mindezek alapján elmondható, hogy bár a heterogenitás hipotézist nem sikerült igazolni, azonban az adatok arra hívják fel a figyelmünket, hogy az erdélyi diplomások körében a felsőoktatásban való részvétel mutatóinak jelentős szerepe lehet a túlképzettség elkerülésében. A kérdés csupán az, hogy minek következtében: jobb iskolai teljesítményt tükröznek és/vagy „jelzés” funkciójuk által?

A diplomás népesség heterogenitásának tényét ezzel szemben a nemzetközi kutatási adatok egy része alátámasztja. Büchel - Pollmann-Schult [2001] kutatásai azt mutatják, hogy a képességek klasszikus mutatói, mint munkaerő-piaci tapasztalat, munkahelyen eltöltött idő, munkahelyi képzés csökkentik a túlképzettség kockázatát. Bár a túlképzettség bizonyos háttérjellemzőktől is nagymértékben függ, de amikor ezek

hatását kontrollálják, akkor a válaszadók képességeihez tartozó tényezők hangsúlyosabb szereppel bírnak. (i.m. pp. 16-17)

Hasonló következtetésre jut Alba-Ramirez [1993] is. Eredményei szerint a túlképzettek fiatalabbak, kevesebb tapasztalattal és szolgálati idővel rendelkeznek, ugyanakkor rövidebb betanítási időszakról számoltak be, mint a megfelelően képzettek. (i.m. p. 263) Sloane – Battu – Seaman [1999] eredményei szintén alátámasztják a megfogalmazott hipotézist: a nagyobb formális iskolai végzettség a túlképzettek esetében kevesebb tapasztalattal és képzéssel, valamint rövidebb szolgálati idővel párosul.

Chevalier [2000] szerint a felsőfokú képzés kitágult hozzáférési lehetősége megnövelte a frissen végzettek heterogenitását a képességek tekintetében. Az Egyesült Királyságban végzett kutatásában azt találta, hogy a felsőfokú végzettségűek többségénél hiányoznak azok a képességek, amelyek képessé tennék őket a diplomás állások versenyére. (i.m. p. 2) Eredményei szerint úgy tűnik, hogy a valódi túlképzettség összekapcsolható a képességek hiányával. A bérhozam különbség 30-40 százaléka magyarázható a csoport képességbeli hiányosságaival. Az alacsonyabb szintű képességek magyarázattal szolgálhatnak az alacsonyabb keresetre és a képzési lehetőségek hiányára.

A szerző szerint a felsőfokú végzettek széles csoportja nem tűnik képesnek a „diplomás” képességek elsajátítására, de alternatív szakmai képesítés hiányában „szubgraduális” képességekkel egyetemi képzettségre tesznek szert, hogy korszerű állást szerezzenek. Így a kevésbé rátermett diplomások számára a végzettség megszerzése egy drága megoldás arra nézve, hogy „jelzöt” szerezzenek.

V.3.4 Differenciális túlképzettség¹³¹

A Frank [1978] által megfogalmazott differenciális túlképzettség elméletéből kiindulva azt a hipotézist fogalmaztam meg, mely szerint *a házas nők nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a hajadonok, főként egy szűk munkaerő-piacon.*(H2.4)¹³²

Az elmélet érvényessége mellett szólnak Büchel [1998] németországi kutatási eredményei is. Az adatok szerint a rurális térségben élő házas nők szignifikáns átlag feletti túlképzettségi arányt érnek el, akkor, ha a munkahely és a lakhely közötti becsült távolságot is figyelembe vesszük. Ez a magas kockázati csoport a szerző szerint elkerülheti a túlképzettséget, ha szélesebb városi közegbe költözik. (idézi: Büchel [2001] p. 472)

A MOZAIK kutatás eredményei szerint az erdélyi diplomás nők családi állapotuk szerint szignifikánsan ($\chi^2=4,77$; $p=0,02$) különböznek a túlképzettség tekintetében.¹³³ A kétváltozós elemzés tanúsága szerint a házas nők nagyobb arányban (47,1 százalék) válnak túlképzetté, szemben a hajadon (25,0 százalék) felsőfokú végzettségű nőkkel (N=94).¹³⁴ Ez a különbség azonban független a település típusától (falu/város), vagy a regionális besorolástól.

Ehhez hasonlóan a gyermekek száma – főként a kisgyermekeké – szintén szűkítheti a nők választási lehetőségeit, aminek következtében kényszerítve lehetnek a kompromisszumos megoldásra, így a túlképzettségre is. A hipotézist a MOZAIK kutatás adatain ellenőrizve azt találtam, hogy bár azon nők, akiknek vannak gyermekeik

¹³¹ A hipotézis tesztelését mindkét, rendelkezésemre álló, adatbázison elvégeztem.

¹³² Ehhez hasonló hipotézist fogalmaz meg Csákó Mihály [2003] is, bár a feltételezést nem korlátozza a nőkre. A szerző szerint a házas családi állapot kötöttséget jelent, ami azzal járhat, hogy a munkavállaló kevésbé tekinthető aktuálisan rugalmasnak a munkavégzés helyével, körülményeivel, időbeosztásával szemben. (Csákó [2003] p.)

¹³³ Mindkét nem képviselőit együttesen vizsgálva nem találtam különbséget a családi állapot és munkaerő-piaci illeszkedés típusai között.

¹³⁴ A házas családi állapot ugyanakkor az alkalmazotti státus esélyét is csökkenti. Dostie – Sahn [2006] eredményei szerint a házas nők nagyobb valószínűséggel az önfoglalkoztatók, vagy a munkanélküliek közé tartoznak a romániai munkaerő-piacon, szemben a nem házas nőkkel, akik inkább alkalmazotti státusban találhatók. (i.m. p. 15)

nagyobb arányban (50,0 százalék) váltak túlképzetté, mint akiknek nincsenek gyermekeik (28,9 százalék), a különbség nem szignifikáns ($\chi^2=2,9$; $p=0,08$; $N=94$).

A családi állapot és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatát a nők körében a BBTE kutatás adatbázisán is megvizsgáltam. Az elemzés az előzőekkel ellentétes eredményt hozott: a házas nők körében kisebb a túlképzettség mértéke (27,1 százalék), szemben a nem házas nőkkel (34,6 százalék) ($N=1179$).¹³⁵

A differenciális túlképzettség elmélete szerint a családi állapot hatása függ a munkaerőpiac méretétől is, ezért logisztikus regressziós elemzéssel vizsgáltam a családi állapot és a településtípus együttes hatását a túlképzettség elkerülésére nézve.¹³⁶

Táblázat 28. A szignifikáns logisztikus regressziós modellt alkotó változók

Változók	Együtthatók	Wald	Szignifikancia	R	Esélyhányados Exp (B)
TELEPTIP	0,59	11,02	0,00	0,07	1,81
CSALLAP	0,28	3,6	0,05	0,03	1,32
Konstans	0,55	53,14	0,00		

Forrás: Saját számítás a BBTE kutatás alapján.

Az eredmények szerint a vidéken élő nők 1,81-szer nagyobb eséllyel helyezkednek el megfelelően képzettként, szemben a városban lakó diplomás nőkkel.¹³⁷

A házas családi állapot ugyanakkor növeli (és nem csökkenti) a túlképzettség elkerülésének valószínűségét a nők körében (a házasoknak 1,32-szer nagyobb az esélyük a megfelelő képzettség megszerzésére).¹³⁸ Az elemzésbe bevont mindkét változó tehát a várttal ellentétesen hat.

¹³⁵ A különbség szignifikáns ($\chi^2=5,90$ $df=1$, $p=0,01$).

¹³⁶ Az elemzésbe bevont két változó: CSALLAP (0-nem házas, 1-házas), TELEPTIP (0-város, 1-vidék). A modell szignifikáns: $\chi^2=17,189$; $df=2$, $p=0,0002$).

¹³⁷ Ez ellentmondásban van azon elképzeléssel, mely szerint a kiterjedt munkaerő-piacon (város) több lehetőség van, így nagyobb a végzettségnek megfelelő szintű állás megszerzésének valószínűsége. A kérdést bővebben az V.2.3 részben fejtettem ki.

¹³⁸ A házastárs léte a társadalmi tőke egyik elemét jelentheti, ami által csökkenthető a túlképzettség kockázata. Erről a V.3.1. részben bővebben volt szó.

Ezek alapján elmondható, hogy a differenciális túlképzettség elmélete nem tudja kielégítő módon megmagyarázni a túlképzettség jelenségét az erdélyi diplomás nők esetében.

Vahey [2000] Kanadában végzett kutatási eredményei, mely a házas és a hajadon nők bérhozam különbségeit is elemzi, szintén ellentmondanak a Frank [1978] által megfogalmazott elméletnek. A differenciális túlképzettség elméletét cáfolják Sloane – Battu – Seaman [1999] adatai is.

Hasonló eredményre jutottak McGoldrick és Robst ([1996] pp. 281-283) az Amerikai Egyesült Államokban végzett kutatásukban. A szerzők az alulfoglalkoztatásban mutatkozó nemi különbségeket vizsgálták, empirikus tesztelés alá vonva a differenciális túlképzettség elméletét. Három különböző mérési módszert (szubjektív, statisztikai, valamint foglalkozás-osztályozás) használtak, annak a vizsgálatára, hogy létezik-e - a munkaerőpiac méretétől függő - differenciális különbség a nemek között, a túlképzettség tekintetében. Azt találták, hogy a nemek közti különbségek nem függetlenek a túlképzettség mérésének a módszerétől. Ennek ellenére a három módszer közös eredménye, hogy a munkaerőpiac – a település népességszámával mért - nagyságának nincs szignifikáns hatása annak a valószínűségére nézve, hogy a házas nők túlképzetté váljanak.

V.3.5 Nem megfelelő szakképzettség

A felsőoktatási kínálat nem feltétlenül van összhangban a munkaerő-piaci kereslettel, bizonyos egyetemi végzettségeknek nincs munkaerő-piaci megfelelőjük, aminek következtében bizonyos tudományterületek végzettjei számára korlátozottak a képzettségnek megfelelő elhelyezkedési lehetőségek. Feltételezésem szerint a képzettség és foglalkozás közötti illeszkedési hiány oka az oktatási kínálat és a munkaerő-piaci kereslet eltéréseiben is kereshető, így a túlképzettség nem egyforma mértékben érinti a különböző szakok végzettjeit (H2.5).

A BBTE kutatás lehetőséget adott annak a vizsgálatára, hogy a különböző karok végzettjei között van-e eltérés a képzettség és foglalkozás illeszkedése tekintetében. Eredményeim szerint a Matematika-informatika, valamint a Pszichológia és

neveléstudományok Karok végzettjei találtak leginkább képzettségüknek megfelelő állást. A Jogi Karon, vagy Teológián végzettek közel háromnegyedének szintén sikerült a végzettségnek megfelelő állásszerzés. A képzettség és foglalkozás megfelelésének legalacsonyabb arányát a Fizika Kar (39,1 százalék), a Politikai tudományok és közigazgatás Kar (44,2 százalék), valamint Sport és testnevelés Kar (44,7 százalék) végzettjei körében figyeltük meg. (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2=132,04$, $df=14$, $p=0,000$ $V=0,29$, $N=1521$)

A továbbiakban azt is megvizsgáltam, hogy a különböző karok végzettjei között van-e szakok szerinti különbség. Pszichológia és neveléstudományok Karon végzettek között a szakmában való elhelyezkedés valamivel magasabb az idegen nyelvoktatók körében, de a különbség nem szignifikáns. A Bölcsész Karon belül pedig azon szakok végzettjei között alacsonyabb (64,9 százalék) a képzettség és foglalkozás közötti megfelelés, ahol két idegen nyelvet társítottak (angol-francia, angol-német, német-francia), de a különbség most sem szignifikáns.

A gazdaságtudományokat tanultak között azonban már a szakok között is találtam releváns különbséget: a képzettségüknek megfelelő foglalkozásban leginkább a könyvelés (82,2 százalék), pénzügy és biztosítás (77,3 százalék), valamint a bank és tőzsde (71,1 százalék) szakok végzettjei helyezkedtek el. A képzettség és foglalkozás közötti illeszkedés a turizmus és szolgáltatások (55,2 százalék), valamint nemzetközi tranzakciók (56,1 százalék) szakok végzettjei körében a legalacsonyabb. (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2=18,2$, $df=8$, $p=0,02$ $V=0,21$ $N=414$)

Különbség látszik a Történelem-filozófia Kar végzettjei körében is, bár a kis elemszám miatt az adatokat óvatosan kell kezelnünk. A történelemhez kapcsolódó szakok végzettjeinek kétharmada (64,9 százalék) a képzettségének megfelelő állásban helyezkedett el, ami a filozófusok kevesebb, mint egyharmadáról (26,7 százalék) mondható el. (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2=6,26$, $df=1$, $p=0,01$ $V=0,34$ $N=52$)

A közigazgatás, vagy politikai tanulmányokat végzettek körében hasonlóan alacsony a képzettség és foglalkozás közötti megfelelés (29,3 illetve 28,6 százalék), ezzel szemben az újságírást tanultak körében ezen arány kétharmad (69,4 százalék). (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2=15,92$, $df=2$, $p=0,000$ $V=0,38$ $N=108$) Más karokon végzettek között nem találtam szakok szerinti eltérést a képzettség és foglalkozás illeszkedése tekintetében.

Mindezek alapján elmondható, hogy a munkahelyi illeszkedés nem független az elvégzett szaktól, az illeszkedési hiány a filozófiát, közigazgatást, vagy politikai tanulmányokat végzettek körében a legnagyobb. A képzettség és foglalkozás közötti illeszkedés alacsony (39,1 százalék) a fizika, orvosi fizika, matematika-fizika szakok végzettjei körében is. Az európai tanulmányok, vagy sport, testnevelés, kinezioterápia szakok végzettjeinek kevesebb, mint fele helyezkedik el a képzettségének megfelelő állásban.

Ezen kívül megvizsgáltam a felsőfokú képzettséggel való elégedettség és a munkaerő-piaci illeszkedés kapcsolatát is. A BBTE kutatásban a feltett kérdések a szakképzettséggel, és az elméleti, illetve gyakorlati képzéssel való elégedettségre vonatkoztak. A három kérdés közül a gyakorlati képzéssel, illetve a szakképzettséggel való elégedettség szignifikáns összefüggést mutatott a diplomások munkaerő-piaci illeszkedés szerinti csoportjaival. A végzettségüknek megfelelő állásban elhelyezkedett fiatalok elégedettebbek voltak a szakképzettségükkel (87,6 százalék), illetve a gyakorlati képzésükkel (52,7 százalék), szemben a túlképzett diplomásokkal (szakképzettség 78,6 százalék, gyakorlati képzés 42,2 százalék). (Mindkét kapcsolat szignifikáns, a változók közötti kapcsolat viszont gyenge, mindkét esetben $V=0,1$) Az elméleti felkészítéssel való elégedettség azonban nem függ a munkaerő-piaci illeszkedéstől.

A felsőfokú képzéshez kapcsolható különböző szempontú elégedettségi tényezők együttes kifejezésére egy általános elégedettségi indexet is szerkesztettem, főkomponens elemzés segítségével. (A változók teljesítik az index-szerkesztés követelményeit: a páronkénti korrelációs együtthatók szoros kapcsolatot mutatnak, a KMO mutató értéke 0,697, a Bartlett-teszt szignifikanciája 0,000. A létrehozott összetett változó a variancia 69,6 százalékát magyarázza.)

Az adatok tanúsága szerint a megfelelően képzettek átlagosan elégedettebbek a felsőfokú képzéssel (általános elégedettségi index-el mérve), mint a végzettségüknek nem megfelelő állásban elhelyezkedő diplomások. ($t=4,45$ $df=1521$)

A felsőfokú képzés alatt nyújtott ismeretek, illetve a munkaerő-piaci elvárások közötti eltérést a kutatási eredmények jelentős része is alátámasztja.¹³⁹

Battu-Belfield-Sloane [1999] eredményei azt mutatják, hogy bizonyos szakok végzettjei - mint mérnöki, jogi, orvosi, természettudományi, illetve matematika - nagyobb valószínűséggel dolgoztak végzettségüknek megfelelő állásban. Az Egyesült

¹³⁹ Ez nem jelenti azt, hogy nincsenek olyan kutatási eredmények, amelyek nem támasztják alá az elvégzett szak irrelevanciáját. le Grand és mtsai [2004] eredményei szerint a munkaerő-piac szempontjából nem megfelelő szakképzettség nem olyan magas a túlképzettek csoportjában, így visszautasítható az a feltételezés, mely szerint a túlképzettség növekedése a nem megfelelő kvalifikációban történő növekedés lenne. (i.m. p. 30)

Királyságban a szakképzettségnek ugyanakkor nagyobb szerepe volt az illeszkedésben, mint a diploma minősítésének. (i.m. p. 25)

Allen és de Vries [2004] hollandiai adatai szerint az oktatás és az egészségügy területén végzettek találtak leginkább a végzettségi szintnek megfelelő állást. (i.m. p. 9)

Patrinos [1997] eredményei szintén azt bizonyítják, hogy a túlképzettség előfordulása függ a diszciplínától. Görögországban a képzettség és foglalkozás közötti eltérés különösen a társadalomtudományi végzettségű diplomások körében magas, valamint a mezőgazdaság, jog és humántudományok végzettjei körében. (i.m. p. 205)

A képzettség és a foglalkozás megfelelése Galasi-Timár-Varga [2001] eredményei szerint az orvostudományi végzettségűeknél a legmagasabb. A többi tudományterület végzettjeinél ez az arány legfeljebb ötven százalékos. A képzettség és foglalkozás megfelelésének legalacsonyabb arányát az agrártudományi végzettségűek körében figyelték meg. Hasonló összefüggést figyeltek meg akkor is, amikor az érintettek maguk ítélték meg a képzettség és a munka kapcsolódásának szorosságát. Szoros kapcsolódást találtak az orvostudományi és a művészeti végzettségűeknél, és gyenge kapcsolódást az agrártudományi végzettségűeknél.

Green - McIntosh – Vignoles [1999] kutatási adatai szintén a munkahelyi illeszkedés szakfüggő voltát támasztják alá. Eredményeik szerint a képességek átlagos szintjén nincs jelentős különbség a megfelelően képzettek és a túlképzettek csoportja között az Egyesült Királyságban. A különböző képességeket típusokra bontva azonban azt találták, hogy azok körében magasabb a túlképzettség valószínűsége, akik gyengébb ún. mennyiségi képességekkel rendelkeznek. Az adatok véleményük szerint azt a hipotézist támasztják alá, mely szerint egyes egyének bár magas szintű szaktudásra tettek szert az egyetemi képzés során, de ezek nem alkalmas képességek a munkaerő-piac számára, ahol mennyiségi, technológiai és különösen tudományos képességek iránt van kereslet. (i.m. pp. 29-31) Feltételezésük szerint a túlképzett személyek nagy valószínűséggel olyan képességek híján vannak, amelyek a munkaerő-piacon szükségesek. Azok a személyek például, akik jó számolási képességekkel rendelkeznek, kevésbé válnak túlképzetté. Ugyanakkor bizonyos szakok végzettjei is hasonló helyzetben vannak. A problémát tehát ott látják, hogy a képzés alatt megszerzett szakképzettség nem felel meg teljes mértékben annak, ami iránt munkaerő-piaci kereslet van. (i.m. p. 32)

A képzettség és foglalkozás közötti illeszkedés szakok szerinti struktúráját alaposabban megvizsgálva azonban egy más szempontra is felfigyelhetünk. Bár eredményeink a munkahelyi illeszkedés szakfüggőségét támasztják alá, azonban a magyarázat nem feltétlenül csak a felsőoktatási kínálat és a munkaerő-piaci kereslet közti eltérésben keresendő, hanem a zárt pozíciók is korlátozhatják fiatalok munkahelyi illeszkedését. Zárt pozíciók alatt olyan állások értendők, amelyek csak akkor betölthetők, ha megüresednek, míg a nyílt pozíciók bármikor betölthetők, mert a munkakört betöltő személyek lecserélhetők. (Sorensen [1983] idézi: Róbert [2004a] p. 25) Ha a zárt pozíciók vannak többségben egy munkaerőpiacon, akkor leginkább „üresedési versenyről” beszélhetünk, ahol az egyszer már alkalmazást nyert személy egykönnyen nem elbocsátható. (Sørensen-Kalleberg [1981] p. 66)

Róbert [2004a] szerint ez a kettősség a magyarországi munkaerőpiacon is jelen van: a közszférára tipikusan a zárt pozíciók jellemzők, a magánszféra alkalmazási viszonyai azonban inkább hasonlítanak a nyílt pozíciók rendszeréhez. A különböző érdekvédelmi szervezeteknek azonban a magánszférában is beleszólásuk van a munkaerőt érintő kérdésekbe, az alkalmazások pedig hagyományosan a „belül levőket” védik. (i.m. p. 26)

A helyzet Romániában is hasonló, mivel a közintézményeknél nem könnyű elbocsátani az alkalmazottakat, vagyis a szerkezeti telítettség nem könnyen bontható meg (Biró A. és mtsai [1995]). Ez két tényezőre vezethető vissza. Egyrészt a szerzők szerint az állami szektorban a rekrutálódás nem a kompetenciák alapján zajlott le, hanem a pozíciók felett rendelkezők kapcsolathálóinak mozgósítása révén, másrészt pedig azért, mivel a megszerzett funkcióhoz utólag megszerzik a diplomát, így eleve elfoglalják a kompetenciát igénylő helyeket. (i.m. p. 84) A magánszférában sem teljesen a nyitott pozíciók rendszere dominál. Egyrészt (a kilencvenes évek elején legalábbis) a magánszektorban még nem jelent meg a képzett szakember iránti széleskörű igény (Biró A. és mtsai [1995] p. 84), másrészt pedig bizonyos szakmai, érdekképviselési szervezetek nehezíthetik a frissen végzettek belépését az adott területre.¹⁴⁰

Így ez a szerkezet sem jelent teljesen nyitott fogadóstruktúrát a frissen végzett szakemberek számára.

¹⁴⁰ Amint az interjúkból kiderül ilyenek lehetnek például a jogi végzettséghez köthető szakmák, mint bíró, ügyész, ügyvéd, közjegyző.

V.4 Túlképzettség – alternatíva a munkanélküliséggel szemben?

Az eddigi eredmények alapján elmondható, hogy különböző tényezők (pl. gyenge iskolai teljesítmény, vagy nem megfelelő szakképzettség) olyan korlátot jelenthet a diplomások számára, amely következtében a végzettségének megfelelő szintű elhelyezkedés kiesik a választási lehetőségek közül. Ilyen körülmények között azt feltételezhetjük, hogy a túlképzettség alternatívaként szolgál a munkanélküliséggel szemben.

A munkanélküliség elkerülésére irányuló törekvés (akár a túlképzettség által is) e korlátok hiányában is értelmezhető, mivel a fiatalokra egy erős nyomás nehezedik, ami a munkavállalást sürgeti.¹⁴¹ A munkanélküliségi állapot ugyanis nemcsak megélhetési gondokkal jár, hanem negatív megítélést is maga után vonhat. Egy Hargita megyében végzett interjú vizsgálat tanúsága szerint a munkavállalók a tartós munkanélküliségért leginkább az adott helyzetben levő személyt teszik felelőssé, mivel véleményük szerint ez azt jelenti, hogy az illető nem is akar dolgozni. Az a vélemény fogalmazódik meg, hogy „ha valakinek égető szüksége van munkára, akkor talál magának valamilyen, akármilyen munkát szükség-megoldásként.” (i.m. p. 26) Ezen attitűd a munkanélküliséggel szembeni védekezés kérdésének kapcsán is megjelenik. A munkanélküliséget elkerülni jó magaviselettel, dolgozni akarással, szakmai tudással, képzéssel, pontos munkavégzéssel lehet. (Bálint et al [2004] pp. 26-27)

Más vizsgálatok a munkanélküliség kockázatának érzékelését mutatták a térségben. A Székelyföldön¹⁴² végzett MOZAIK 2001[®] kutatás adatai szerint (Bálint-Demeter [2002]) a 15-29 éves jelenleg dolgozó székelyföldi fiatalok egyharmada (34 százalék) tart attól, hogy közeljövőben elveszíti az állását. Félelmüket alátámasztja, hogy többségük (56 százalék) „kedvezőtlennek” vagy „nagyon kedvezőtlennek” ítéli meg az elhelyezkedési lehetőségeket a lakóhelyén és környékén, azzal a végzettséggel, szakképzettséggel, amellyel rendelkezik. A jelenleg tanulók jelentős hányada (39 százalék) szintén elhelyezkedési félelmeiről számolt be. (i.m. p. 203)

¹⁴¹ A munkanélküliség Romániában legnagyobb mértékben a fiatalok körében jelentkezik (Stănculescu – Berevoescu [2004] p. 190), ugyanakkor a magasabb iskolai végzettség sem garanciája a munkanélküliség elkerülésének, legalábbis az alcsíki fiatalok körében. (Demeter [2002] p. 331)

¹⁴² Az adatok Székelyföldre vonatkoznak, de Belső-Erdélyben is hasonló tendenciákat figyelhetünk meg. Erről bővebben Csata-Magyari-Veres [2002] tanulmányában olvashatunk.

A megkérdezettek úgy érzik, hogy az ifjúság legsúlyosabb problémája a munkanélküliség. A munkanélküliséget a válaszolók szinte fele (46 százalék) jelölte meg, mint nagyon fontos problémát: 34 százalék szerint a legfontosabb, 12 százalék szerint a második legfontosabb probléma az ifjúság életében. Ezt követi a pénztelenség, mint második leggyakrabban említett probléma, amelyet a fiatalok kétötöde (40 százalék) említett. A harmadik legsúlyosabb gond a kilátástalan jövő (21 százalék), amelyet a szegénység (20 százalék), és a lakáshelyzet megoldatlansága (13 százalék) követ. Ilyen módon tehát elsősorban az anyagi természetű problémák tűnnek a legjelentősebbnek az ifjúság életében. (i.m. p. 233)

A munkanélküliség és ebből kifolyólag az anyagi jellegű problémák jelentkezése a fiatalok problémaérzékelésében nem megalapozatlan, hisz ugyanezen kutatás adatai szerint a 15-29 éves megkérdezett fiatalok egytizede munkanélküli volt az adatfelvétel időpontjában, annak ellenére, hogy kéttizedük (21 százalék) még nem fejezte be iskolai tanulmányait, 12 százalékuk pedig inaktív kereső, vagy eltartott volt. Aktív kereső kategóriába a válaszolók alig több, mint fele (57 százalék) tartozott. Ez utóbbi csoport tagjai közül is jelentős azok aránya, akik kedvezőtlen munkaerő-piaci pozícióval jellemezhetők: alkalmi munkákból élnek (12 százalék), vagy a családi gazdaságban dolgoznak (11 százalék). (i.m. p. 202)

Ilyen körülmények között nem meglepő azon állítás, mely szerint a családi háztartások működésére a térségben a biztonság iránti felfokozott igény a jellemző. A biztonságra törekvés, a kockázat elkerülése nemcsak a munkavállalásra van hatással, hanem a képzés alultervezésében is megnyilvánulhat. Az „alultervezés” azt jelenti, hogy a gyerek képességeihez és/vagy személyes terveihez viszonyítva a családi környezet, a helyi közösség az iskolai és tanulási életpályát visszafogja. (Biró A. [2005] p. 12) A kockázatkerülés ugyanakkor már a továbbtanulási tervek során is szerepet játszhat. Egy VIII. osztályosok körében végzett vizsgálatban a tanulók a jövőbeli foglalkozások választása során három opciót jelölhettek meg, az egymást követő választások során azonban fokozatosan csökkent a foglalkozáshoz szükséges képzési szint. A válaszok értékelése alapján úgy tűnik, hogy amennyiben nem sikerül az elsőként megnevezett elképzelés, akkor a visszalépés, az igények csökkentése a legjobbnak ítélt stratégia. (Bálint-Miklós [2005] p. 34)

Ez a „ráklépés” az álláskeresés esetében is megmutatkozik. Több interjúból is kiderül, hogy a diplomás párhuzamosan több állást is megpályázott, amelyből csak egy-kettő a képzettségi szintnek megfelelő, a többi olyan pozíció, amely túlképzettséget jelent számára.

A biztonság iránti igény ugyanakkor nemcsak a térségre, hanem az egész országra jellemző. Közvélemény kutatási adatok (BOP [2005]) szerint ugyanis a megkérdezettek több mint kétharmada (69 százalék) részben vagy teljes mértékben egyetért azzal a kijelentéssel, hogy egy biztos munkahely még jóval alacsonyabb jövedelem esetében is kedvezőbb az egyén számára, mint egy bizonytalan, bármilyen keresettel párosuljon is az.

A (munkahelyi) biztonság preferálása következtében a diplomás fiatalok (főként, ha már megtapasztalták a munkaerő-piaci bizonytalanságot) azokat az állásokat is elfogadják, amelyek nem jelentik a végzettségi szintnek megfelelő foglalkozás gyakorlását.¹⁴³ Ezek alapján azt a konkrét hipotézist ellenőriztem, mely szerint *a túlképzettség valószínűsége nagyobb azon diplomások körében, akik valamilyen módon már szembesültek a munkanélküliséggel (H3).*¹⁴⁴

A munkanélküliséggel való szembesülés tágabb értelmezésben közelít a jelenséghez, és nem csupán a szűk munkaerő-piaci értelemben vett munkanélkülieket foglalja magába. Így a „munkanélküliséggel szembesültek” kategóriába azon diplomásokat is beletartoznak, akik hosszabb rövidebb ideig voltak már háztartásbeliek és/vagy eltartottak. A munkaerő-piaci kérdésekkel foglalkozó szakértők egy része úgy gondolja, hogy szociológiai szempontból ez a csoport leginkább a munkanélküliek közé sorolható, legalábbis Romániában. Laki - Biró [2001] szerint a háztartásbeliek és az eltartottak magas aránya a Csíki-medencében leginkább a „rejtett munkanélküliség” jelenségét jelzi. Ezen csoport jelentős része ugyanis csak kényszerűségből menekült a családi tennivalókba, és ha esélyt kapna rá, bármikor hajlandó lenne visszatérni/belépni a

¹⁴³ Hasonló feltételezést fogalmaz meg Kopátsy [1993] is. Véleménye szerint „a munkanélküliségtől féltő munkaerő (...) sem térben, sem szakmailag nem elég mobil, inkább csak a követelményeknek megfelelően viselkedik.” (i.m. p. 62)

¹⁴⁴ Chevalier [2000] szerint a túlképzettség csökkentheti a munkanélküliség valószínűségét, vagy időtartamát összehasonlítva a kevésbé képzett személyekkel. (i.m. p. 12)

munkaerő-piacra. Sőt szerintük ugyanez elmondható a leszázalékoltak egy részéről is. (i.m. p. 208)

Veres [2004] szintén azt állítja, hogy Romániában a háztartásbeli nők egy része „kényszer – háztartásbeli”, ami a munkanélküliek csoportjába volna sorolható (i.m. p. 41) Hasonló állítást tesz Csata is, az erdélyi fiatalokra vonatkozó tanulmányában.

Az érvelés helytállóságát támasztja alá az a tény is, hogy olyan diplomásokról van szó, akik jelenleg aktív kereső tevékenységet folytatnak, ami a munkára való alkalmasságot és hajlandóságot fejezi ki.¹⁴⁵

A kétváltozós elemzés adatai arra engednek következtetni, hogy azon diplomások, akik valamilyen módon szembesültek a munkanélküliséggel, szignifikánsan ($\chi^2=5,99$; $p=0,01$) nagyobb arányban váltak túlképzetté, szemben azon fiatalokkal, akik nem voltak „munka nélkül”.

Táblázat 29. Végzettség és foglalkozás közti illeszkedés a munkanélküliséggel való szembesülés alapján (relatív gyakoriság) (N=182)

	volt munka nélkül	nem volt munkanélküli
megfelelően képzett	59,2	77,4
túlképzett	40,8	22,6
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

Az eredmények összhangban vannak a román szakértők véleményével, akik szerint az atipikus alkalmazási formák nem új lehetőséget jelentenek Romániában, hanem inkább egy alternatívát a munkanélküliséggel szemben. (Stănculescu – Berevoescu [2004] p. 194)

Egy elhúzódó gazdasági krízishelyzetben a munkavállalók – a fiatalok hangsúlyozottan - a túlképzettséget választják a munkanélküliség elkerülése érdekében. (Neagu [2004])

¹⁴⁵ A MOZAIK 2001® kutatás keresztmetszeti vizsgálat volt, de a kérdőívben sor került a fiatalok munkaerő-piaci életútjának a nyomon követésére. E kérdésblokk vizsgálata alapján sikerült beazonosítani a fiatalok azon csoportját, akik három hónapnál hosszabb ideig munkanélküliek voltak, vagy háztartásbeliként, eltartottként megtapasztalták az ezzel járó bizonytalanságot.

V.5 A túlképzettség, mint átmenet¹⁴⁶

A karriermobilitás, valamint az állás-illeszkedés elméletéből kiindulva azon feltételezés tesztelését kíséreltem meg, mely szerint *a túlképzettségi helyzet átmeneti állapotot jelent a fiatalok számára (H4)*, de az idő múlásával - állásváltoztatásokon keresztül - megvalósítható az optimális illeszkedés.

A kutatási eredmények egy része alátámasztja ezt a hipotézist. Alpin - Shackleton – Walsh [1998] adatai tanúsága szerint, az Egyesült Királyságban a túlképzettség időben növekvő tendenciát mutat, és valószínűleg tartós jelenség. Véleményük szerint ez mégis csupán átmeneti állapotot jelent nagyon sok egyén számára. A munkavállalók, amint megszerzik az álláshoz szükséges képességeket, és tapasztalatot szereznek, képesek lesznek javítani az illeszkedési helyzeten. Alba-Ramirez [1993] eredményei pedig arra utalnak, hogy a tapasztalat és a munkahelyi képzés lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy javítsanak a munkahelyi illeszkedésükön a munkaerő-piaci karrierjük során. (i.m. p. 263)

Az átmenetre vonatkozó hipotézis helyessége esetén szignifikáns különbséget várható a túlképzettek és a megfelelően képzettek csoportjai között az alábbi tényezők tekintetében: szolgálati idő (mennyi ideje dolgoznak az adott munkakörben), a diplomaszerezés óta eltelt idő hossza, valamint a munkahely változtatások száma.

a. Szolgálati idő

A szolgálati idő hossza az informális munkahelyi képzés mutatója is, így az V.3.3.2 fejezetben már volt szó róla. A MOZAIK[®]2001 kutatás eredményei azt mutatták, hogy nincs különbség a túlképzettek és a megfelelően képzettek között az aktuális munkakörben eltöltött időtartam átlagos hossza tekintetében.

A túlképzettek és a megfelelően képzettek szolgálati idejének (aktuális munkahely) összehasonlításával tesztelte az állás-illeszkedés elméletet Sicherman [1991] is. Eredményei szerint a túlképzettek rövidebb ideje vannak az adott munkakörben, szemben a megfelelően képzettekkel.

¹⁴⁶ A kérdés vizsgálata - megfelelő adatok hiányában - csak a MOZAIK[®]2001 kutatás adatbázisán történt.

Az állás-illeszkedés elmélet tesztelése során Alba-Ramirez [1993] az adott állásban eltöltött átlagos időtartam hossza mellett az előző munkakörökben átlagosan eltöltött időszak hosszát is figyelembe vette. Ezen kívül két parciális változót is bevont az elemzésbe: változtatott-e valaha állást, illetve, hogy a jelenlegi állásban 5 évnél régebben dolgozik-e vagy sem.

Ebből kiindulva a szolgálati idő mérésére egy másik mérési módszert is kidolgoztam, két csoportot hozva létre: akik az átlagosnál (23 hónap vagy kevesebb) rövidebb idő óta vannak alkalmazásban, illetve akik az átlagosnál hosszabb ideje dolgoznak az adott állásban.¹⁴⁷

A munkakörben eltöltött időszak e mérési módja szerint már találtam különbséget a diplomás fiatalok csoportjai között: a túlképzettek többsége (70,0 százalék) az átlagosnál rövidebb idő óta dolgozik az állásban, míg a megfelelően képzettek alig több mint fele (54,3 százalék) dolgozik az átlagosnál rövidebb ideje az adott állásban. A különbség azonban nem elég jelentős ahhoz, hogy elfogadjuk a két változó kapcsolatát ($\chi^2=3,70$; $df=1$; $p=0,05$; $V=0,14$; $N=188$)

Az előző munkakörökben átlagosan eltöltött időszak mérésére Alba-Ramirez [1993] a potenciális munkaerő-piaci tapasztalat hosszát a munkahely-változtatások számára vetítette. A szerző szerint az életkorból kivonva az iskolában eltöltött évek számát, valamint az iskolázás előtti hat évet, megkapjuk a potenciális munkaerő-piaci tapasztalatot. Hasonló módon mérve az átlagos szolgálati időt a MOZAIK[©]2001 kutatás adatain nem találtam különbséget a munkahelyi illeszkedés csoportjai között: mindkét csoport átlagosan 28-30 hónapot dolgozhatott potenciálisan.

Felvetődik azonban a kérdés, hogy az előző állásoknak mekkora jelentőségek tulajdoníthatunk, ugyanis az állás-illeszkedés elmélet képviselői szerint az előző munkaerő-piaci történetnek nincs relevanciája az aktuális állás illeszkedésére nézve: az új illeszkedés minősége független az addig betöltött állásoktól.

¹⁴⁷ Az 5 évet a megkérdezettek viszonylag fiatal életkora miatt nem tartottam indokoltnak.

b. Diplomaszerezéstől eltelt idő

Az átmenet hipotézis szerint az egyéneknek szükségük van egy bizonyos időintervallumra, amíg a végzettségüknek megfelelő állást megtalálják, így a feltételezés helyességét az erdélyi diplomás körében a diplomaszerezés óta eltelt időszak hosszával is vizsgáltam.

Az adatok tanúsága szerint a fiatalok átlagosan 33,8 hónapot dolgozhattak, amennyiben a diplomaszerezés után rögtön elhelyezkedtek: legkevesebb hat és legtöbb 114 hónapot dolgozhattak potenciálisan diplomával a kezükben. Felvetődik a kérdés, hogy a diplomaszerezéstől eltelt idő növekedésével sikerül-e a fiataloknak megfelelően illeszkedő állást találniuk? A kérdés megválaszolásához azt vizsgáltam, hogy van-e különbség a túlképzettek és a megfelelően képzettek között a diplomaszerezés óta eltelt idő tekintetében. A két változó közötti kapcsolatot a magyarázó változó átlagának az elemzésével vizsgálva nem találtam szignifikáns különbséget a diplomás fiatalok csoportjai között.

Az eredmények ismeretében elmondható, hogy a diplomaszerezéstől eltelt időszak hosszának növekedése nem jelenti a megfelelő képzettségi szinten történő elhelyezkedési esélyek javulását.

Az állás-illeszkedés szempontjából tisztítottabb mutató a diplomaszerezés óta állásban eltöltött időszak hossza. Ez a mutató a diplomázást követő munkaerő-piaci tapasztalatot jelenti, és az V.3.3.3. részben bővebben kifejtettem. A MOZAIK[©]2001 kutatás eredményei szerint nincs szignifikáns különbség e tekintetben túlképzettek és a megfelelően képzettek között.

c. Állásváltoztatás

Az állásváltoztatás két szempontból is vizsgálható: egyrészt, hogy történt-e egyáltalán állásváltoztatás, másrészt hogy az állásváltoztatások száma növeli-e a megfelelően illeszkedő munkakörben való alkalmazást?

A diplomás fiatalok több mint kétötöde (42,6 százaléka) változtatott állást, míg a többség számára (57,4 százalék) ez az első munkakör, amelyben dolgozik. Kétváltozós elemzéssel vizsgálva a munkahelyi illeszkedés és az állásváltás kapcsolatát, nem találtam szignifikáns kapcsolatot a két változó között. ($\chi^2=2,48$; $df=1$; $p=0,11$; $V=0,1$;

N=188) Ezek ismeretében nem meglepő, ha az állásváltoztatások száma tekintetében sem találtunk különbséget a diplomás fiatalok csoportjai között.

A bemutatott eredmények alapján elmondható, hogy nem sikerült az átmenetre vonatkozó hipotézist igazolni. A hipotézis elvetése előtt azonban azt is figyelembe kell venni, hogy a vizsgálat alanyainak egy része (18,1 százalék) az adatfelvétel évében szerezte meg felsőfokú végzettségét, és legtöbb fél éve lépett be a munkaerő-piacra.

A megfelelő illeszkedésű állás megszerzése szempontjából érdemesnek látszik a diplomaszerezés évét is figyelembe venni. Eszerint az adatfelvétel évében diplomázó fiatalok szignifikánsan nagyobb arányban (41,2 százalék) dolgoznak túlképzettként, szemben azokkal, akik korábbi években diplomáztak (22,7 százalék). ($\chi^2=4,92$; $df=1$; $p=0,02$; $V=0,16$).¹⁴⁸ Az eredmény az átmenet hipotézis mellett szól.

Táblázat 30. Végzettség és foglalkozás közti illeszkedés a diplomaszerezés éve szerint (relatív gyakoriság) (N=188)

Végzés éve	2000-ben vagy korábban	2001-ben
túlképzett	22,7	41,2
megfelelően képzett	77,3	58,8
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás MOZAIK[©] 2001 kutatás alapján.

d. Többváltozós elemzés

Az átmenetre vonatkozó hipotézis elvetése előtt az előzőekben tárgyalt változók együttes hatását is megvizsgáltam. A binomiális logisztikus regressziós modellbe a 31. táblázatban bemutatott változók mellett az alábbi kontrollváltozókat építettem be: nem, nemzetiség, életkor, illetve lakhely jellege. (Függő változó a munkahelyi illeszkedés, a következő attribútumokkal: 0 – túlképzett, 1 – megfelelően képzett.)

¹⁴⁸ Abban az esetben, ha csupán az előző években végzetteket vettem figyelembe, akkor már nem találtam különbséget a túlképzettek arányában a diplomaszerezés éve szerint.

Táblázat 31. A bináris regressziós modellbe bevont változók paraméterei

A változó neve	A változó jelentése	Mérési szint, attribútumok
MUNKVALT	Változtatott-e munkahelyet?	0– igen, 1– nem
LOGATREG	előző munkakörökben eltöltött idő átlagos hosszának (hónapokban) 10-es alapú logaritmusa	Folytonos változó
LOGSZIDO	az adott munkakörben eltöltött időszak hosszának (hónapokban) 10-es alapú logaritmusa	Folytonos változó
SZOLGATL	jelenlegi állásában eltöltött időszak	1 – átlagosnál több 0 - átlagosnál kevesebb
VEGZESEV	a felsőfokú végzettség megszerzésének éve	0–2001-ben 1–2000-ben, vagy korábban

A logisztikus regressziós eljárást az összes magyarázó változó egyidejű beléptetésével (Method = ENTER) végeztem el, de nem sikerült olyan modellt konstruálni, amelyben minden változó szignifikáns. A változók együttes elemzése nem járt sikerrel, így ismét elvégeztem a logisztikus elemzést a változók egymás utáni kihagyásával (az alkalmazott módszer a Backward LR). Bizonyos változók kihagyása után sikerült egy olyan modellt konstruálni, amelyben, a modellben szereplő változóknak is szignifikáns hatásuk van a függő változóra. ($\chi^2=30,88$; $df=5$; $p=0,000$).

A modellben szereplő változókat, valamint ezek hatását az alábbi táblázat tartalmazza.

Táblázat 32. A szignifikáns modellt alkotó változók paraméterei

Változók	Együtthatók	Wald	Szignifikancia	R	Esélyhányados Exp (B)
KERDNEM	0,78	4,81	0,02	0,11	2,19
MUNKAVALT	0,77	4,73	0,02	0,11	2,16
VEGZESEV	1,07	6,53	0,01	0,14	2,92
Konstans	- 0,58	1,49	0,22		

Forrás: Saját számítás MOZAIK®2001 kutatás alapján.

A nemhez tartozó esélyhányados 2,19-es értéke azt jelenti, hogy a férfiaknak ennyivel nagyobb esélyük van a megfelelő képzettségű állásban való elhelyezkedésre a nőkkel szemben. Azon diplomások, akik nem változtattak munkahelyet 2,16-szor nagyobb eséllyel találhatók megfelelő képzettségű állásban; a munkahely-változtatás tehát csökkenti a megfelelő képzettség esélyét. A többi független változó hatását konstanson tartva elmondható, hogy 2,92-szer nagyobb esélyük van a végzettségi szintnek megfelelő elhelyezkedésre azon diplomásoknak, akik 2000-ben, vagy korábban végeztek, szemben azokkal, akik az adatfelvétel évében szerezték meg a felsőfokú végzettségüket.¹⁴⁹

A vizsgálat eredményei tehát nem támasztják alá a túlképzettség ideiglenes voltát. Más országokban végzett empirikus kutatási eredmények egy része szintén ellentmond az átmenet-hipotézisnek. Dolton-Vignoles [2000] adatai szerint az Egyesült Királyságban a felsőfokú végzettségű fiatalok 38 százalékát alkalmazták végzettségen aluli foglalkozásban a diplomaszerezést követő első munkahelyen. Ezen arány azonban nem csökkent jelentős mértékben a diplomázást követő hat év elteltével sem, amikor a fiatalok 30 százaléka dolgozott túlképzettként. A szerzők véleménye szerint a túlképzettség nem átmeneti állapot az egyének életében, így nem javulhat a munkaerő-piaci tapasztalat megszerzésével. (i.m. p. 183)

Battu – Belfield – Sloane [1999] longitudinális vizsgálatból származó adatai is azt mutatják, hogy a munkaerő-piaci karriernek nincs szignifikáns hatása az illeszkedésre nézve. (i.m. p. 29) Eredményeik azt sugallják, hogy a túlképzettség nem egy átmeneti jelenség az Egyesült Királyság diplomásai számára. A megkérdezettek ugyanakkora arányban voltak megfelelően illeszkedő állásban egy évvel a végzés után, mint amekkora arányban hat évvel a végzés után. A vizsgálat 11 éve alatt a végzettek egy része csak ideiglenesen dolgozott végzettségének megfelelő szintű állásban, de a diplomások megközelítőleg 30 százaléka soha nem dolgozott diplomás állásban. (i.m. pp. 23-24)¹⁵⁰

¹⁴⁹ A parciális R értékek vizsgálata azt mutatja, hogy a három változó hatása közel azonos, a legnagyobb részleges R érték ugyanakkor a diplomaszerezés évét jelölő változóhoz tartozik.

¹⁵⁰ Sloane – Battu – Seaman [1999] eredményei szintén cáfolják mind a karriermobilitás, mind az állás-illeszkedés elmélet feltételezéseit.

Mindezek alapján elmondható, hogy a diplomások egy része a munkaerő-piaci tapasztalat megszerzésével sem kerül végzettségének megfelelő szintű állásba. Az eredmények tehát nem támasztják alá az átmenetre vonatkozó hipotézist: a túlképzettség nem csak a foglalkozási karrier elejére jellemző ideiglenes helyzet az erdélyi fiatalok számára, hanem időben tartós állapot, amelyből nem könnyű kilépni.

V.6 Túlképzettség a következmények szempontjából

A munkahelyi illeszkedést vizsgáló kutatások egy része amellett érvel, hogy a túlképzettség negatív következményekkel jár az egyénre nézve. Ezek lehetnek magatartásbeli, pszichológiai változások, a termelékenység és a munkahelyi elégedettség csökkenése, de lehet rendszeres távolmaradás és munkahely elhagyás (Berg [1970]) is.

A túlképzettség vizsgálata során felmerül tehát a kérdés, hogy a túlképzettség milyen következményekkel jár az erdélyi diplomás fiatalok számára? Mit jelent a túlképzettség az állásváltoztatási aspirációk szempontjából? A továbbiakban e kérdés megválaszolását tűztém ki célul.

V.6.1 Állásváltoztatási aspirációk

Az állás-illeszkedés elmélete képviselői (Jovanovic [1979a]) amellett érvelnek, hogy a hibás illeszkedés nagy valószínűséggel felmondással jár. (i.m. p. 982) A hipotézis (H5) vizsgálatára BBTE kutatás adtabázisa adott lehetőséget. Az eredmények szerint a túlképzettként foglalkoztatottak többsége más munkakörben szeretne dolgozni, szemben a képzettségnek megfelelő foglalkozásban levőkkel, ahol ezen arány kevesebb, mint egyharmad. ($\chi^2=83,08$; $df=1$; $p=0,000$; $V=0,23$)

Táblázat 33. Végzettség és foglalkozás közti illeszkedés az állásváltoztatási tervek szerint (relatív gyakoriság) (N=1525)

	megfelelően képzett	túlképzett
tervezi	28,4	52,3
nem tervezi	71,6	47,7
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Saját számítás BBTE kutatás alapján.

Az állásváltoztatási tervek mellett felhozott érvek szintén alátámasztják a fenti hipotézist. A munkakörváltás mellett leggyakrabban felhozott érvek szakmai okokhoz kötődnek (48,5 százalék), majd ezt követi az anyagiakkal való elégedetlenség (46,3

százalék). A szakmai okok miatti változtatás leginkább a túlképzettként (65,0 százalék) dolgozókra jellemző, a képzettségüknek megfelelő állásban dolgozók csupán egyharmada (33,2 százalék) indokolja szakmai jellegű érvekkel az állásváltoztatási terveit. (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2=56,14$; $df=1$; $p=0,000$; $V=0,31$; $N=555$)

A szakterületnek megfelelő állásban dolgozók többsége (51,0 százalék) leginkább az anyagiakat hozza fel az állásváltoztatási szándék alátámasztására, szemben a túlképzettekkel, ahol ezen érv a válaszolók 41,0 százalékára jellemző. (A két változó közötti kapcsolat szignifikáns: $\chi^2=5,83$; $df=1$; $p=0,01$; $V=0,10$; $N=555$)

A kapott eredmények alátámasztják a hipotézist, mely szerint a képzettség és foglalkozás közötti illeszkedési hiány nagy valószínűséggel felmondással jár.¹⁵¹

Hasonló következtetést vonhatunk le a túlképzettként dolgozó fiatalokkal készített interjúk alapján is. Az interjúalanyok többsége hosszabb, vagy rövidebb távon állásváltoztatást tervez. Amint az alábbi interjúrészletek is illusztrálják a továbblépés gyakori oka a képességek nem megfelelő kihasználása, illetve az előrelépési lehetőségek hiánya.

„Nincsenek szakmai sikereim, egy feladattal megbíznak, s akkor én azt elvégzem, de hogy elismernek, vagy előreléptetnek ezáltal, ezek a feltételek még nincsenek, nincsenek előrelépési lehetőségek.”

„Nem az volt, amire számítottam, amilyen információim voltak arról az állásról, ott a továbbhaladási lehetőségekről...”

„A munkámon úgy lehetne változtatni, hogy valamilyen más beosztási körben dolgozom, de ez ebben a szervezetben szinte lehetetlen, így inkább a munkahelyen kellene változtassak. Úgy érzem több kihívással tudnék megbirkózni, nos ez így nem is igaz, mert a munka az tele van kihívásokkal, hisz mindennap más emberek testi és lelki egészségéért vagyunk felelősek, ez önmagában elég kihívás. De ennél többet szeretnék tenni.”

¹⁵¹ A MOZAIK®2001 kutatás keretében az állásváltoztatási aspirációk megkérdezésére nem került sor, de a külföldi munkavállalásra vonatkozó tervek már szerepeltek a kérdőívben. Eredményeink szerint a túlképzettek nagyobb arányban (50,0 százalék) tervezik a külföldi munkavállalást, szemben a megfelelően képzett fiatalokkal (36,4 százalék), a különbség azonban nem elég jelentős, hogy elfogadjuk a két változó kapcsolatát.

V.7A kvantitatív elemzés összefoglalása

A MOZAIK[©]2001 kutatás eredményei szerint a nők nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, szemben a férfiakkal. A férfiak nagyobb esélyét a megfelelő képzettként való elhelyezkedésre a binomiális logisztikus regressziós elemzések is alátámasztják. Ezek szerint a férfiaknak kettőnél nagyobb esélyük van a túlképzettség elkerülésére a nőkkel szemben. Ennek egyik lehetséges magyarázata Athey – Hautaluoma [1994] szerint a nemi diszkrimináció, ami a romániai munkaerő-piacon is hangsúlyozottan jelen van. (NHDR [2007], Pîrciog-Ciucă-Blaga [2006]) A nemek és a munkaerő-piaci illeszkedés közötti összefüggést a BBTE adatbázisán azonban nem sikerült bizonyítani. Életkor tekintetében nem találtam különbséget a munkahelyi illeszkedés csoportjai között, ami részben a vizsgálatba bevont személyek fiatal életkorával magyarázható, illetve azzal, hogy nincs jelentős életkorbeli különbség a megkérdezettek között.

A lakhely jellegére vonatkozó hipotézist nem sikerült igazolni a MOZAIK[©]2001 kutatás keretében, a BBTE kutatás másodelemzése viszont a várttal ellentétes eredményt hozott: a városban élők nagyobb arányban dolgoznak túlképzettként, szemben a vidéken élő fiatalokkal. Ennek egyik lehetséges magyarázataként Csata et al [2007] alapján az ún. kockázatkerülő magatartást fogalmaztam meg. A szerzők által megfogalmazott magatartásmódot a túlképzettségre vetítve egy új hipotézist sikerült felállítani a jelenség magyarázatában. A vizsgálat eredményei a feltételezett magyarázat mellett szólnak, így e hipotézis tesztelését érdemesnek tartom a későbbi vizsgálatok során.

A nemzetiség és a munkahelyi illeszkedés kapcsolatára előzetes hipotézist nem fogalmaztam meg, az elemzés során azonban megvizsgáltam a két változó kapcsolatát. Az eredmények szerint (főként a BBTE kutatás adatai alapján) a román nemzetiségűek nagyobb arányban dolgoznak túlképzettként, szemben a magyar fiatalokkal. Ez ellentmondásában van a szakirodalomban általánosan elfogadott véleménynel, amely szerint a túlképzettség leginkább a kisebbséghez tartozókra jellemző. A kapott eredmények magyarázatára ebben az esetben is a kockázatkerülő hipotézist fogalmaztam meg: a magyarok túlsúlya a megfelelően képzettek csoportjában valószínűleg nem jobb munkaerő-piaci esélyeket jelent, hanem a kockázatkerülő

magatartás jellemzőbb körökben. A vizsgálati adatok a feltételezett magyarázatot elfogadása mellett szólnak, így a hipotézist ellenőrzése további kutatások tárgyát képezheti.

A túlképzettség vizsgálata során jelentős szerepe van a munkahely jellegének: a BBTE kutatás adatainak másodelemzése szerint a túlképzettség leginkább a magánszférára jellemző.

Feltételezésem szerint a társadalmi tőke kiterjedtsége segít a munkahelyi illeszkedés szempontjából megfelelő állás megszerzésében, ennek hiánya pedig korlátozza ezt. A MOZAIK[®]2001 kutatás eredményei csak részben támasztották alá a hipotézist: a származás szerinti családi háttérnek nincs közvetlen hatása a munkahelyi illeszkedésre nézve, míg a különböző intézmények, illetve a vallási szertartások látogatásának gyakorisága (mint a társadalmi tőke mutatói) pozitív kapcsolatban van a munkahelyi illeszkedéssel. Ez utóbbi változók között azonban az időbeli korlátozás kritériuma nem ellenőrizhető. A hipotézis elfogadása ellen szól továbbá a társadalmi tőke konceptualizálásának, és operacionalizálásának nehézsége, amit a másodelemzésből származó adatok hiányosságai is nehezítettek.

Az álláskeresés elméletből kiindulva azon hipotézist tesztelem, mely szerint az álláskereséssel töltött időszak hosszának növekedése növeli a megfelelő képzettség elérését, mivel a hosszú keresés lehetővé teszi a kedvezőbb állásajánlatok megtalálását is. Az álláskereséssel eltöltött időszak operacionalizálása a diplomaszerezést követő munka nélkül eltöltött időszak hónapokban mért hosszával történt. Eredményeim a várt hipotézissel ellentétesek: az álláskereséssel eltöltött időszak hossza nem növeli, hanem inkább csökkenti a megfelelő illeszkedés valószínűségét.

A másodelemzésből származó nehézségek a heterogenitás hipotézis tesztelése során is jelentkeztek. Feltételezésem szerint a túlképzettség egyik oka a diplomások eltérő képességeiben keresendő. A képességek operacionalizálása nem járt feltétlenül kielégítő eredménnyel, még akkor sem, ha a fogalmat a produktív képességekre szűkítettem. Ezt az alábbi mutatókkal közelítettem: info-kommunikációs eszközök használata, informális munkahelyi képzés, munkaerő-piaci tapasztalat, és iskolai teljesítmény. A négy változó közül az iskolai teljesítménynek van szerepe a túlképzettség elkerülésében. (Az elemzés

elsősorban a MOZAIK[®]2001 kutatás eredményeire alapozott, de ez utóbbi két változót a BBTE kutatás egyes eredményei is alátámasztani látszanak.)

Az empirikus elemzés során a differenciális túlképzettség elméletéből levezethető hipotézist is teszteltem, mely szerint egy szűk munkaerő-piacon a házas nők nagyobb valószínűséggel válnak túlképzetté, mint a hajadonok. A hipotézis helyességének ellenőrzését mindkét rendelkezésemre álló adatbázison elvégeztem. Az eredmények alapján elmondható, hogy a differenciális túlképzettség elmélete nem tudja kielégítő módon megmagyarázni a túlképzettség jelenségét az erdélyi diplomás nők esetében.

Az oktatási kínálat és a munkaerő-piaci kereslet aszinkronitásából kiindulva azt feltételeztem, hogy a túlképzettség nem egyforma mértékben érinti a különböző szakok végzettjeit. A BBTE kutatás eredményei alátámasztják a hipotézist: a túlképzettség nagyobb valószínűséggel fordul elő a fizikához kapcsolódó szakok, a politikai tanulmányok, a közigazgatás, valamint sport és testnevelés szakok végzettek között.

A továbbiakban azt feltételeztem, hogy a túlképzettség alternatívaként szolgálhat a munkanélküliséggel szemben. A hipotézis közvetlen ellenőrzésére nem volt lehetőségem, helyette azt vizsgáltam, hogy munkanélküliség megtapasztalása növeli-e a képzettség és foglalkozás közötti illeszkedési hiányt. Az adatok tanúsága szerint a munkanélküliséggel való szembesülés a túlképzettség kockázatának növekedését jelenti az erdélyi diplomás fiatalok körében.

Az előzőekben bemutatott feltételezésekkel szemben alternatív hipotézist is megfogalmaztam: az átmenet hipotézist. Eszerint a túlképzettségi helyzet átmeneti állapotot jelent a fiatalok számára, de az idő múlásával - állásváltoztatásokon keresztül - megvalósítható az optimális illeszkedés. A hipotézist a MOZAIK[®]2001 kutatás adatain nem sikerült igazolni, így elmondható, hogy a túlképzettség nem csupán átmeneti helyzetet jelent az erdélyi fiatalok számára, hanem időben tartós állapot, amelyből nem könnyű kilépni.

Az állás-illeszkedés elméletből kiindulva arra is kerestem a választ, hogy a hibás illeszkedésnek milyen hatása van az állásváltoztatási aspirációkra nézve. A BBTE

végzettjei körében azt találtam, hogy a képzettség és a foglalkozás közötti eltérés nagy valószínűséggel felmondással jár.

A hipotézisek ellenőrzésének eredményeit az alábbi táblázat tartalmazza:

Táblázat 34. A vizsgált hipotézisekre vonatkozó információk

A hipotézis megnevezése		Az ellenőrzésre felhasznált adatbázis neve	A hipotézis- tesztelés eredménye
Szocio-demográfiai különbségekre vonatkozó hipotézisek			
	Nemi különbség (H1.1)	MOZAIK [®] 2001	igazolt
		BBTE kutatás	nem igazolt
	Életkori különbség (H1.2)	MOZAIK [®] 2001	nem igazolt
		BBTE kutatás	nem igazolt
	Lakhely típusa (H1.3)	MOZAIK [®] 2001	nem igazolt
		BBTE kutatás	nem igazolt
Korlátokra vonatkozó hipotézisek			
	Társadalmi tőke hiánya (H2.1)	MOZAIK [®] 2001	részben igazolt
	Álláskeresés költsége (H2.1)	MOZAIK [®] 2001	cáfolt
	Heterogenitás hipotézis (H2.3)	MOZAIK [®] 2001	részben igazolt
		BBTE kutatás	részben igazolt
	Differenciális túlképzettség (H2.4)	MOZAIK [®] 2001	cáfolt
		BBTE kutatás	cáfolt
	Nem megfelelő szakképzettség (H2.5)	BBTE kutatás	igazolt
Munkanélküliségi hipotézis (H3)		MOZAIK [®] 2001	igazolt
Átmenet hipotézis (H4)		MOZAIK [®] 2001	cáfolt
Állásváltoztatási hipotézis (H5)		BBTE kutatás	igazolt

VI. ÖSSZEGZÉS

A Ph.D. értekezésemben az iskolai végzettség és a munkahelyi követelmények közötti illeszkedést, illetve ennek hiányát vizsgáltam, az erdélyi felsőfokú végzettségűek körében. A nem megfelelő illeszkedés egyik típusa a túlképzettség, amikor a munkavállaló a munkavégzéshez szükséges iskolai végzettségnél magasabb szintű végzettséggel rendelkezik. A munkavégzéshez szükséges képzettségi szint megállapítására – más szerzőkhöz hasonlóan (Berg [1970], Burris [1983], Lucas [1977], Rumberger [1981]) – a foglalkozás-osztályozási módszert alkalmaztam.

A munkaerő-piaci illeszkedés ilyen szempontú megközelítése nem az egyetlen lehetőség, ugyanis a formális iskolai végzettség csupán egy elem az egyének alkalmasságának a meghatározásában. Egy olyan térségben azonban, ahol alacsony a felsőfokú végzettségűek aránya, és jelentős a diplomás fiatal munkaerő elvándorlása a képességek, a tudás nem megfelelő kihasználása nagy veszteséget jelenthet.

A túlképzettség vizsgálatának nemcsak a humán erőforrás szempontjából van kiemelkedő jelentősége, hanem a különböző negatív következmények szempontjából is, amelyek nemcsak az egyéni termelékenység csökkenésével járhatnak, hanem munkahelyi elégedetlenséget is szülhetnek. A nem megfelelő illeszkedés nagy valószínűséggel felmondással jár. A túlképzettség vizsgálatának jelentőségét a várható jövőbeli tendenciák is alátámasztják, romániai munkaerő-piaci szakértők ugyanis a diplomás túlképzettség további növekedését valószínűsítik. (Hritcu [2008])

A diplomás túlképzettség vizsgálata fontos és időszerű kérdés egy olyan munkaerő-piacon, amelyet a felsőfokú végzettségű munkaerő kínálatának növekedése jellemez, a foglalkozásszerkezet azonban nem felel meg a modern piacgazdaság követelményeinek.

A dolgozatban arra kerestem a választ, hogy melyek azok a tényezők, amelyek csökkentik/növelik a túlképzettség előfordulásának valószínűségét. A kérdés megválaszolásához kétváltozós elemzést (asszociációs kapcsolatok vizsgálata, átlagérték összehasonlítása) alkalmaztam. A munkahelyi illeszkedést befolyásoló tényezők közötti együttes hatás vizsgálata pedig binomiális logisztikus regresszió segítségével történt. Ezen kívül – szintén kétváltozós elemzéssel - azt is vizsgáltam, hogy milyen társadalmi-demográfiai jellemzők mentén különíthetjük el a diplomás fiatalok munkaerő-piaci illeszkedés alapján kialakított csoportjait.

A diplomás fiatalok túlképzettségének vizsgálata során megfogalmazható magyarázatok nagyon sokfélék lehetnek a makro-strukturális okoktól kezdve az egyéni szintű oksági tényezőkig. Az elemzésben ezért a racionális döntések elméletéből indultam ki, ami lehetővé teszi a probléma többszintű megközelítését. Az RDE modell alkalmazása a túlképzettség magyarázata során új szempontú megközelítést jelent. A paradigma ugyanakkor elméleti keretet jelentett a túlképzettség magyarázata során felhasználható különböző közgazdaságtani, szociológiai elméletek együttes vizsgálatához.

A túlképzettség makroszintű magyarázata során a diplomás munkaerő-kínálat növekedésének leírásából indultam ki. Itt két cselekvés modellt mutattam be, egyrészt az érettségizett fiatalok továbbtanulásra vonatkozó döntéseit, másrészt pedig a felsőoktatási intézmények vezetőinek a felvételi keretszámokra irányuló döntéseit. A két döntési helyzet együttes következménye az, hogy növekszik a diplomás munkaerő kínálat.

A diplomás munkaerő-kínálat növekedésének hatását a munkahelyi illeszkedésre nézve a neoklasszikus megközelítés (Freeman [1975]), a szűrés/jelzés elmélet (Arrow [1973], Spence [1973], Stiglitz [1975]), az állás-verseny modell (Thurow [1975]), illetve a hozzárendelés elmélet (Rosen [1978], Sattinger [1993]) segítségével mutattam be. Az elméleteket a munkahelyi illeszkedés kérdésére vetítve az a következtetést vonható le, hogy az egyének felsőfokú továbbtanulásra irányuló döntései, abban az esetben, ha sokan teszik meg ugyanezt a cselekedetet, szükségszerűen olyan nem kívánt mellékhatásokkal járnak, mint a túlképzettség.

A dolgozat részét képező makroszintű elemzés fontosságát az adja, hogy egy személy esélye a munkaerő-piacon nemcsak a saját egyéni erőforrásaitól függ, hanem a munkaerő-piacon jelenlévő többi személytől, illetve a betölthető állásoktól is. (Coleman [1991] p. 4)

Az RDE, mint cselekvéselméletet a túlképzettség mikroszintű magyarázatára vetítve elmondható, hogy a diplomaszerzést követő cselekvés/döntés két, egymást követő szűrési művelet végeredménye. Az első szűrőt azon korlátok alkotják, amelyekbe az egyén beleütközik az elvileg lehetséges összes cselekvés (elhelyezkedni végzettségének megfelelő szintű állásban, elhelyezkedni túlképzettként, vagy munkanélkülivé válni) közötti választás során.

Ezek a korlátok ugyanis olyan szűrőt képezhetnek, amely következtében a végzettségnek megfelelő szintű állás kiesik a reális választási lehetőségek közül. A korlátok fennállása esetén a cselekvések gyakorlatilag lehetséges halmaza a túlképzettség, vagy a munkanélküliség közötti választásra szűkül. Ekkor jön be a racionális döntés, mint a második szűrőt képező mikromechanizmus. Ilyen körülmények között a túlképzettség alternatívát képez a munkanélküliséggel szemben.

A végzettségi szintnek megfelelő elhelyezkedést az alábbi tényezők korlátozhatják: a társadalmi tőke hiányosságai (rekonverziós stratégiák elmélete – Bourdieu [1978]), a munkahelykeresés költségei (állás-keresés elmélet - Stigler [1961], Büchel [2001]), a gyengébb képességek (heterogén képességek elmélete – Allen-van der Velden [2001]), illetve a nők esetében a házassági állapot (differenciális túlképzettség elmélete – Frank [1978]), de ugyanakkor korlátot jelenthet a munkaerő-piac szempontjából nem megfelelő szakképzettség is.

E gátló tényezők azonban nem minden diplomás számára jelentenek korlátot, így egy másik döntési helyzet áll elő: a túlképzettség, vagy a megfelelő képzettség közötti választás, mivel feltételezésem szerint ebben az esetben a munkanélküliség nem jelent reális opciót. Egy ilyen döntési helyzetben a tipikus attitűd a végzettségnek megfelelő szintű elhelyezkedés, ami nem zárja ki azt, hogy egyes diplomások túlképzettként helyezkedjenek el. Amennyiben korlátozó tényezők fennállása hiányában is a diplomások végzettségi szintjükön aluli állásban helyezkednek el, ezt vagy a jobb karrierkilátások feltételezése indokolhatja (karriermobilitás elmélete – Sicherman-Galor [1990]), vagy pedig hiányos informáltság következtében áll elő (állás-illeszkedés modell – Jovanovic [1979a], [1979b]), de idővel - állásváltoztatásokon keresztül - optimális illeszkedés érhető el. Ilyen értelemben a túlképzettség egy átmeneti állapotot jelent a fiatalok számára.

A túlképzettség kérdését az egyének szempontjából vizsgálva tehát két különböző döntési helyzetet érdemes megkülönböztetni. Ennek fontossága abban áll, hogy a két döntési helyzet mögött különböző racionalitás húzódik meg. Feltételezésem szerint bizonyos korlátozó tényezők fennállása esetén a túlképzettség alternatívát képez a munkanélküliséggel szemben, míg korlátok nélkül csupán átmeneti állapotot jelent a diplomások számára.

A kutatás eredményei azonban cáfolják az átmeneti állapotra vonatkozó feltételezést. A túlképzettség nem csupán átmeneti helyzetet jelent az erdélyi fiatalok számára, hanem időben tartós állapot, amelyből nem könnyű kilépni.

A korlátozó tényezőkre vonatkozó hipotézisek közül részben a heterogén képességekre vonatkozó feltételezést sikerült igazolni. Az adatok szerint a jobb iskolai teljesítmény növeli a túlképzettség elkerülésének esélyét. További eredmény, hogy a túlképzettség nem egyforma mértékben érinti a különböző szakok végzettjeit, így azt mondhatjuk, hogy a munkaerő-piaci kereslet és az oktatási kínálat közötti aszinkronitás is hozzájárul a túlképzettséghez.

Az álláskereséssel eltöltött időszak hossza nem növeli, hanem csökkenti a megfelelő illeszkedés valószínűségét. A munkanélküliséggel való szembesülés ezzel szemben növeli a túlképzettség kockázatát az erdélyi diplomás fiatalok körében. Ezek alapján azt mondhatjuk, hogy a túlképzettség alternatívaként szolgál a munkanélküliséggel szemben.

A túlképzettség egyik okaként megfogalmazott új magyarázat összhangban van a romániai gazdasági helyzettel (a hatvanas évekig jellemző foglalkozásszerkezet konzerválódása, reális fejlesztési program hiánya, állásverseny erősödése, a végzettségnek megfelelő állásszerzés, illetve a szakmai integráció nehézségei), valamint a térségben uralkodó mentalitással (elhelyezkedési félelmek, a munkanélküliség kockázatának érzékelése, a munkanélküli negatív megítélése, biztonságra törekvés) is.

A megfogalmazott magyarázat ugyanakkor a román szakértők véleményével is összecseng, akik szerint az atipikus alkalmazási formák nem új lehetőséget jelentenek Romániában, hanem inkább egy alternatívát a munkanélküliséggel szemben (Neagu [2004], Stănculescu – Berevoescu [2004])

Az elvégzett munka további jelentőségét a hipotézisek empirikus ellenőrzése adja. A hipotézisek ellenőrzése során több szempontból is nehézséget jelentett a *MOZAIK* ©2001 kutatás adatbázisának használata, annak ellenére, hogy az adatfelvétel átfogó volta miatt elfogadható az erdélyi fiatalok túlképzettségének magyarázata során. Ezek közül egyrészt az elemszám probléma említendő meg, annak következtében, hogy az adatfelvétel nem csupán a diplomás fiatalokat célozta meg. Az adatbázis használatából adódó nehézségek másik része a vizsgálat céljából adódott, mivel az adatfelvétel nem

elsősorban a munkaerő-piaci helyzet meghatározó tényezőire irányult, hanem a fiatalok anyagi és kulturális erőforrásainak, életmódjának, és értékrendszerének feltárására. A hiányosságok kiküszöbölése érdekében a hipotézisek egy részét más adatbázison is ellenőriztem (BBTE-kutatás), ami segít az eredmények érvényességi körének meghatározásában. Az adatbázis használatából származó nehézségek kiküszöbölésében ugyanakkor az interjúk vizsgálat is segített, lehetővé téve a probléma mélyebb megértését.

A másodelemzésből származó nehézségeket érdemes szem előtt tartani, főként a társadalmi tőkére, illetve a diplomások heterogenitására vonatkozó hipotézisek elvetése előtt. A szűk társadalmi tőke, illetve a képességbeli hiányosságok negatív hatását a megfelelő munkaerő-piaci illeszkedésre nézve csak részben sikerült igazolni, de egyik fogalmat sem sikerült kielégítő módon operacionalizálni. Egy munkaerő-piaci illeszkedésre irányuló célzott adatfelvétel azonban véleményem szerint igazolná a kiterjedt társadalmi tőke, illetve a jobb képességek pozitív hatását a túlképzettség elkerülésére nézve. Ez további kutatási irányt jelenthet a romániai diplomás túlképzettség vizsgálata során.

A szakirodalommal összhangban megfogalmazott 11 hipotézisből 2 részben, 4 teljesen igazoltnak, 2 nem igazoltnak és 3 cáfoltnak tekinthető. Az eredmények tehát nem egyértelműek, ami felveti annak a kérdését, hogy a Nyugat-Európára, Észak-Amerikára érvényes elméletek mennyiben szolgálhatnak magyarázattal a közép-kelet-európai térségekben zajló jelenségekre. A posztoszocialista térségekben zajló átalakulási folyamatok ugyanis a munkaerő-piaci kihívásokra adott válaszokat is meghatározhatják.¹⁵² Eredményeim szerint az erdélyi diplomás fiatalok túlképzettségének vizsgálata során más jellegű magyarázatokat is célszerű megfogalmazni, amelyek közül a kockázatkerülő magatartást feltétlenül érdemes kiemelni. A disszertáció fontos eredménye az új hipotézisek felvetése, ez ugyanis új kutatási irányt jelent a diplomás túlképzettség vizsgálata során.

¹⁵² Gábor Kálmán [2005] szintén amellet érvel, hogy az ifjúsági vizsgálatokban figyelembe kell venni a szocialista társadalmi struktúrát, és annak egyik alapjellegzetességét a monolitikus hatalmi struktúrát, ami a kultúrától kezdve az államig, mindenre rátelepedett. Ez viszont nem jelenti azt, hogy minden posztoszocialista országban egyforma volt a monolitikus hatalmi struktúra, sem azt, hogy a kommunizmus összeomlása után a különböző országokban azonos módon alakult az oktatási, munkaerő-piaci, szociális rendszer (i.m. pp. 11-12).

VII. FELHASZNÁLT IRODALOM

- Abraham, Dorel [2000]:** Atlasul sociologic al schimbării sociale din România postcomunistă. Sociologie Românească No. 1., pp. 1-38.
- Alba-Ramirez, Alfonso[1993]:** Mismatch in the Spanish Labor Market Overeducation? The Journal of Human Resources XXVIII2 pp. 259-278.
- Allen, Jim – van der Velden, Rolf [2001]:** Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. Oxford Economic Papers 3 pp. 434-453
- Allen, Jim – de Vries, Robert [2004]:** Determinants of skill mismatches: the role of learning environment, the match between education and job and working experience. TLM.NET Konferencia előadása: Quality in Labour market Transitions: a European Challenge – 25-26 November, Royal Academy of Sciences, Amsterdam.
- Alpin, C., - Shackleton, J.R. – Walsh, S., [1998]:** Over- and Undereducation in The UK Graduate Labour Market. Studies in Higher Education, Vol. 23 Issue 1.
- Andren, Daniela – Earle, John S. – Sapatoru, Dana [2004]:** The Wage Effects of Schooling under Socialism and in Transition: Evidence from Romania, 1950-2000. In: Regional Labour Market Adjustments in the Accession Candidate Countries. Workpackage No. 4, WIFO, pp. 1 - 35
- Angelusz Róbert – Tardos Róbert [1998]:** A kapcsolathálózati erőforrások átrendeződésének tendenciái a kilencvenes években. In: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.): Társadalmi Riport – 1998. TÁRKI, Budapest. pp. 237-256.
- Andor Mihály [1998]:** Az esélyek újratermelődése. Educatio - ősz
- Arrow, Kenneth J. [1973]:** Higher Education as a Filter. Journal of Public Economics. Vol.2 pp. 193-216
- Athey, Timothy R. – Hautaluoma, Jacob E. [1994]:** Effects of Applicant Overeducation, Job Status, and Job Gender Stereotype on Employment Decisions. The Journal of Social Psychology. Vol. 134 No. 4 pp. 439-452
- Babbie, Earl [1996]:** A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest. Fordította: Kende Gábor, Szaitz Mariann
- Bădescu, Gabriel [1999]:** Comentariu la „Drumul antreprenorial...” Sociologie Românească 1999/II. pp. 137-139

- Bálint Blanka [2004]:** Családi háztartások a térségben. In: Bodó Julianna szerk.: ALMA – Acces To The Labour Market, Multimédia Trans Kiadó, Csíkszereda pp. 301-311
- Bálint Blanka [2006]:** Szakmai szintézis a székelyföldi térség 1989 utáni munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatos kutatási programok és szakmai publikációk eredményei alapján. MTA Határon Túli Magyar Tudományos Ösztöndíjprogram Kuratóriuma. Kézirat.
- Bálint Blanka – Bálint Gyöngyvér - Biró A. Zoltán – Koszta Csaba János [2003]:** Hargita megye munkaerő-piaci munkavállalói szempontból. In: Fábri István (szerk.): Kisebbségi lét és érvényesülés. A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében, Lucidus Kiadó, Budapest, pp. 179-215
- Bálint Blanka - Bálint D. Gyöngyvér - Biró A. Zoltán - Koszta Csaba János [2004]:** Munkaerőpiac és munkavállalók Hargita megyében. In: Bodó Julianna (szerk.): Székelyföldi mozaik – Térségi szociológiai tanulmányok. Pro-Print Kiadó, Csíkszereda, pp. 13-36
- Bálint Blanka - Biró A. Zoltán [2004]:** Helyzetkép Mezőmadarasról. In: Székelyföldi mozaik – Térségi szociológiai tanulmányok. Pro-Print Kiadó, Csíkszereda, pp. 97-148
- Bálint Blanka – Demeter Gyöngyvér [2002]:** MOZAIK2001[©]Gyorsjelentés – Székelyföld. In: Szabó A. et al. (szerk.): Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Gyorsjelentés. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, pp. 189-237.
- Bálint Blanka – Miklós István [2005]:** Továbbtanulás – család – térségi társadalom. Kérdőíves vizsgálat Hargita megye nyolcadik osztályos tanulói körében. In: Túros Endre (szerk.) Igény a tanulásra? Pro-Print Kiadó, Csíkszereda pp. 29-60
- Bálint D. Gyöngyvér [2004]:** Migrációs folyamatok és aspirációk a székelyföldi fiatalok körében. In: Bodó Julianna szerk: Székelyföldi Mozaik. Térségi szociológiai tanulmányok, Pro-Print Könyvkiadó, Csíkszereda, pp. 77-96
- Bartus Tamás [2003]:** Informal search and job opportunities among secondary-school leavers in Hungary. Review of Sociology, Vol. 9 No. 2 pp. 5-26
- Barometrul de Opinie Publică [2005]:** www.osf.ro
- Battu, H. – Belfield, C. R. – Sloane, P.J. [1999]:** Overeducation Among Graduates: a cohort view. Education Economics, Vol. 7 No. 1, pp. 21-38
- Becker, Gary S. [1962]:** Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy. Vol. 70 No.5 pp.9-49

- Becker, Gary S. [1964]:** Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research. New York.
- Belman, Dale – Heywood, John S. [1991]:** Sheepskin Effects in the Returns to Education: an Examination of Women and Minorities. Review of Economics and Statistics. No. 73 pp. 720-724
- Belman, Dale – Heywood, John S. [1997]:** Sheepskin effects by cohort: implications of job matching in a signaling model. Oxford Economic Papers. No. 49. pp. 623-637
- Berg, Ivan [1970]:** Education and Jobs. The Great Training Robbery. Penguin Education
- Bills, David [2004]:** The Sociology of Education and Work. Blackwell Publishing.
- Biró A. Zoltán [2005]:** Meddig tanulunk? A tanulási életpálya alultervezése Hargita megyei nyolcadik osztályosok körében. In: Túros Endre (szerk.) Igény a tanulásra? Pro-Print Kiadó, Csíkszereda pp. 11-28
- Biró A. Zoltán – Bodó Julianna – Gagy József – Túros Endre [1995]:** A túlélés vonzásában. Helyzetelemző tanulmány a romániai magyar oktatási /nevelési szerkezetéről. In: Túros Endre (szerk.): Változásban? Elemzések a romániai magyar társadalomról. Pro-Print Könyvkiadó, Csíkszereda pp. 67-91
- Biró A. Zoltán – Gagy József – Túros Endre [1995]:** „Átmeneti” ifjúsági társadalom. In: Túros Endre (szerk.): Változásban? Elemzések a romániai magyar társadalomról. Pro-Print Könyvkiadó, Csíkszereda pp. 135-151
- Biró A. Zoltán – Zsigmond Csilla [2005]:** Székelyföld – számokban. Alutus Kiadó. Csíkszereda.
- Blaskó Zsuzsa [2008]:** Származási hatások a munkapiacra? A társadalmi egyenlőtlenségek iskolarendszeren kívüli átörökítéséről. Ph.D. értekezés.
- Bourdieu, Pierre [1978]:** A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése. Gondolat Kiadó, Budapest. Fordította:
- Bourdieu, Pierre [1998]:** Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája., Aula Kiadó, Budapest, pp. 155-176 Fordította: Bogdán Éva
- Bukodi Erzsébet [2000]:** Szülői erőforrások és iskolázási egyenlőtlenségek. In: Elekes Zsuzsanna – Spéder Zsolt (szerk.): Törések és kötések a magyar társadalomban. Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság – Századvég Kiadó, Budapest pp. 13-27

- Büchel, Felix [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, pp. 453-560
- Büchel, Felix – Mertens, Antja [2004]:** Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. Applied Economics, Vol. 36 Issue 8, pp. 803-816
- Büchel, Felix –Pollmann-Schult, Mathias [2001]:** Overeducation and Skill Endowments The Role of School Achievement and Vocational Training Quality. IZA Discussion Paper No. 337
- Burris, Val [1983]:** The social and political consequences of overeducation. American Sociological Review, Vol. 48 No. 4 pp.454-467.
- Breen, Richard – Goldthorpe, John H. [1997]:** Explaining Educational Differentials. Towards a formal Rational Action Theory. Rationality and Society. Vol. 9. No. 3 pp. 275-306
- Breen, Richard – Goldthorpe, John H. [2001]:** Class, Mobility and Merit. The Experience of Two British Birth Cohort. European Sociological Review, Vol. 17 No. 2 pp. 81-101
- Brown D. J. et al [2006]:** Nonstandard Forms and Measures of Employment and Unemployment in Transition: A Comparative Study of Estonia, Romania and Russia. IZA Discussion Papers No. 1961 pp. 1-33
- Cârțână, Corneliu [2000]:** Mobilitatea socială în România. Aspecte cantitative și calitative la nivel național și în profil teritorial. Sociologie Românească. No. 1 pp. 105-124
- Chevalier, Arnaud [2000]:** Graduate Over-Education in the UK. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science pp. 1-22
- Clogg, Clifford C. – Shockey, James W. [1984]:** Mismatch Between Occupation and Schooling: A Prevalance Measure, Recent Trends and Demographic Analysis. Demography. Vol. 21 No. 2 pp. 234-257
- CNS [2003]:** Recensământul populației și al locuințelor –2002, III kötet. Consiliul Național de Statistică, Bukarest.
- Coleman, James S. [1991]:** Matching Processes in the Labor Market. Acta Sociologica No. 34 pp.3-12

- Coleman, James S. [1998]:** A társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Aula Kiadó, Budapest pp. 11-43 Fordította: Nagy László Ábel
- Coleman, James S. [2001]:** Társadalmi tőke. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): A gazdasági élet szociológiája. Aula Kiadó. Budapest. pp. 99-128 Fordította: Orthmayr Imre
- Csákó Mihály [2003]:** Magyarok munkaerő-piaci helyzete és attitűdjei Erdélyben és a Felvidéken. In: Fábri István (szerk.): Kisebbségi lét és érvényesülés. A magyar lakosság munkaerőpiaci kihívásai a Kárpát medencében. Lucidus Kiadó, Budapest, pp. 15-41
- Csata Zsombor [2005]:** Az iskolázottsági esélyek társadalmi meghatározottsága az erdélyi magyar fiatalok körében. In: Gábor Kálmán-Veres Valér (szerk.): A perifériáról a centrumba. Az erdélyi fiatalok helyzetképe az ezredforduló után. Belvedere Meridionale. Max Weber Társadalomkutató Alapítvány. Szeged-Kolozsvár pp. 75-107
- Csata Zsombor – Dániel Botond [2005]:** Átmenet a képzésből a munka világába az erdélyi magyar fiatalok körében. Korunk 205/11 pp.
- Csata Zsombor – Dániel Botond – Pop Carmen [2006]:** Pályakezdő fiatalok a munkaerőpiacon. Erdélyi Társadalom IV. évfolyam 1. szám pp. 7-27
- Csata Zsombor – Bogdán Annamária - Dániel Botond – Kiss Dénes – Palkó Emília – Ruszuly Emese – Sólyom Zsuzsa [2007]:** Erdélyi magyar fiatal diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igénye. In: Karrierutak vagy parkolópályák? Friss diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igényei a Kárpát medencében. Kutatási zárójelentés, pp. 10-59
- Csata Zsombor – Magyarai Tivadar – Veres Valér [2002]:** MOZAIK2001[©]Gyorsjelentés – Székelyföld. In: Szabó A. et al. (szerk.): Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Gyorsjelentés. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, pp. 137-187
- Csontos László [1999]:** Ismeretelmélet, társadalomelmélet, társadalomkutatás. Osiris Kiadó, Budapest.

- Dekker, Ron – de Grip, Andries – Heijke, Hans [2002]:** The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower*. Vol. 23 No. 2 pp. 106-125.
- Demeter Gyöngyvér [2002]:** A vidéki fiatalok munkaerő-piaci helyzete az Alcsík kistérségben. (Egy szociológiai vizsgálat eredményeinek összegzése). *Kisebbségkutatás*. 11. évfolyam 2. szám pp. 325-333
- Dolton, Peter – Vignoles, Anna [2000]:** The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, Vol. 19 pp. 179-198
- Dolton, Peter – Silles, Mary [2001]:** Over-Education in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data. Centre for the Economics of Education. London School of Economics and Political Science pp. 1-40.
- Dostie, Benoit – Sahn, David E. [2006]:** Labor Market Dynamics in Romania During a Period of Economic Liberalization. IZA Discussion Paper No. 2511 pp. 1-34
- Elster, John [1995]:** A társadalom fogaskerekei. Magyarázó mechanizmusok a társadalomtudományban. Osiris Kiadó, Budapest. Fordította: Helmich Zoltán és Szántó Zoltán.
- Erdei Itala [2004]:** Az erdélyi felsőoktatás. MTA Magyar Tudományosság Külföldön Elnöki Bizottság, Határon Túli Oktatás Fejlesztéséért Programiroda, Budapest. p. 49
- Erdei Itala [2005]:** Hallgatói mobilitás a Kárpát-medencében. In: Gábor Kálmán-Veres Valér (szerk.): A perifériáról a centrumba. Az erdélyi fiatalok helyzetképe az ezredforduló után. *Belvedere Meridionale*. Max Weber Társadalomkutató Alapítvány. Szeged-Kolozsvár pp. 108-129
- Fábrí György – Horváth Tamás [2001]:** Befektetői igények és szakképzettségi realitás a Kárpát-medencében. *Régió* 2001/4. szám pp. 51-84
- Fényes Hajnalka – Pusztai Gabriella [2004]:** A kulturális és a társadalmi tőke kontextuális hatásai az iskolában. *Statisztikai Szemle* 82. évfolyam, 6-7. szám pp. 567-583.
- Fernandez Kelly, M. Patricia [1998]:** Társadalmi és kulturális tőke a városi gettóban: következmények a bevándorlás gazdaságsszociológiájára. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula Kiadó, Budapest pp. 239-280 Fordította: Nagy László Ábel
- FIDÉV [2004]:** Fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999-2003. Budapest

- Flap, H. D. – De Graaf, N. D. [1998]:** Társadalmi tőke és megszerzett foglalkozási státus. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Aula Kiadó, Budapest pp. 129-151 Fordította: Bartus Tamás
- Frank, Robert H. [1978]:** Why women earn less? The Theory and Estimation of Differencial Overqualification. The American Economic Review. Vol. 68 No. 3 pp. 360-373
- Freeman, Richard B. [1975]:** Overinvestment in College Training? The Journal of Human Resources. Vol. 10 No. 3 pp. 287-311
- Fukuyama, Francis [1997]:** A bizalom. A társadalmi erények és a jólét megteremtése. Európa Könyvkiadó, Budapest. Fordította: Somogyi Pál László.
- Furlong, Andy [2003]:** Sebezhetőség és ifjúsági munkaerőpiac. In: Furlong, Andy – Stalder, Barbara – Azzopardi, Anthony: Sebezhető ifjúság. Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában. Belvedere Meridionale. Szeged. pp. 207-222
- Gábor Kálmán [2005]:** A perifériáról a centrumba. Korunk 2005/11. szám.
- Gábor Kálmán [2005]:** A perifériáról a centrumba. Előzetes hipotézisek a határon túli magyar fiatalok helyzetének az értelmezéséhez. In: Gábor Kálmán-Veres Valér (szerk.): A perifériáról a centrumba. Az erdélyi fiatalok helyzetképe az ezredforduló után. Belvedere Meridionale. Max Weber Társadalomkutató Alapítvány. Szeged-Kolozsvár pp. 9-22
- Galasi Péter [2004a]:** Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon, 1994-2002. Közgazdasági Szemle LI. évfolyam 2004. május pp. 449-471
- Galasi Péter [2004b]:** Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon, 1994-2002. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek. BWP február.
- Galasi Péter - Timár János - Varga Júlia [2001]:** Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Semjén András (szerk.): Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Munkatudományi kutatások. pp. 74-89
- Georgescu, Maria – Ana [2004]:** Politici de ocupare a forței de muncă. Studiu de caz – Județul Mureș. Calitatea Vieții Vol. XVII. No. 1-2 pp. 1-23.
- Gottschalk, Peter – Hansen, Michael [2003]:** Is the Proportion of College Workers in Noncollege Jobs Increasing? Journal of Labor Economics Vol. 21 No. 2 pp. 449-471

- Gödri Irén [2004]:** A Magyarországra bevándorolt népesség jellemzői, különös tekintettel a Romániából bevándorlóakra. In: Kiss Tamás szerk.: Népesedési folyamatok az ezredfordulón Erdélyben. Kriterion Könyvkiadó, Kolozsvár, pp. 126-146
- Goldthorpe, John H. [1996]:** Class Analysis and The Reorientation of Class Theory: The Case of Persisting Differential in Education Attainment. The British Journal of Sociology. Vol. 47 No. 3, pp. 481-505
- Granovetter, Mark [1981]:** Toward a Sociological Theory of Income Differences. In: Berg, Ivar (szerk.): Sociological Perspectives on Labor Markets. Academic Press, New York pp. 11-47
- Granovetter, Mark [2001]:** A gazdasági intézmények társadalmi megformálása: a beágyazottság problémája. In: Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): A gazdasági élet szociológiája. Aula Kiadó, Budapest. pp. 61-78. Fordította: Kemény Szabolcs.
- Green, Francis - McIntosh, Steven – Vignoles, Anna [1999]:** ‘Overeducation’ and Skills – Clarifying the Concepts. Centre for Economic Performance. Discussion Paper No.435
- Groot, Wim [1993]:** Overeducation and the Returns to Enterprise-related Schooling. Economics of Education Review. Vol. 12 No. 4 pp. 299-309
- Groot, Wim – Maassen van den Brink, Henriette [2000]:** Overeducation in the labor market: a meta –analysis. Economics of Education Review, Vol. 19 Issue , pp.149-158
- Györgyi Zoltán [2005]:** Friss-diplomások a munkaerőpiacon. www.ph.hu/mf/24.05/08html Letöltés ideje: 2006. január 20.
- Hall, Richard H [1994]:** Sociology of Work. Perspectives, Analyses, and Issues. Pine Forge Press. Thousands Oaks.
- Hancz Imola – Péter László: [2004]:** „Úgy érzem, hogy nagyon nehéz munkanélkülinek lenni ...” Elemzési kísérlet a kolozsvári munkanélküli fiatalok pénzszerzési gyakorlatairól. WEB 13. szám pp. 65-74.
- Hartog, Joop [1980]:** Earnings and Capabilty Requirements. The Review of Economics and Statistics. Vol. 62 No. 2 pp. 230-240
- Hartog, Joop [2000]:** Over-education and earning: where are we, where should we go? Economics of Education Review. No. 19 Vol. pp. 131-147
- Hermann Zoltán [2003]:** Továbbtanulási döntés az általános iskola végén: a kulturális és jövedelmi tényezők szerepe. Ph. D. értekezés.

- Hersch, Joni [1995]:** Optimal ‘Mismatch’ and Promotions. *Economic Inquiry*. Vol. 33 No. 4 pp. 611-624
- Horváth D. Tamás [1991]:** A felsőoktatás és a diplomások munkaerőpiaca az Egyesült Államokban. *Közgazdasági Szemle* XXXVIII. évf. 11. szám pp. 1098-1114
- Hritcu, Mirona [2008]:** Inflație de supracalificați pe piața muncii. *Capital*. Bukarest. Forrás: www.capital.ro
- Jarvis, George K. – Northcott, Herbert C. [1987]:** Religion and Differences in Morbidity and Mortality. *Social Science and Medicine* Vol. 25. No. 7 pp. 813-824.
- Jovanovic, Boyan [1979a]:** Job matching and the Theory of Turnover. *The Journal of Political Economy*. Vol. 87 No. 5 pp. 972-990
- Jovanovic, Boyan [1979b]:** Firm-specific Capital and Turnover. *The Journal of Political Economy*. Vol. 87 No. 6 pp. 1246-1260
- KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja [2001]:** Az ezredforduló munkaerőpiaci kihívásai a Kárpát-medencében. Elemzett régió: Hargita megye, Románia. Kutatási jelentés. Csíkszereda.
- Kalleberg, Arne L. – Sorensen, Aage B. [1973]:** The Measurement of the Effects of Overtraining On Job Attitudes. *Sociological Methods and Research*. Vol. 2 No. 2 pp. 215-238
- Kalleberg, Arne L. – Sorensen, Aage B. [1979]:** The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*. Vol. 5 pp. 351-379
- Kézdi Gábor – Horváth Hedvig – Hudomiet Péter [2004]:** Munkaerő-piaci folyamatok, 2000-2003. In: *Társadalmi Riport 2004* szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György, TÁRKI, Budapest.
- Kertesi Gábor – Köllő János [2005]:** Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Budapesti Munkagazdaságtani füzetek* BWP 2005/3 p. 61
- Kiss Tamás – Csata Zsombor [2004]:** Migrációs-potenciál vizsgálatok Erdélyben. In: Kiss Tamás szerk.: *Népesedési folyamatok az ezredfordulón Erdélyben*. Kriterion Könyvkiadó, Kolozsvár, pp. 91-125
- Köllő János – Vincze Mária [1997]:** Self-employment, Unemployment and Wages: Regional Evidence from Hungary and Romania. *Budapest Working Papers* No. 7/1999. Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Budapest.
- Kopátsy Sándor [1993]:** Fogasztói társadalom felé. In: *Educatio – Tavasz*. II. évf. 1. szám. pp. 52-65

- Laki László – Biró A. Zoltán [2001]:** A globalizáció peremén. Kunhegyes térsége és a Csíki-medence az ezredfordulón. MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest
- Lannert Judit [1998]:** Pályaorientációk. Educatio - ősz
- Lannert Judit [2005]:** A továbbtanulási aspiráció társadalmi meghatározottsága. www.oki.hu
- Lăzăroiu, Sebastian [1999]:** Comentariu la „Drumul antreprenorial...” Sociologie Românească 1999/II. pp. 1-4
- le Grand, Carl - Szulkin, Ryszard - Tahlin, Michael [2004]:** Over-education or Lack of Skills? Job Matching on the Swedish Labour Market 1974 – 2000. p. 1-47.
- Lengyel György [2007]:** A magyar gazdasági elit társadalmi összetétele a huszadik század végén. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Leveleki Magdolna [1999]:** A bomlás virágai. Gazdaságyszociológiai írások 1988-1998. Veszprémi Egyetemi Kiadó. Veszprém.
- Lin, Nan [2004]:** Social Capital. In: Beckert, Jens – Zagiroski, Milan (eds.): Encyclopedia of Economic Sociology. Rutledge Ltd.
- Lucas, R. E. B. [1977]:** Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling. American Economic Review Vol. 67 pp. 549-558
- MacDonald, Glenn [1982]:** A Market Equilibrium Theory of Job Assignment and Sequential Accumulation of Information. American Economic Review. Vol. 72 No.5 pp.524-542
- Macri, Diana – Gloria [2001]:** Cum poți obține un loc de muncă la Roșiori de Vede – Teleorman. Sociologie Românească. No. 1-4 pp. 172-193
- Malamud, Ofer – Pop-Eleches, Cristian [2007]:** The Effect of Postponing Tracking on Acces to Higher Education. mimeo. pp. 1-29
- Mezei Elemér – Veres Valér [2001]:** Társadalomstatistika. Egyetemi Kiadó, Kolozsvár.
- McGoldrick, KimMarie – Robst, John [1996]:** Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification. American Economic Review, Vol. 86 Issue 2, pp. 280-284
- Miklós István Ottó [2004]:** Társadalmi helyzetkép az Észak-Kelet Hargita Kistérségi Társulásról. In: Vidékfejlesztés Hargita megyében. Regionális Képzési Központ. Alutus Kiadó. Csíkszereda. pp. 31-62
- Mincer, Jacob [1958]:** Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. The Journal of Political Economy. Vol. 66 No.4 pp.281-302

- Mincer, Jacob [1962]:** On-the-Job Training: Cost, Returns and Some Implications. The Journal of Political Economy. Vol. 70 No.5 pp.50-79
- Moksony Ferenc [1999]:** Gondolatok és adatok. Társadalomtudományi elméletek empirikus ellenőrzése. Osiris Kiadó, Budapest.
- Moksony Ferenc [2005]:** Társadalmi mobilitás és öngyilkosság. Demográfia. 2005/1. szám pp. 7 – 22
- National Human Development Report – Romania [2007]:** Making EU Accession Work for All - Fostering Human Development by Strengthening the Inclusiveness of the Labor Market in Romania, București. pp. 1-226
- Neagu, Gabriela [2004]:** Educație, inserție și mobilitate profesională. Calitatea vieții. 14. évf. 1-2. szám. pp. 1-13
- Neagu, Gabriela [2006]:** Polarizarea accesului la serviciile de educație. Rolul sistemului de învățământ. Calitatea vieții. 17. évf. 1-2. szám. pp. 1-13
- OECD [1995]:** Employment Outlook - July 1995. Organisation for Economic Co-operation and Development, Párizs. Forrás: www.oecd.org
- Orbán Annamária – Szántó Zoltán [2005]:** Társadalmi tőke. Erdélyi társadalom. III. évfolyam 2. szám 55- 70 old.
- Pănescu, Cătălina Andreea [xxxx]:** Brain Drain and Brain Gain: A New Perspective on Highly Skilled Migration. In: New Patterns of Labour Migration in Central and Eastern Europe. Forrás: www.cenpo.ro pp. 112-135.
- Pásztor Adél [2005]:** Ellenzélben. Iskolázottsági egyenlőtlenségek a kisebbségi magyar fiatalok körében a rendszerváltást követően. Ph.D. értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem. Szociológia Ph.D. program.
- Paternostro, Stefano – Sahn, David E. [1999]:** Wage Determination and Gender Discrimination in a Transition Economy: The Case of Romania. World Bank Policy Research Working Paper No. 2113. Forrás: <http://ssrn.com> pp. 1-31
- Patrinos, Harry Anthony [1995]:** Socioeconomic Background, Schooling, Experience, Ability and Monetary Rewards in Greece. Economics of Education Review, Vol. 14 No. 1 pp. 85-91.
- Patrinos, Harry Anthony [1997]:** Overeducation in Greece. International Review of Education. pp. 203-223
- Pénzes Tamás [2002]:** A kutatásban alkalmazott statisztikai eljárások. In: Münnich Ákos (szerk.): A jövő vezetőinek jelene. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest pp. 223-236

- Pikó Bettina[2004]:** A vallás és egészség kapcsolatának szociológiai értelmezése. In: Vingender István (szerk.): Egészségszociológia. Szöveggyűjtemény. Semmelweis Egyetem, Egészségügyi Főiskolai Kar, Budapest, pp. 51-59
- Pîrciog, Speranța – Ciucă, Vasilică – Blaga, Eugen [2006]:** Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010. Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei. Bukarest.
- Polonyi Gábor [2001]:** IKT Hozzáférési és Használati Indexek: Módszertani vizsgálat. Virtuális Térfigyelő Rendszer, Információ Társadalom Monitoring tanulmányok No. 1. TÁRKI, Budapest.
- Polónyi István [2000]:** Egyre többet, egyre kevesebbet? Educatio 1. szám. pp. 43-61
- Pusztai Gabriella – Verdes Emese [2002]:** A társadalmi tőke hatása a felekezeti gimnazisták továbbtanulási döntéseire. Szociológiai Szemle 2002/1 pp. 90-106.
- Putnam, Robert D. [1995]:** Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. The 1995 Ithiel de Sola Pool Lecture. Political Science and Politics 1995 december pp. 664-683
- Putnam, Robert D. [2006]:** Egyedül tekézni: Amerika csökkenő társadalmi tőkéje. In: Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): Gazdaságszociológia. Aula Kiadó, Budapest. pp. 207-219 Fordította: Varga Tibor
- Preotesi, Mihnea [2004]:** Salariații români – câștigători și perdanti ai tranziției. Calitatea Vieții Vol. XVII. No. 3-4 pp. 1-20
- Rimler, Judit [2003]:** Ecset vagy egér. Mesterségbeli tudás és magas szintű technika. Közgazdasági Szemle L. évfolyam 2003. december pp. 1095-1140
- Róbert Péter [1986]:** Származás és mobilitás. Rétegződés – modell vizsgálat VII., Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Róbert Péter [1994]:** Egyenlőtlen esélyek az iskolai képzésben. In: Havas Katalin, Somorjai Ildikó (szerk.): Szöveggyűjtemény a társadalmi egyenlőtlenségek tanulmányozásához. Techno Inter Kft., Budapest.
- Róbert Péter [2001]:** A származástól a teljesítményig. A státusmegszerzés folyamata Magyarországon. In: Társadalmi mobilitás. A tények és vélemények tükrében. Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság – Századvég Kiadó, Budapest.
- Róbert Péter [2004a]:** Felsőoktatás és munkaerőpiac. IFM Humán Erőforrás Háttér tanulmányok. Integrációs és Fejlesztési Munkacsoport – Humán erőforrás-fejlesztési Munkacsoport. TÁRKI, Budapest.

- Róbert Péter [2004b]:** Iskolai teljesítmény és társadalmi háttér nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.): Társadalmi Riport – 2004. TÁRKI, Budapest. pp. 193-205
- Róbert Péter [2006]:** Bővülő felsőoktatás: ki jut be? In: Fényes Hajnalka – Róbert Péter (szerk.): Iskola és mobilitás. Szöveggyűjtemény. Debrecen pp. 190-201
- Robst, John [1995]:** College Quality and Overeducation. *Economics of Education Review*. Vol. 14. No. 3 pp. 221-228
- Rosen, Sherwin [1978]:** Substitution and Division of Labour. *Economica*. Vol. 45 No. 179 pp. 235-250
- Rosen, Sherwin [1998]:** Emberi tőke. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája., Aula Kiadó, Budapest, pp. 71- 100 Fordította: Nagy László Ábel
- Rubb, Stephen [2003]:** Overeducation: a short or a long run phenomenon for individuals? *Economics of Education Review*, Vol. 22 No pp. 389-394
- Rumberger, Russel W. [1981]:** The Rising Incidence of Overeducation in the U.S. Labor Market. In: *Economics of Education Review*. Vol. 1 No. 3 pp. 293-314
- Sandu, Dumitru [1999]:** Drumul antreprenorial: fără încredere dar cu relații. (A vállalkozói út: kapcsolatokkal de bizalom nélkül) *Sociologie Românească* 1999/II. pp. 117-136
- Sattinger, Michael [1975]:** Comparative Advantage and the Distribution of Earnings and Abilities. *Econometrica*. Vol. 43. No. 3 pp. 445-468.
- Sattinger, Michael [1993]:** Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*. Vol. 31, pp. 831-880
- Schultz, Theodore W. [1998]:** Beruházás az emberi tőkébe. In: Lengyel György – Szántó László (szerk.): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája., Aula Kiadó, Budapest, pp. 45-69 Fordította: Tényi György
- Shavit, Yossi – Müller, Walter (szerk.) [1998]:** From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destination. Clarendon Press, Oxford.
- Sicherman, Nachum [1991]:** “Overeducation” in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*. Vol. 9. No. 2. pp. 101-122.
- Sicherman, Nachum – Galor, Oded [1990]:** A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, Vol. 98 Issue 1, pp. 169-192

- Sik Endre [2004]:** Mérhetetlen(ül fontos) tőkék. In: Szivós Péter – Tóth Pál István (szerk.): Stabilizálódó társadalomszerkezet. TÁRKI Monitor jelentések – 2003. TÁRKI, Budapest. pp. 129-133
- Sloane, P.J. – Battu, H. - Seaman, P.T. [1999]:** Overeducation, undereducation and the British labour market. Applied Economics No. 31 pp. 1437-1453.
- Smith, Herbert L. [1986]:** Overeducation and Underemployment: An Agnostic Review. Sociology of Education. Vol. 95 No. 2 pp. 85-99
- Sørensen, Aage B. – Kalleberg, Arne L. [1981]:** An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: Berg, Ivar (szerk.): Sociological Perspectives on Labor Markets. Academic Press, New York pp. 49-74
- Spence, Michael [1973]:** Job Market Signalling. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87 No. 3 pp. 355-374
- Stanciu, Mariana [1999]:** Probleme actuale ale ocupării forței de muncă din România. Calitatea Vieții. 10. évf. 1-2. szám. pp. 61-71
- Stănculescu, Manuela Sofia – Berevoescu, Ionica [2004]:** Housholds, Work and Flexibility. Critical Review of Literature – Romania. In: Wallace, Claire (ed.): Critical Review of Literature and discourses about flexibility. Proiect HWF - Research Report 1. Chapter nine pp. 187- 225.
- Stoica, Cătălin Augustin [1999]:** Comentariu la „Drumul antreprenorial...” Sociologie Românească 1999/II. pp. 141-148
- Stoica, Laura [2006]:** Direcții de acțiune pentru creșterea accesului la educație al copiilor provenind din medii defavorizate. Calitatea Vieții No. 1-2. pp. 1-7.
- Stigler, George, J. [1961]:** The Economics of Information. In: The Journal of Political Economy. Vol. 69 No. 3 pp. 213-225
- Stiglitz, Joseph E. [1975]:** The Theory of „Screening”, Education, and the Distribution of Income. The American Economic Review. Vol. 65 No. 3 pp. 283-300.
- Szabó Andrea – Bauer Béla – Laki László – Nemeskéri István [2002]:** MOZAIK2001[©]Gyorsjelentés – Összegzés. In: Szabó A. et al. (szerk.): Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Gyorsjelentés. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, pp. 7-44.
- Szakál Gyula [2004]:** A társadalmi tőke hatása az oktatásra, az egészségre és a civil szférára. In: Szakál Gyula – A. Gergely András (szerk.): Társadalmi tőke, karrieresélyek, viselkedésminták. MTA PTI Etnoregionális Kutatóközpont, Munkafüzetek 97. Budapest pp. 6-20.

- Szántó Zoltán [1999]:** A társadalmi cselekvés mechanizmusai. Aula Kiadó, Budapest.
- Székelyi Mária – Barna Ildikó [2002]:** Túlélőkészlet az SPSS-hez. Többváltozós elemzési technikákról társadalomkutatók számára. Typotex Kiadó, Budapest.
- Thurow, Lester C. [1975]:** Generating Inequality. Mechanism of Distribution in the U.S. Economy. Basic Books, INC., Publishers, New York.
- Tobă, Monica [2002]:** Capitalurile părinților și educația copiilor. (Szülők tőkái és gyerekek iskolázottsága). Sociologie Românească 2002/3-4 szám pp. 44-51
- Tsang, Mun C. – Levin, Henry M [1985]:** The Economics of Overeducation. Economics of Education Review Vol. 4 No. 3 pp. 93-104
- Vahey, Shaun P. [2000]:** The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch Economics of Education Review. No 19 pp. 219-227
- Vámos Dóra [2000]:** A munkapiacon – diplomával. Educatio 2000/1 pp. 62-78
- van der Meer, Peter H. [2005]:** The validity of two education requirement measures. Economics of Education Review. Vol. No pp. 1-9
- van Smoorenburg, M.S.M. - van der Velden, R.K.W. [2000]:** The training of school-leavers Complementarity or substitution? Economics of Education Review 19 pp. 207–217
- Veres Valér [2003]:** A társadalmi struktúra etnikai sajátosságai a posztoszocialista Erdélyben. Erdélyi Társadalom 2003. év 1. szám pp. 87-112
- Veres Valér [2004]:** Foglalkoztatottság és foglalkozásszerkezet Romániában 2002-ben. WEB 12 szám pp. 41-48
- Verdugo, Richard R. – Verdugo, Naomi Turner [1898]:** The Impact of Surplus Schooling on Earnings. The Journal of Human Resources Vol. 24 No. 4 pp. 629-643
- Verhaest, Dieter – Omey, Eddy [2004]:** What determines measured overeducation. Working Paper 2004/216.
- Voicu, Bogdan [2004]:** Capital uman: componente, niveluri, structuri. România în context european. Calitatea Vieții. Vol. XV. No. 1-2 pp. 1-22
- Wallace, Claire [1998]:** Ifjúság, munka és oktatás a posztkommunista Európában: út az individualizáció felé? Korunk 1998/6.
- Zagare, Frank C. [2006]:** Játékelmélet. Fogalmak és alkalmazások. Helikon Kiadó Budapest. Fordította: Hidi János.
- Zamfir, Cătălin [2000]:** Politica socială în tranziție. In: Zamfir, Elena – Bădescu, Ilie – Zamfir, Cătălin (szerk.): Starea societății românești după 10 ani de tranziție, Expert Kiadó, Bukarest. pp. 13-33

VIII. A TÉMAKÖRREL KAPCSOLATOS SAJÁT PUBLIKÁCIÓK

Gyűjteményes kötetben közölt szaktanulmányok

Bálint Blanka [2004]: Family households in the Region. In: Bodó Julianna szerk.: ALMA – Acces To The Labour Market, Multimédia Trans Kiadó, Csíkszereda pp. 301-311

Bálint Blanka [2004]: Humán erőforrás potenciál a Csíki medence népességsökkenéssel jellemezhető településein. In: Székelyföldi mozaik – Térségi szociológiai tanulmányok. Pro-Print Kiadó, Csíkszereda, pp. 149-178

Bálint Blanka – Demeter Gyöngyvér [2002]: MOZAIK2001[©]Gyorsjelentés – Székelyföld. In: Szabó A. et al. (szerk.): Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Gyorsjelentés. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, pp. 189-237.

Bálint Blanka – Bálint Gyöngyvér - Biró A. Zoltán – Koszta Csaba János [2003]: Hargita megye munkaerő-piaca munkavállalói szempontból. In: Fábri István (szerk.): Kisebbségi lét és érvényesülés. A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében, Lucidus Kiadó, Budapest, pp. 179-215

Bálint Blanka - Bálint D. Gyöngyvér - Biró A. Zoltán - Koszta Csaba János [2004]: Munkaerőpiac és munkavállalók Hargita megyében. In: Bodó Julianna (szerk.): Székelyföldi mozaik – Térségi szociológiai tanulmányok. Pro-Print Kiadó, Csíkszereda, pp. 13-36

Bálint Blanka - Biró A. Zoltán [2004]: Helyzetkép Mezőmadarasról. In: Székelyföldi mozaik – Térségi szociológiai tanulmányok. Pro-Print Kiadó, Csíkszereda, pp. 97-148

Bálint Blanka – Miklós István [2005]: Továbbtanulás – család – térségi társadalom. Kérdőíves vizsgálat Hargita megye nyolcadik osztályos tanulói körében. In: Túros Endre (szerk.) Igény a tanulásra? Pro-Print Kiadó, Csíkszereda pp. 29-60

Nemzetközi konferenciák kötetben megjelent előadásai

Bálint Blanka [2002]: Családi háztartások, szociális helyzet - egy erdélyi survey vizsgálat eredményei. Kisebbségkutatás. 11. évf./2. pp. 319-325

Műhelytanulmányok

Bálint Blanka [2006]: Szakmai szintézis a székelyföldi térség 1989 utáni munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatos kutatási programok és szakmai publikációk eredményei alapján. MTA Határon Túli Magyar Tudományos Ösztöndíjprogram Kuratóriuma. Kézirat. p. 45

Bálint Blanka [2008]: A diplomás túlképzettség makroszintű megközelítése. Kézirat

Bálint Blanka [2008]: Túlképzettség: tartós, vagy átmenti állapot? Kézirat.

Konferencia előadások

Bálint Blanka [2003]: Értékvilág, az érvényesülés feltételeiről. Tanulmány és akcióterv elkészítése a hátrányos helyzetű fiatalok munkaerő piaci helyzetének javítására című konferencia. Csíkszereda.

Bálint Blanka [2005]: Információszerzéssel kapcsolatos térségi igények a kulturális szervezetek vezetői körében. Székelyföld – Jövőképünk Európa küszöbén című konferencia. Csíkszereda.

Bálint Blanka [2006]: A túlképzettség vizsgálatának RDE alapú modellezése. SAPIENTIA – EMTE, Társadalomtudományi Tanszék. Csíkszereda.

Bálint Blanka [2007]: Túlképzettség: tartós, vagy átmenti állapot? SAPIENTIA – EMTE, Társadalomtudományi Tanszék. Csíkszereda.