

OTDK-dolgozat

2023

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
Közgazdaságtudományi Kar

FOGLALKOZÁSI MOBILITÁST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK
VIZSGÁLATA MAGYARORSZÁGON A FRISSDIPLOMÁS VÉG-
ZETTEK KÖRÉBEN

ANALYSIS OF FACTORS BEHIND OCCUPATIONAL MOBILITY
AMONG FRESH GRADUATES IN HUNGARY

Balázs Kitti

Konzulens: Dr. Sipos Norbert

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. 11. 14.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	MUNKAERŐPIACI MOBILITÁS HATÁSAI.....	4
2.1.	EGYÉN KARRIERVÁLASZTÁSA ÉS A KARRIERVÁLTÁS HATÁSAI	4
2.2.	FOGLALKOZÁSI MOBILITÁSBÓL EREDŐ FLUKTUÁCIÓ ÉS A VÁLLALATI SZFÉRA	6
2.3.	MUNKAERŐPIACI MOBILITÁS HATÁSA ÉS KEZELÉSE NEMZETI SZINTEN	9
2.4.	ÖSSZEGZÉS	11
3.	FOGLALKOZÁSI MOBILITÁS EGYÉNI OKAINAK FELTÉRKÉPEZÉSE	12
3.1.	ELVÉGZETT KÉPZÉSSSEL KAPCSOLATOS BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK	12
3.2.	SZOCIODEMOGRÁFIAI TÉNYEZŐK SZEREPE.....	15
3.3.	TÁMOGATÁSOK ÉS MUNKAHELYI BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK	18
3.4.	ÖSSZEGZÉS	19
4.	MÓDSZERTAN.....	21
4.1.	AAE BEMUTATÁSA	21
4.2.	FEOR08 BEMUTATÁSA	22
4.3.	MODELLEZÉS ELŐKÉSZÍTÉSE, EREDMÉNYVÁLTOZÓ MEGHATÁROZÁSA	23
4.4.	MOBILITÁSI TÉNYEZŐK MAGYAR MINTÁN	25
4.4.1.	<i>Képzési és intézményi adatok</i>	<i>26</i>
4.4.2.	<i>Szociodemográfiai adatok</i>	<i>31</i>
4.4.3.	<i>Támogatások és munkahelyi tényezők</i>	<i>33</i>
5.	EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE.....	37
5.1.	BINÁRIS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELL EREDMÉNYEK	37
5.2.	KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉRTÉKELÉSE	40
6.	ÖSSZEGZÉS.....	44
	IRODALOMJEGYZÉK	47
	MELLÉKLETEK.....	I
1.	MELLÉKLET : LOGIKAI VÁLTOZÓK KÓDOLÁSA	II
2.	MELLÉKLET: BINÁRIS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓ	V
3.	MELLÉKLET: KIEGÉSZÍTŐ DESKRIPTÍV STATISZTIKA KATEGORIKUS VÁLTOZÓKHOZ	IX
3.1:	OKTATÁSI TÉNYEZŐK	IX
3.2:	SZOCIODEMOGRÁFIAI TÉNYEZŐK	XI
3.3:	VÁLLALATI TÉNYEZŐK	XI
3.4:	TÁMOGATÁSI TÉNYEZŐK	XII

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Foglalkozási mobilitás hatásai	11
2. táblázat: FEOR kódok csoportosítása	23
3. táblázat: FEOR változását befolyásoló tényezők	38
1. ábra: Foglalkozásváltozások bekövetkezése 1-; 2- és 4-jegyű FEOR kódokban	25
2. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma intézménytípusok szerint	27
3. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma adott intézményekben végzettek százalékában	28
4. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma adott tudományterület végzettek esetén.....	29
5. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma képzési területenként	30
6. ábra: Négyjegyű FEOR változások diploma érdemjegy szerint vett bontásban	31
7. ábra: Négyjegyű FEOR változások diploma érdemjegy szerint vett bontásban	32
8. ábra: Négyjegyű FEOR változások diploma érdemjegy szerint vett bontásban	33
10. ábra: Négyjegyű FEOR változása területi bontásban	34
11. ábra: Négyjegyű FEOR változása területi bontásban	35
9. ábra: Négyjegyű FEOR változása vállalatok esetén területi bontásban	36

1. BEVEZETÉS

Jelen kutatásban célom azt vizsgálni, hogy Magyarországon belül a felsőoktatásban végzett hallgatók esetén milyen tényezők befolyásolják a foglalkozási mobilitást. Definíció szerint ez alatt értendő, amikor a munkavállalók egyik foglalkozásból a másikba vándorolnak, ezzel előidézve a karrierváltást (Bachmann–Bechara–Vonnahme, 2019). Long és Ferrie (2011) meghatározásában a jelenség elkülöníthető a munkavállalók földrajzi és foglalkozási mobilitása, önkéntes vagy nem önkéntes mivolta, valamint a ranglétrán való feljebb vagy lejjebb mozdulása szerint. Jelen kutatás vizsgálata a foglalkozásváltásra terjed ki.

A foglalkozási mobilitás hatással van mind a munkavállalókra, munkáltatókra és az államra is, így a karrierváltást előmozdító tényezők megismerése jelentős társadalmi-gazdasági jelentőségű. Ennek ellenére a témát hazai kutatás szinte alig vizsgálja, így számos kiaknázatlan lehetőség rejlik ezen területen. A kutatás tehát innovatív a téma vizsgálatának ritkasága miatt, valamint abban a tekintetben is, hogy a felsőoktatásban végzettek esetén a vizsgált időszakban szinte teljes lefedettséggel álltak rendelkezésre adatok. Mindezt az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) adatbázis adatai alapján vizsgálom, mely esetén a 2012 májusa és 2016 májusa között abszolváltnak hallgatók foglalkoztatási adatai állnak rendelkezésre. A mobilitás bekövetkezését a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR) négyjegyű kódjai jelzik, így a foglalkozásváltásban bekövetkezett legkisebb változások is tetten érhetők. A FEOR változásának vizsgálata azonban mobilitásnak tekinti mind a teljes foglalkozásváltást, mind az adott szakmán belül történő kisebb munkaterület-váltást.

A kutatásban célom az egyének szintjén a mobilitást befolyásoló tényezők feltárása intézményi, illetve munkavállalók képzési adataihoz kötődően, szociodemográfiai sajátosságok mentén, valamint vállalati tényezőkhez, illetve támogatásban való részesüléshez kapcsolódóan. A kutatásban mindezt összesen 12 darab változó reprezentálja a 114.349 fős mintán. A foglalkozási mobilitást feltáró tényezők kapcsán a következő kutatási kérdéseket fogalmaztam meg:

K1: Van-e kapcsolat a foglalkozásváltás és felsőoktatási képzési tényezők között?

A kormánynak jelentős befolyása van a foglalkozási mobilitásra az oktatáspolitikai által (Varga, 2017). Mindezek kapcsán érdemes vizsgálni, hogy az egyéni választási preferenciák (még ha a kormány szabályozza is őket sok esetben az egyes szakokon tapasztalható állami

férőhelyek vagy felvételi ponthatárok által), hogyan befolyásolják a későbbi karrierváltozást. Ezen belül a szakirodalmi háttér alapján bekerül a vizsgálatba a végzett hallgató képzési szintje, tudományterülete, intézményének típusa, diplomájának eredménye, munkarendje és finanszírozási formája.

K2: Van-e kapcsolat a foglalkozásváltás és szociodemográfiai tényezők között?

Ugyan nemzetközi szinten a foglalkoztatási mobilitás eltérő mértéket ölt, Varga (2017) kutatása szerint magyar viszonylatban nagyon alacsony a mobilitási hajlam. Bár azon minta a teljes foglalkoztatottakon belül képződött, egy kizárólag felsőoktatásban végzetteket lefedő sokaságon mutathat eltérő eredményeket. Bevonásra kerül az életkor, ami által vizsgálható, hogy más kutatás teljes népességhez viszonyított mintáján tapasztalható mobilitási arányhoz képest ezen mintán milyen arány tapasztalható. Ezen túl megvizsgálom a nemek befolyásoló hatását is a mobilitásra vonatkozóan.

K3. Kormányzati támogatások és vállalati tényezők befolyásolják-e a karrierváltást?

A kormánynak jelentős szerepe lehet a különböző támogatások által a mobilitási hajlam befolyásolására, így bekerül a vizsgálatba a foglalkoztatáspolitikai eszközökben való részesülés, mint utazási, vagy közfoglalkoztatási támogatás. Ezen túl a felsőoktatásban végzettek mintájára való tekintettel a támogatások között helyet kap a felvett diákhitel összege is. A vállalati szféra számára is meghatározó, hogy milyen mértékű fluktuáció várható, ez ebben az esetben egyrészt az adott vállalatmérettel kerül modellezésre. Másrészt megvizsgálom, hogy a jövedelem mértéke mennyiben befolyásolja a FEOR kódokban történő változást, továbbá a modellezésbe bekerül az is, hogy mennyiben idézhet elő foglalkozásváltást, ha a foglalkoztató székhelyében változás következik be.

A fentebbi kutatási kérdések indoklásaként a következő fejezetben először kifejtésre kerül, milyen hatása van a foglalkozási mobilitásnak egy adott nemzet gazdaságára, a vállalatok, valamint az egyén számára. Ezt követi nemzetközi vizsgálatok áttekintése, melyek alapján kiválasztásra került a saját kutatott változók köre. Tekintve, hogy minden ország esetében eltérőek lehetnek a hatások, érdekes megvizsgálni, hogy magyar viszonylatban mit mutathatnak majd az eredmények. Ezek után bemutatom az AAE adatbázist, a FEOR rendszerezési technikáját, a módszertant és a bináris logisztikus regressziós modell előkészítésének lépéseit. A szakirodalom alapján kiválasztott, kutatásba bevont változókat deskriptív statisztika segítségével szemléltetem. Mindezeket követően a bináris logisztikus regresszió

eredményeit, majd értékelem azokat. Ezt követően összegzem a kutatást, illetve kitekintést teszek a jövőbeni kutatási lehetőségekre vonatkozóan.

2. MUNKAERŐPIACI MOBILITÁS HATÁSAI

A foglalkozási mobilitást alapvetően több perspektívából is vizsgálhatjuk, hiszen hatással van mind a karriert változtató egyénre, a munkáltatókra, illetve az adott nemzet gazdaságára is, bár megjegyzendő, hogy ezen szereplők egyben maguk is befolyásolják a munkaerőpiacot. Ebben a fejezetben elsőként megvizsgálom a szakirodalom alapján, hogy milyen döntési folyamat vezet az egyén karrierválasztásához a felsőoktatásba felvételizők esetén, illetve más karrier választása hogyan hathat az egyénre. Ezt követően a vállalatok esetén veszem sorra, milyen munkaerőpiaci változásokkal kell szembenéznük, és azok hogyan hathatnak ezen gazdasági szereplőkre. Végezetül nemzeti szinten vizsgálom a foglalkozási mobilitás hatását, valamint azon eszközöket, mellyel a kormány képes a jelenség befolyásolására.

2.1. EGYÉN KARRIERVÁLASZTÁSA ÉS A KARRIERVÁLTÁS HATÁSAI

Életünk jelentős részét munkával töltjük, így a számunkra legideálisabb karrier kiválasztása nem egyszerű feladat. A vizsgált felsőoktatásban résztvevők mintáját tekintve elmondható, hogy komplex döntési folyamat a felsőoktatásba való jelentkezés. Mindez kezdődik már a középiskolába történő felvételizéssel, amely nagyban meghatározhatja azon preferált tudományterületeket, melyekhez kapcsolódóan később választ felsőoktatási képzést az egyén. Ennél is nagyobb jelentőségű azonban, hogy az érettségi megszerzését követően mely felsőoktatási intézménybe, esetleg intézményekbe adja be az egyén a jelentkezését.

Varga (2017) alapján a középiskolások felsőoktatási intézményekbe való jelentkezésükkor három fontos kitétel különül el. Ide tartozik, hogy szám szerint mennyi intézményt jelölnek meg¹; azokhoz kapcsolódóan az állami finanszírozású vagy önköltséges helyeket pályázzák-e meg; továbbá, mely konkrét képzési területet és intézményt választják. Mindezek az egyén szerint meghatározott várható hasznosságtól függenek. Amennyiben adott képzés elvégzéséhez magasabb hozamot társít az egyén, mint a nem jelentkezéshez, úgy tovább fog tanulni. Itt elkülöníthető a jobb képességű diákok stratégiája a rosszabbul teljesítő társaikétól. Előbbi esetben az egyének jellemzően több helyre adják be jelentkezésüket, hiszen több intézménybe van magasabb bekerülési esélyük, melyek magas várható hozammal kecsegtetnek. Ez alapvetően kockázatkerülő stratégia. A középiskolában rosszabbul tel-

¹ Magyarországon a megjelölhető (különböző) szakok maximális száma hat darab, az első három intézményt ingyenesen, míg a következő hármat már térítési díj ellenében jelölhetik meg a középiskolások (amennyiben nem ugyanazon szakok állami ösztöndíjas és költségtérítéssel való felvételét jelölik meg) (EduLine, 2020).

jesítő diákoknál megfigyelhető azonban, hogy bár kisebb a bekerülési esélyük intézményekbe, amennyiben találunk olyan képzést, ahol a várható hasznosság nagyobb a tovább nem tanulásétól, úgy „próba, szerencse” alapon megpróbálják a bekerülést.

Itt azonban bekapcsolódik a finanszírozás kérdése is. Elmondható, hogy a költségtérítési képzés bővíti a középiskolában kevésbé jól teljesítő hallgatók esélyeit, hiszen ezen képzéseken a ponthatárok jellemzően jóval alacsonyabbak. Természetesen itt is elmondható, hogy az egyén akkor tanul tovább, ha a képzés elvégzéséből eredő hozamot nagyobbra becsüli a tandíj mértékénél, azonban az adott képzési területtől remélt haszon csökken a kiadások miatt. Ahogyan a diákok több képzési területre is beadják jelentkezésüket, úgy megfigyelhető, hogy a preferenciasorrend szerint lefelé haladva a jelentkezők egyre kevésbé veszik figyelembe a kereseti hozamvárakozásaikat, míg a tervezett bekerülési esély egyre nő (Varga, 2017).

Képzési területek között azonban különböző kereseti várakozások is tapasztalhatóak. Míg a hozamvárakozások gazdasági, műszaki, természettudományi területen a legmagasabbak, addig bölcsészettudomány esetén kisebb a hallgatók hozamvárakozása (Varga, 2017). A DPR 7.872 fős mintán végzett megkérdezései kutatásán keresztül kimutatható, hogy a diplomaszerezéstől az egyének 44%-a vár magasabb jövedelmet, 42%-a, hogy nem lesz munkanélküli, míg 27%-a, hogy megnő a vezetői pozíció betöltésének esélye (Educatio, 2010). Tekintve, hogy a kutatás 2009-ben készült, az eredmények jól reprezentálják a 2008-as gazdasági válság hatását abban, hogy a diplomától ekkora százalékban remélik a munkanélküliség elkerülését. Ezen kérdéseket különböző tudományterületek szerint vett csoportosításban az látható, hogy gazdaságtudományi, műszaki, informatikai területen (vagyis, ahol jellemzően magasabb hozamot várnak a diákok) többnyire a magas fizetés dominál, mint diplomától való elvárás. Ezzel szemben a bölcsészettudományok esetén a legdominánsabb elvárás az az, hogy az egyén nem lesz munkanélküli, míg a magasabb fizetés iránti elvárás csekély mértékben jelenik meg (Educatio, 2010).

A fentiek felvethetik azt a kérdést, hogy amennyiben az egyén olyan képzési területre kerül be, ami a preferenciasorrend alapján szerepel, úgy az mekkora elköteleződést jelenthet az adott szakmaterület szempontjából, mekkora valószínűséggel marad adott foglalkozásban a hallgató később. Varga (2017) eredményei szerint azok, akik nem kerültek be az első között jelölt képzésekbe, hanem egy kevésbé preferált szakon szereztek diplomát, vagy az elvégzett képzés rosszabb munkaerő-piaci kilátásokat mutat, ők nagyobb valószínűséggel végeznek el később olyan képzést, ahol az elhelyezkedési és fizetéssel kapcsolatos elvárások jobbak. A felsőoktatási intézmények kínálatáról tehát elmondható, hogy nem teljesen

rugalmas, hiszen a hallgatók felvételét az állam nagyban meghatározza a felvételi ponthatárok kialakításával, tandíj mértékének meghatározásával. Mindezekhez kapcsolódóan érdekes lehet vizsgálni, mely képzési területek kapcsán figyelhető meg alacsony vagy épp magas mobilitás.

Elmondható, hogy amilyen összetett maga a pályaválasztás, annyira komplex a karrierváltás is. A fiatalok számára meglehetősen nagy teher lehet annak eldöntése, hogy milyen szakmában helyezkedjenek el, illetve, ehhez mely oktatási intézményt válasszák, azonban a munkamobilitási trendeket és élethosszig tartó tanulást figyelembe véve ez manapság kevésbé tűnik életre szóló döntésnek. Az önkéntes fluktuáció gyakori a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő fiatalok körében az első munkahelyeiket tekintve (Louis, 1980), továbbá a modern karrierutak meghatározó elemének tekinthető az akár többszöri foglalkozásváltás (Carless–Arnup, 2011).

Azonban amikor az egyén foglalkozásváltáson gondolkozik, meglehetősen sok tényező befolyásolhatja döntését, legyen szó akár területi vagy csupán foglalkozási mobilitásról. A karrierváltást jellemzően számos pszichológiai eredetű tényező befolyásolja, mint például az egyén jellege, emellett azonban jelen van a családi háttér szerepe is. Kulcsár (2006) szerint ide tartoznak olyan elemek, mint a családi állapot, közlekedési jellemzők, átképzési költségek nem megfelelő szaktudás esetén, beilleszkedési nehézségek, vagy akár a meglévő lakóhelyhez vagy munkahelyhez való érzelmi kötődés. A munkavállaló szempontjából azonban elmondható, hogy a munkaváltás elősegíti a bérnövekedést és a karrierépítést (Davis –Haltiwanger, 2014). Amennyiben a munkahelyváltás elősegíti a befektetett energia és az azért járó javadalmazás egyensúlyát (ami betöltött pozíció szempontjából többnyire a vertikálisan történő váltásra jellemző), úgy az egyén egészségi állapota is javulni fog. Ezzel szemben a nem önkéntes alapon történő (és jellemzően horizontális irányú) váltás, illetve várakozások nem beteljesülése a depressziót segíti elő (Maniscalco et al., 2022).

2.2. FOGLALKOZÁSI MOBILITÁSBÓL EREDŐ FLUKTUÁCIÓ ÉS A VÁLLALATI SZFÉRA

A felsőoktatási képzések átalakulásával és munkaerőpiaci átrendeződéssel párhuzamosan elmondható, hogy a felsőoktatásban tanulók aránya egyre növekszik. Jelentős átalakulás Magyarországon 1990-től következett be, ami átalakította alapvetően a foglalkozási réteget is (Hrubos et al., 2016). Bukodi, Altörjai és Tallér (2007) alapján elmondható, hogy magyar viszonylatban is egyre magasabbá vált azon munkahelyek aránya, ahol kiemelt szerepe van a magasabb szakképzettségnek és önállóságnak. Ez betudható válaszként arra, hogy a 90-es

évek végétől egyre magasabb volt az iskolázottabb munkavállalók aránya, ami által az idősebb munkavállalók tapasztalata kezdett leértékelődni. Ezzel párhuzamosan megjelent a túlképzettség és alulképzettség jelensége is. Túlképzett munkavállalón azt értjük, amikor az egyén a feladatai elvégzéséhez megkövetelt képzettséghez képest sokkal magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik. (Galasi–Varga, 2004).

Mindezek mellett a munkaerőpiaci változásokat erőteljesen áthatotta a globalizáció és digitalizáció is (Bachmann–Bechara–Vonnahme, 2019). Ahogyan a munkaerőpiaci változások bekövetkeznek, úgy mindezek markánsan alakíthatják az egyén karrierdöntését és a foglalkozási mobilitási kedvet is, mely nagy hatással van a vállalatokra. Sullivan és társai (1998) szerint a vállalatok jelentős változáson estek át abban a tekintetben, hogy már nem köthető hozzájuk az élethosszig tartó foglalkoztatás, rugalmasabbá váltak. Ez összhangban van a munkavállalók esetében megfigyelhető élethosszig tartó tanulás egyre nagyobb jelentőségével. A technológiai trendek és folyamatos változások bekövetkezése által ugyanis a munkavállalóknak gyakrabban kell más-más munkaköröket betölteniük, melyhez új készségeket is el kell sajátítaniuk. Mivel a folyamatos tanulóssal, fejlődéssel együtt jár a magasabb bérezés is, a cégeknél a munkavállalók a fejlődési, tanulási lehetőséget keresik, így tudásvágyukat nem feltétlenül elégítheti ki egyetlen munkahely, munkakör (Government Office for Science, 2017).

Vállalatok szemszögéből nézve Cairo (2013) munkájában megállapítja, hogy a munkahelyek egyre inkább magasabb képzési szintet követelő foglalkozások felé mozdultak el, valamint egyes foglalkozások terén is nőtték a követelmények. Amennyiben a munkavállaló ennek megfelelően szeretné bővíteni ismereteit, úgy az számára plusz költséggel jár, melynek köszönhetően csökken a foglalkozási mobilitás. Eredményeit tekintve ez a mobilitás csökkenésének 30%-át magyarázza. Cairo (2013) ugyanakkor megjegyzi, hogy amennyiben a képzési költségek a technológiai fejlődés következtében emelkedtek, úgy a magasabb képzettségű munkavállalók nagyobb nyereséget termelnek a vállalatnak, azaz az adott munkahelynek megéri ilyen jellegű képzésekbe fektetni. Xu (2017) szerint a foglalkozási mobilitásban megmutatkozó csökkenő tendencia 72%-át a váltási, azaz átképzési költségek okozzák. Kutatásában megállapította, hogy 2003-ban a munkaerőpiacra belépők átlagos, életük végéig tartó jólétét fejenként 35.000 dollárral csökkentette. 1993 és 2003 között 292 milliárd dollárnyi veszteség képződött háztartásoknál a foglalkozásváltásból eredően.

A foglalkozási mobilitás és azzal együtt a meglévő munkahely elhagyása számos kihívást jelenthet a munkahelyek számára. Egyrészt az adott vállalat fontos teljesítménymutatója lehet a fluktuáció, vagyis a céget elhagyó munkavállalók százaléka. Bár a jelenség

bizonyos mértékig természetesnek vehető és hozzájárul adott szervezetben a tudásfrissítéshez, a magas arány jelezheti a vezetők felé a problémákat (Antalik et al., 2020).

Allen (2008) szerint a munkahelyét hátrahagyó munkavállaló meglehetősen nagy költséget jelent a cég számára, az éves fizetésének 50-60%-át. Ide tartoznak olyan pénzügyi költségek, mint a kilépő munkavállalóra fordított HR személyzet ideje a kilépő interjúk, bérszámfejtés kapcsán; a vezetők ideje azon esetleges fáradozás kapcsán, melyet a kilépő munkavállalók marasztalására, meggyőzésére fordítanak; továbbá a dolgozó esetén fennmaradt szabadságok kiadása. Ezen túl a cégeknek szembe kell néznie helyettesítési költségekkel is, ilyen az új munkaerő felvételéből eredő költségek, például bónusz, egyéb fizetésen túli juttatások; a felettes vezető ideje, melyet az új dolgozó betanítására, kérdéseinek megválaszolására fordít; orientációs programból eredő költségek; valamint itt is megjelenik a HR személyzet plusz időráfordítása. Elkülöníthetők a tréning költségek, mely jelenti a friss munkavállaló számára biztosított szakmai képzést, felszerelések biztosítását; a mentorrálás idejét a mentor kieső ideje által; a beilleszkedést a kollégák erre fordított ideje által; illetve az új dolgozó betanulása alatti időszakra jellemző csökkent munkahatékonyságot. Felmerülhetnek ezeken túl más egyéb költségek, mint például ügyfélvesztés, amennyiben az új dolgozó nem a régi munkavállalóhoz megszokottan szolgálja ki a vevőt; szorosabb versenyt eredményezhet, ha a régi munkavállaló más konkurens céghez megy dolgozni; ezen túl a kilépő munkavállaló ösztönözhet más dolgozókat is a munkahely elhagyására, valamint az addig megszokott csapatmunka hatékonysága is változhat (Dajnoki–Fenyves, 2014; Allen, 2008).

Bár a fluktuáció előnyeiről kevesebbszer esik szó, nem feltétlenül csak negatívummal jár az alkalmazottak cserélődése. Ahhoz, hogy a szervezet fejlődni tudjon, esetleg a szükséges változások megvalósuljanak, elengedhetetlen a szervezeten belüli „vérfrissítés”. Az új munkavállalók magasan hozzájárulhatnak az innovációhoz, új ötleteikkel segíthetik a fennálló problémák, nehézségek átívelését (Csutorás, 2020). A nemzetközi szervezetek között látható példa arra is, hogy mesterséges eszközökkel igyekeznek fenntartani bizonyos fluktuációs mértéket, bár ennek aránya nehezen befolyásolható. Elmondható továbbá, hogy a fluktuáció optimális mértékének becslése is igen nehéz feladat, nem is feltétlenül van erre vonatkozóan konszenzus (Dajnoki–Fenyves, 2014).

2.3. MUNKAERŐPIACI MOBILITÁS HATÁSA ÉS KEZELÉSE NEMZETI SZINTEN

Amennyiben nemzeti szinten vizsgáljuk a foglalkozási mobilitást, úgy elmondható, hogy adott ország számára kifejezetten nagy problémát jelenthet az egyes foglalkozások hiányszakmákká válása, ha egy-egy munkaterület tömeges elhagyása tapasztalható. A mobilitás hatása az államra nézve jelentős abban a tekintetben is, hogy az befolyással van a munkaerőpiaci hatékonyságra és jövedelmi egyenlőtlenségekre (Davis – Haltiwanger, 2014). Varga (2017) szerint a magas foglalkozási ráták nagy tranzakciós költséget eredményezhetnek. Nem elhanyagolható az a humán tőke veszteség sem, amit az olyan speciális ismereteket igénylő szakmákból való kivándorlás jelent, melyek megszerzése csak hosszú képzési idővel elsajátítható. A szerző példaként a közszférát említi, ahol a bérek sokkal kevésbé rugalmasak a versenyszférához képest. Megjegyzi ugyanakkor, hogy a tudásintenzív szektorokba való áramlás előmozdíthatja az innovációt.

A foglalkozás szintje adott országban annál magasabb lehet, minél jobban megfelel a munkaerő képzettség szerinti összetétele a cégek munkaerőkeresletének. Ekkor a kereslet és kínálat különbözőségéből adódó (strukturális) munkanélküliség is alacsony mértéket ölt. Ahhoz, hogy a képzettségi szerkezet jól tudjon alkalmazkodni a kereslethez, elengedhetetlen, hogy az állami alap- és felnőttképzések, illetve vállalati képzések rugalmasan alkalmazkodjanak az igényekhez (Scharle, 2003). Amellett, hogy a munkaerőkereslethez való alkalmazkodást segítheti elő az állam a képzésekkel, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az ország társadalmi, gazdasági fejlődésének kulcstényezője (Fényes–Pusztai, 2004). A 2.1-es fejezetben látható volt, hogy a középiskolások várakozása a felvételikor megjelölt felsőoktatási intézmények kapcsán igencsak komplex. Stratégiájukat nem csak a képességeik, de az oktatáspolitikai is nagyban meghatározza a megszabott felvételi ponthatárok és tandíj által. Mindezek által meghatározó szerepet játszhat az állam a felsőfokú képzettséget igénylő szakmák betöltöttségében, egyes ágazatokból való kiáramlás szabályozásában. Mind nemzetközi és magyar viszonylatban is elmondható, hogy egyre csökken a műszaki, informatikai és természettudományos területeken diplomát szerzettek aránya, bár ezen területeken az átlagnál magasabb a pályán maradás esélye. (Garai–Kiss, 2010).

A magyar kormány 2016-ban átfogó stratégiát alkotott a felsőoktatás átalakítására, hallgatók munkapiaci helyzetének javítására. Összesen nyolc fő tudományterületre tér ki, köztük az orvostudományi területre, ahol célkitűzés a létszámpótlás mind egészségügyi dolgozókból, mind orvosokból. Cél a klinikai oktatás bázisának erősítése, az egészségügyi szakdolgozók karrierlehetőségeinek, társadalmi presztízsének fejlesztése annak érdekében, hogy a képzés ne szenvedjen hiányt oktatókból, és ezáltal ne csökkenjen ezen képzésekben

résztevők aránya sem. A természettudományos, műszaki és informatikai képzésben résztvevők csökkenésének megállítására támogatni kell a már középiskolákban tapasztalható elavult, valósághoz kevésbé kapcsolódó oktatási eszközöket. Ez vélhetően elősegíti, hogy a tehetséges hallgatók minél nagyobb arányban válasszák ezen tudományterületek felsőoktatási képzéseit. Jelenleg a 2.1-es fejezetben foglaltakhoz kapcsolva a bejutás minden bizonnyal a hallgatók többsége esetén a preferenciasorrend alján szerepel, ugyanis a képzésekre felvételt nyerők körülbelül fele végzi is azt el. Mindezeken túl ezen terület esetén kiemelt szerepét kell, hogy képezze a jövőben a vállalatokkal való együttműködés. Az agrárképzésben végzetek esetén elmondható, hogy korösszetételük kedvezőtlen, valamint képzettségi szintjüket tekintve is elmarad a várttól. Mindezeken túl az is probléma, hogy kevesen jelentkeznek az agrár tudományterületekre. A pedagógusképzésekre vonatkozóan is megfogalmazódnak célkitűzések, többnyire a tanterv átalakítása és a pedagógus utánpótlás elősegítése (Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2016).

Helyet kap tudományterületeken kívül az oktatásban való részvétel kapcsán az esélyegyenlőség megteremtése mind kisebbségek, mind fogyatékkal élők esetén. Globálisan szükséges javítani továbbá a lemorzsolódási arányt, és végső cél, hogy javuljon a hallgatók munkaerő-piaci elvárásokhoz kötött kompetenciái. Cél a magyar felsőoktatás vonzerőjének növelése, a hallgatók versenyképesebb, alaposabb tudás megszerzésének elősegítése a reformok által (Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2016).

A magas átképzési vagy egyéb költségekre hivatkozó egyéni és vállalati mobilitási gátló tényezők kiküszöbölésében szintén nagy szerepe lehet az államnak. Sebők (2015) ajánlásaiban például megjegyzi, hogy a munkaerőpiaci mobilitás elősegítésére az állam beavatkozása különböző támogatások fokozásával elérhető mind munkavállalókra, mind munkáltatókra nézve. Erre találhatunk is magyar viszonylatban eszközöket. A foglalkoztatási politika eszközeit tekintve megkülönböztetünk aktív és passzív típusú támogatásokat. Aktívak közé sorolhatóak a foglalkoztatás feltételeit, magát a foglalkoztatást, hátrányos helyzetű csoportok és munkaerő-piaci reformok támogatását. Passzív eszközök közé sorolható az álláskeresési járadék, nyugdíj előtti álláskeresési segély vagy a költségtérítés. Bár ezen támogatásokban meglehetősen kisebb arányban részesülnek felsőoktatási képzésben résztvevők például az alapfokú végzettséggel rendelkezőkhöz képest, mégis igénybe veszik (Gedei, n.é.). Ezek kapcsán érdemes lehet vizsgálni, hogy ennek vajon lehet-e foglalkozási mobilitást ösztönző hatása.

2.4. ÖSSZEGZÉS

A szakirodalom alapján a foglalkozási mobilitásnak tulajdoníthatóak előnyök és hátrányok is. Ennek összefoglalása az 1. táblázatban látható.

Gazdasági szereplő	Foglalkozási mobilitás hatása		Forrás
	Pozitívum	Negatívum	
Munkavállaló	Bérnövekedés Karrierépítés Mentális egészség	Nehéz döntéshozás Várakozások nem teljesülése Magas átképzési költségek	Davis–Haltiwanger, 2014; Maniscalco L. et al., 2022; Xu, 2017
Vállalat	Innováció	Kilépő és betanuló munkavállaló után felmerülő költségek	Csutorás, 2020; Dajnoki-Fenyves, 2014; Allen, 2008
Állam	Innováció	Hiányszakmák kialakulása Tranzakciós költségek Humán tőke veszteség	Varga, 2017

1. táblázat: Foglalkozási mobilitás hatásai

Forrás: saját szerkesztés a megjelölt szakirodalmak alapján

A szakirodalmi áttekintés alapján elmondható, hogy minden gazdasági szereplőre hatással van a foglalkozási mobilitás, mely alapvetően az egyén döntése. Bár a szakirodalom legtöbb esetben nem tér ki arra, milyen hatással van más gazdasági szereplőkre a karrierváltás. Mindezek kapcsán azonban érdemes megvizsgálni, milyen befolyásoló tényezők vezethetnek a karrierváltáshoz a munkavállaló szintjén, amiből esetleg levonható némi tanulság, következtetés mind az állam oktatáspolitikájára nézve, mind a vállalatok számára. A következő fejezet célja ennek részleteiben való feltárása eddigi kutatások alapján.

3. FOGLALKOZÁSI MOBILITÁS EGYÉNI OKAINAK FELTÉRKÉPEZÉSE

Amint az az előző fejezetből kirajzolódott, a foglalkozási mobilitás minden gazdasági szereplőre hatással van, így fontos lehet annak megértése az egyének szintjén. Ebben a fejezetben azt vizsgálom meg az eddigi kutatások alapján, hogy milyen tényezők befolyásolják a karrierváltást a munkavállalók esetén egyéni szinten. A befolyásoló tényezők felderítését az oktatással kapcsolatos vizsgálatokkal kezdem, majd szó esik szociodemográfiai, vállalati tényezőkről és a különböző támogatások szerepéről.

3.1. ELVÉGZETT KÉPZÉSEL KAPCSOLATOS BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Az egyéni tényezőkre áttérve a foglalkozási mobilitás okait gyakran közelítik meg a humán tőke elméletének oldaláról (Varga, 2017). A humán tőke pontos fogalmát tekintve azonban nem feltétlenül van konszenzus kutatók között, a jelenség megértésére számos definíciót vehetünk alapul (Kucharčíková, 2011). Az OECD (n.é.) (Organisation for Economic Cooperation and Development; Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) megfogalmazásában a humán tőke olyan emberekben megtestesülő tudást, készségeket és személyes jellemzőket takar, melyek hozzájárulnak az egyén produktivitásához.

Ugyan a humán tőke már Adam Smith-nél is megjelent, 1950-ig nem képezett fontos területet a közgazdasági gondolkodásban (Goldin, 2016). A fogalom egyik fő népszerűsítőjének tekinthető Becker, akinek megfogalmazásában a humán tőkebefektetés lehet mind a tanulás, munkahelyi képzés, orvosi ellátás, de akár vitaminfogyasztás is, azonban mindezek különbözően hathatnak például a jövedelemre a befektetett erőforrások mennyiségétől függően (Becker, 1962). Úgy vélte továbbá, hogy a jelenség kettéosztható általános emberi tőkére, valamint cégspecifikus humántőkére. Előbbi bárhol alkalmazható készségeket és képességeket jelent, melyek bármely munkáltató esetében versenyelőnyt jelenthetnek adott egyén számára a kiválasztási folyamatban. Utóbbi esetében viszont csak adott vállalatnál alkalmazható képességekről, illetve tudásról beszélhetünk (Lazear, 2009). Shaw (1984) elsőként ismerte fel, hogy a cégspecifikus humán tőke teljes egésze nem vész el munkaváltáskor, a skillek átvihetőségének mértékétől függően azok hasznosíthatóak más foglalkozásban (Shaw, 1984; Nawakitphaitoon, 2014). Mindez meghatározó nézet lehet, amennyiben a foglalkozásváltások okát vizsgáljuk.

Shaw (1987) kutatásában megállapította, hogy amennyiben a munkavállaló foglalkozásváltást latolgat, akkor minél nagyobb az átvihető foglalkozás specifikus ismerete, annál nagyobb valószínűséggel vált szakmát. Empirikus eredményei a vizsgált mintán azt mutatták, hogy foglalkozásváltás esetén adott skillek átvihetőségének 25%-os növekedése 11%-

kal növeli meg a váltás esélyét egy 29 éves férfi esetében, míg egy 40 éves férfinél a váltás valószínűsége 23%. Lazear (2009) egészen más perspektívából közelítette meg az említeteket, szerinte ugyanis foglalkozásváltáskor nem az a meghatározó, hogy az egyén esetében mennyi a cégspecifikus skillek száma. A skillek súlyozásának módszere alapján az átvihető készségek nem kifejezetten specifikusak, hanem általánosak, valamint teljes mértékben átvihetők különböző munkáltatók között, foglalkozásváltáskor mindössze az a meghatározó, hogy adott céghez milyen kombinációban szükségesek a skillek.

A fentebb említett elméletek alapján várható, hogy különböző oktatással kapcsolatos, valamint skillek elsajátítását befolyásoló változók hatással lehetnek a foglalkozás-, vagy csupán munkahelyváltásra. Nemzetközi viszonylatban meglehetősen sok kutatás foglalkozott e témával. Dolton és Kidd (1998) Nagy-Britanniára vonatkozóan vizsgálta meg, mely változók befolyásolják azt, hogy az egyén a meglévő munkahelyén marad előléptetés nélkül; ugyanazon munkahelyen marad előléptetéssel; a foglalkozáson belül munkahelyet vált; más foglalkozást választ. Megkérdezései eredményeiken alapuló kutatásukat főként a humán tőke köré építették, viszont megjelentettek a vizsgált változók listáján a későbbiekben tárgyalásra kerülő szociodemográfiai vagy anyagi helyzetre vonatkozó indikátorok is. Az említett kimenetek bekövetkezésére megvizsgálták az akadémiai tanulmányokkal töltött hónapok számát; azt, hogy az egyén egyetemen tanult-e vagy egyéb iskolában; magán vagy nem magán intézményben folytatta tanulmányait; a brit osztályozási rendszer alapján 8 fokozatú ordinális skálán nézve milyen teljesítménnyel szerezte meg a diplomát; valamint, hogy munkáltatójuk szervezett-e képzést munkahelyen belül vagy kívül, és ennek kapcsán hány napot töltött távol munkahelyétől az egyén e képzés miatt.

Mindezek közül szignifikáns kapcsolat mutatkozott a munkáltató által szervezett képzésen való részvétellel, méghozzá minél több időt tölt az egyén a szóban forgó képzésen, annál nagyobb a valószínűsége, hogy nem vált munkahelyet, illetve amellet, hogy marad, előléptetésben is részesül esetleg. Ezen mutató kapcsán munkahely, illetve munkaterület váltással negatív kapcsolat tapasztalható. Az akadémiai tanulmányokkal töltött hónapok száma pozitív kapcsolatot mutat az előléptetéssel, a magánintézményben folytatott tanulmány szintén pozitív kapcsolatot mutat azzal, hogy az egyén a munkahelyén marad, vagy munkahelyet vált meglévő munkaterületén.

Nākotnē (2013) 59.577 fős lettországi mintán vizsgálta 2002 és 2010 között a munkamobilitás okait, melynek kapcsán arra a megállapításra jutott, hogy a magasabb képzettségi szintű egyének kisebb eséllyel váltanak foglalkozást, mint az alacsonyabb képzettségi szinttel rendelkezők. A vizsgált időszakban a három foglalkozás, melyek a legmagasabb

mobilitást produkálták, azok a bolti eladók, építőipari szektorban dolgozók, valamint a pénzügyi szakemberek és értékesítők. Legkevésbé volt jellemző a mobilitás az önkormányzati dolgozóknál, politikusoknál, állami tisztségviselőknél, továbbá vallási vezetők és modellek esetében. Összességében elmondható, hogy a vizsgálatban többnyire az alacsonyabb végzettséget igénylő foglalkozásokból váltottak legtöbben.

Parrado és társai (2007) kutatásában 1981-93 között a foglalkoztatást váltók és nem váltók között nem volt nagy különbség. Korábbi időszakot tekintve azonban megfigyelhető volt, hogy azok a férfiak, akik foglalkozást vagy munkahelyet váltottak, alacsonyabb képzettséggel rendelkeztek. A magasabb képzettségű munkavállalók jellemzően meglévő foglalkozásukban maradtak. A szerzők az eredmények kapcsán megjegyzik, hogy a magasabban képzett egyének karrierjük kezdetén nagyobb eséllyel találják meg egyből a számukra megfelelő foglalkozást, így ezzel magyarázható, hogy kisebb eséllyel váltanak később munkát. Ugyanakkor mivel ezen munkavállalók nagyobb humán tőkével rendelkeznek, éppen esetükben áll rendelkezésre foglalkozásváltás kapcsán több lehetőség.

Markey és Parks (1989) kutatása az előbbi jelenséggel ellentétes következtetésre jutott. Szerintük amennyiben az egyén magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, úgy nagyobb az esély az önkéntes munkamobilitásra; szakmaspecifikus képzettség mellett pedig csökken a foglalkozási mobilitás. Az eredmények hasonlóképpen alakultak Carless és Arnup (2011) kutatásában is, a felsőoktatási képzésben részesülő munkavállalók nagyobb eséllyel váltottak foglalkozást, mint azok, akik szakmunkásképzésben sajátították el foglalkozásukat. A szerzők ezt azzal magyarázták, hogy a magasabb képzettségi szinttel rendelkezők hatékonyabban sajátítanak el új tudást, skilleket, ami által könnyebben alkalmazkodnak az új foglalkozás támasztotta követelményeknek.

Varga (2017) kutatása azon kevesek közé tartozik, akik a magyar munkamobilitást előmozdító tényezőket vizsgálták a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatain a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere, azaz FEOR kódok alapján 1997 és 2014 között, negyedévenként, 70 ezer munkavállaló adatával. A logit modellekkel készült vizsgálatok eredményei azt mutatták, hogy a mintába kerülő munkavállalók közül a kizárólag csak általános iskolai végzettséggel rendelkezők mutatták a legnagyobb mobilitást a foglalkozásváltásban, míg az a felsőfokú végzettségűek esetében volt a legkisebb. Összességében relevánsnak találta a szerző a humán tőke megközelítését, miszerint a foglalkozásspecifikus ismeretekkel rendelkezők, illetve felsőfokú tanulmányokat végzett egyének kisebb eséllyel váltanak foglalkozást. Mindez igaz abban az esetben is, amennyiben a munkavállaló több időt tölt el adott munkahelyen, úgy kisebb a foglalkozásváltás valószínűsége. Megállapítása

szerint a magyar felsőoktatásban végzettekre nem jellemző a gyakori karrierváltás, amely szerinte annak tudható be, hogy a magyar egyetemek kifejezetten specifikus képzést nyújtanak.

Ha nem is ennyire sokrétűen és ok-okozati kapcsolatokat feltárva, néhány magyar kutatás tárgyalta még a foglalkozásmobilitást Magyarországon. Az egyik Balogh és Róbert (2008) munkája, ahol leíró jelleggel tárták fel a Háztartások Életút Vizsgálata (HÉV) adatai alapján a rendszerváltástól kezdve megfigyelhető változásokat az egyének foglalkozási mobilitását illetően. Az eredményeket tekintve azt találták, hogy az 1990-es évek elején jelentős volt a magyarok körében a foglalkozási mobilitás, ami eredeztethető a beinduló privatizációból, valamint az egyre érvényesülő globalizáció hatásából. Kitértek a felfelé, illetve lefelé történő mobilitás kérdésére is, melynek kapcsán megállapították, hogy magasabb képzettség esetén előbbi jellemző, azonban ezt nagyban befolyásolják különböző életciklusok vagy az idő.

3.2. SZOCIODEMOGRÁFIAI TÉNYEZŐK SZEREPE

A humán tőkén és oktatási tényezőkön túl a fentebb említett kutatások zöme is figyelembe vett olyan szociodemográfiai tényezőket, mint a munkavállaló életkora, neme, lakhelyének régiója, családi állapota vagy akár valamely etnikumba tartozása. Ezek közül főképp az életkorral hozható kapcsolatba a job shopping jelenség, mely nagyban magyarázza a pályakezdő munkavállalók körében tapasztalható jelentősebb mértékű foglalkozási mobilitást. Az elnevezést először Reynolds (1951) használta (Topel–Ward, 1992). Az említett fogalom arra utal, hogy az egyének pályájuk elején nem feltétlenül ismerik saját képességeiket, valamint nem rendelkeznek elegendő tapasztalattal ahhoz, hogy eldöntsék, mely munka illene legjobban hozzájuk. A job shopping, azaz munka keresgélés által a munkavállalók különböző foglalkozásokat próbálnak ki, így a megszerzett tapasztalat által később képesek lesznek kiválasztani a számukra leginkább megfelelő foglalkozást (Varga, 2017). Johnson (1978) alapján is alátámasztható a jelenség, ugyanis a csekély munkatapasztalattal rendelkező egyének esetén gyakori a foglalkozásváltás. Kutatásában azonban arra is kitér, hogy a munkavállalók karrierjük kezdetén az általuk vélt kockázatosabb foglalkozásokban tevékenykednek. Ornstein (1976) kutatása alapján pedig azt fogalmazta meg, hogy azon egyének esetében tapasztalható magas foglalkozási mobilitás, akiknek első munkahelye alacsonyabb titulusú volt.

Szociodemográfiai mutatók kapcsán a nemek közötti különbségek és munkamobilitás vizsgálata is gyakori. Ennek egyik megközelítése történhet a nemi szegregációs indexen

keresztül, melynek alkalmazása Duncan és Duncan (1955) munkájához köthető. A szegregációs index összegzi adott foglalkoztatási területek esetén a nemek közötti eloszlási különbségeket. A 0 és 1 közé eső index értéke azt mutatja meg, hogy az adott nem hány százalékanak kellene foglalkozást váltania ahhoz, hogy a nemek közötti arányok kiegyenlítettek legyenek. A szegregációs indexben történő változást alapvetően több tényező is előmozdíthatja, ilyen, ha például egy férfiak által dominált² foglalkozásba nők is becsatlakoznak (Cortes–Pan, 2017). Az indexet jellemzően a nemek közötti bérkülönbségek vizsgálatára alkalmazzák, azonban megjelent a munkamobilitást kutató tanulmányokban is. Erre példa Maltseva (2005) kutatása, aki Oroszországra vonatkozóan arra a következtetésre jutott, hogy 1994 és 2000 között a nemek közötti szegregáció némileg csökkent, ami annak köszönhető, hogy a férfiak aránya nőtt a női munkakörökben, valamint általánosságban csökkent a foglalkoztatottak száma egyes főbb, nemek által dominált foglalkozásokban. Ezzel szemben a szegregációs index változására nem a foglalkozási mobilitási hajlam adhat magyarázatot a szerző szerint, hanem az általános szerkezetváltozás. Szerinte annak a valószínűsége, hogy a mobilitás során a munkavállaló nem a neme által dominált munkaterületen helyezkedik el, meglehetősen alacsony. Ennek oka, hogy az egyes nemeknek eltérő tényezők a fontosak. Míg a férfiak által dominált foglalkozásokra a magasabb bér jellemző, addig női foglalkozásoknál kevesebb munkaidő, illetve kevesebb beosztottal történő munka figyelhető meg.

A szegregációs index kapcsán hasonló eredményekre jutott Rosenfeld és Sorensen (1979), akik amerikai mintán végezték kutatásukat az 1970-es népszámlálás adataival. Megállapításuk szerint a foglalkozási mobilitás semmilyen változást nem idézett elő a nemi szegregációs index értékében. Ezen megközelítésen túl azonban elterjedt vizsgálati alap az is, hogy melyik nem esetében jellemző gyakoribb foglalkozásváltás, továbbá, hogy a fentebb részletezett életkori sajátosságokat is figyelembe véve hogyan alakulnak az eredmények.

A legtöbb kutatás szerint a fiatal munkavállalók esetében sokkal magasabb munkamobilitás, mint a középkorú vagy idősebb egyének esetén (Markey–Parks, 1989). Varga (2017) kutatási eredményei alátámasztják mindezt, melyet egyrészt a job shopping jelenséggel magyarázott, másrészt pedig azzal, hogy idősebb munkavállalók esetében a váltás magasabb költségekkel járhat, ők már sokkal több speciális tudással rendelkeznek. Kutatásában nem

² Jellemzően női foglalkozásnak tekinthető például a betegápolás, pedagógia, bolti eladói szakma; míg férfiak többségben vannak nehéz fizikai munkák esetén, mint építőipar, mezőgazdaság, fémmezmunkálás stb. (OECD, 2006).

volt kimutatható különbség foglalkozásváltásban a nemeket tekintve. Parrado és társai (2007) szintén arra a következtetésre jutottak, hogy a fiatalok gyakrabban változtatnak foglalkozást az idősebb korosztálynál, azonban a nemek közötti különbség kérdését tekintve a férfiaknál nagyobb mértékű a munkamobilitás. Családi állapot ebben az esetben nem mutatkozott szignifikáns mutatónak. Moscarini és Vella (2008) kutatási eredményei azt mutatják, hogy a foglalkozási mobilitás csökken az életkor előrehaladtával, amihez hozzátársították a családi kötelezettségek megjelenését is. Parrado és társai (2007) esetében kimutatható volt, hogy amennyiben a munkavállaló házas, úgy jelentősen a csökken a mobilitási hajlam.

Hong Kong Statistics (2012) 12 hónapos időszakot kutató vizsgálatában ez épp ellenkezőleg alakult, ugyanis a vizsgált 331.000 fős munkaváltók csoportjának esetében az egyének 46,9%-a 30-49 év közötti volt, 31,1%-a 30 év alatti, míg 22%-a 50 év feletti. A kutatásban megjelent az is, miszerint a férfiak gyakrabban váltanak munkát, mint a nők. A vizsgált időszakban Hong Kongban az átlagos munkahelyváltás férfiak esetében 1,6, míg nők esetében 1,4 volt, a mintában pedig a munkaváltók 58,4%-át tették ki férfiak. Összességében a vizsgált időszakban a teljes foglalkoztatott népesség 9%-a váltott munkát.

Dex és társai (2007) a munkakörök közötti váltásokra is figyelmet fordítottak, vizsgálatukat a Standard Occupational Classification (Standard foglalkozási osztályozás; SOC) besorolására építették, mely alapján megkülönböztették a munkaváltásban bekövetkező „lefelé”, illetve „felfelé” történő elmozdulást. Az eredmények alapján a férfiak 36%-ára jellemző 23 és 33 éves koruk között a felfelé mozdulás a munkakategóriák hierarchikus rangsorában, míg ez az arány esetükben 34 és 42 éves koruk között 24%. Ezzel szemben a lefelé mozdulás aránya az életkor előrehaladtával 18,5%-ról 19,9%-ra emelkedett. A nők esetében 23 és 33 éves koruk között 26,4%-os volt a felfelé irányuló szakmai mobilitást mutató egyének aránya, 34 és 42 éves koruk között pedig 28%, ami 1,6 százalékpontos különbséget jelent. A lefelé irányuló elmozdulást előbbi életkorban a nők 27,5%-a, míg utóbbi életszakaszban 22,2%-a tapasztalt. Látható, hogy munkamobilitás tekintetében a férfiak fiatalabb korukban megközelítőleg 10%-kal nagyobb arányban lépnek feljebb a foglalkozások kategorizálása alapján a nőkhez képest, azonban idősebb személyek esetén ez az arány a nők esetében magasabb 4%-kal. Amennyiben a rangsorolás alapján lejjebb elhelyezkedő foglalkozásokra váltást tekintjük, úgy mindkét életszakaszban a nők esetében láthatunk nagyobb arányt. Loprest (1992) szerint a nők kisebb valószínűséggel váltanak foglalkozást, a mintán a nők aránya 54%, míg férfiaké 66% volt. Kutatásában megjelent, miszerint a férfiak főképp a férfiak által dominált foglalkozásokba, míg a nők a tipikusan női foglalkozásokba.

Az, hogy mi tekinthető magas vagy épp alacsony mobilitásnak, kutatásonként eltérő lehet. A foglalkozási mobilitás a teljes népességre vonatkozóan alapvetően csökkenő tendenciát mutat. Európában átlagosan 3%-ra tehető éves szinten a foglalkozást váltók, 6,6%-ra a munkahelyet váltók aránya (Bachmann–Bechara–Vonnahme, 2019), míg 1994 és 2016 között 40%-kal esett vissza munkaerőpiaci mobilitás az Egyesült Államokban, ahol a foglalkozási mobilitás aránya 6% (Xu, 2017). Topel és Ward (1992) vizsgálatában arról számolt be, hogy a fiatal férfi munkavállalók a munkaviszonnyal rendelkező első 10 évükben átlagosan hét állást töltöttek be az 1957 és 1972 között készült 10.000 fős mintán.

3.3. TÁMOGATÁSOK ÉS MUNKAHELYI BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Előbbi két kategóriánál jóval kevesebbszer találkozhatunk foglalkozási mobilitást vizsgáló kutatásokban vállalati tényezőkkel vagy kormányzati támogatásokkal. Összességében ez indoklja ezen két témakör egyben tárgyalását. Vállalati tényezőket tekintve elmondható, hogy leginkább az kerül középpontba, hogy a munkavállaló meglévő fizetése mennyire motiválja őt a karrierváltásban. Ez derül ki Nākotnē (2013) lettországi mintáján, azaz, a munkamobilitás legfontosabb tényezője a javadalmazás, ehhez képest a munkavállaláshoz kapcsolódó biztonságérzet és munkakörnyezet kevésbé jelentős. A fizetés és munkamobilitás kapcsolata ellentétes ok-okozati összefüggésben gyakrabban vizsgálják kutatók. Parrado és társai (2007) azt állapították meg, hogy azon férfiak esetében, akik karriert váltottak, új foglalkoztatásukban kevesebb fizetést kaptak. Ez kapcsolatba hozható a humán tőke alapján azzal, hogy az új foglalkozásukban még nem rendelkeznek sok tapasztalattal.

Maltseva (2005) kutatásában azt találta, hogy a foglalkozásváltás hatással van a bérre, főleg nők esetében. Amennyiben a nők férfiak által dominált foglalkozásokba vándorolnak, úgy nő a bérük. Érdekes volt azonban, hogy a vizsgált minta szerint, ha férfiak váltanak jellemzően női foglalkozásokra, úgy ők is bérnövekedésre számíthatnak. Wong és társai (2016) kutatásának konklúzióját adta, hogy a munkamobilitás jellemzően magasabb bérezést eredményez függetlenül attól, hogy az egyén mennyi tapasztalattal rendelkezik vagy milyen életszakaszban van épp.

Jellemzően a vállalatok székhelyváltozása nem kerül középpontba, hiszen leginkább szociodemográfiai tényezők mentén jelent elterjedt kiindulási alapot a munkavállalók költözése, területi mobilitása. Dolton és Kidd (1998) vizsgálta a munkahelyváltás és a lakóhely, valamint az etnikumba tartozás kapcsolatát. Kutatásukban azt találták, hogy az egyén végzést követő első munkahelyén marad, amennyiben az Londonban vagy Dél-Angliában van.

Területi elhelyezkedésre vonatkozó adatokat ezen kívül többnyire kontrollváltozóként alkalmaztak a kutatásokban.

Berde és Scharle (2004) specifikusabb területet kutatott a vállalati területet illetően, még hozzá azt, hogy az önfoglalkoztatók vajon könnyebben váltanak-e szakmát, mint a beosztott státuszú munkavállalók. Vizsgálatukat a KSH által biztosított FEOR kódok alapján végezték, megállapításuk szerint azonban az, hogy valaki önfoglalkoztató, nem növeli a munkamobilitást, az alkalmazottak esetében némivel többen váltottak foglalkozást.

Karrierváltás esetén meg kell jegyezni, hogy a mobilitás meglehetősen nagy anyagi vonzattal járhat a munkavállalók számára, valamint kockázattal is abban a tekintetben, hogy vajon jó döntés volt-e a váltás (Hawkins – Mustre-del-Rio, 2012). Mindezek kapcsán az állam nagy szerepet játszhat a mobilitás elősegítésében. Hawkins és Mustre-del-Rio (2012) azt állapította meg, hogy az adókból finanszírozott átképzési támogatás elősegíti a foglalkozási mobilitást, ami által 0,7%-kal nőtt a jólét. Dolton és Kidd (1998) kutatásából kiderül, hogy azon egyének, akik egy szakmán belül hosszabb ideig tapasztaltak munkanélküli állapotot, azok nagyobb eséllyel váltanak foglalkozást, a kevesebb ideig tartó munkanélküliséget megtapasztalók viszont adott foglalkozáson belül nagyobb eséllyel váltanak munkahelyet. Amennyiben a kormány támogatásával csökken a munkavállalóra nehezedő karrierváltáshoz szükséges képzési költség, úgy elősegítheti a mobilitást. Ha előbbi kutatásból adottnak tekintjük, hogy a hosszabb időt munkanélküliként töltő egyének hajlandóbbak a foglalkozásváltásra, úgy hosszú távon az állam a munkanélküliséget is csökkentheti.

3.4. ÖSSZEGZÉS

A foglalkozási mobilitás látható, hogy számos tényező alapján modellezhető. Jelen fejezet három főbb dimenzió mentén vizsgálta a munkamobilitás előmozdítóit, azonban sok esetben találok egymásnak ellentmondó eredményekkel. A humán tőke elmélete szerint az oktatás általi befektetés hatással van az egyén karrierváltoztatására, bár egyes vizsgálatoknál a magasabb képzettségi szintre jellemző a gyakoribb karrierváltás, míg más kutatásoknál éppen ellenkezőleg alakultak az eredmények. Míg a legtöbb vizsgálat a felsőfokú végzettség meglétét vagy nemlétét veszi alapul, addig néhol egészen speciális változók is bekerültek a modellezésbe. Ezen túl szociodemográfiai tényezőket is jellemzően számításba vesznek a munkamobilitás feltérképezése céljából, azonban itt is jellemző az eredmények közötti ellentmondás mind az életkor, nemek vagy családi állapot vizsgálata esetén. Ugyan vállalati tényezőknél is változó, hogy karrierváltás után hogyan változik a munkavállalók bére, a támogatások helyzete mindössze egy vizsgált kutatásnál volt fellelhető.

Az eredmények ellentmondásának alapvetően számos oka van. Befolyásolja a levont következtetéseket, hogy különböző időszakok vizsgálatait hasonlítottam össze. Egyes kutatások között több mint 30 év is eltelt, amely idő alatt gyökeres változások adódhattak mind a nemek közkedvelt foglalkozásaiban, mind a felsőoktatásban résztvevők arányában. Mindezek mellett az is meghatározó, hogy mely országban készült az adott felmérés, hiszen a népek eltérő mentalitása vagy akár politikai rendszereik befolyásolása is szerepet játszhat az eredményeknél. Továbbá számításba kell venni, hogy a kutatások zömmel eltérő módszertannal készültek (néhol egészen csekély háttérrel biztosítva a modellezés menetéről). Meglepő, de kvalitatív technikák is alkalmazásra kerültek egyes esetekben, ami által megkérdőjelezhető az eredmények általánosítása és az adatok reprezentativitása.

Érdekes következtetés továbbá, hogy magyar kutatások csak kevés esetben foglalkoznak e témával. Varga (2017) kutatása kiemelendő, ugyanis a bemutatott nemzetközi irodalomhoz hasonlóan az ő munkája vizsgálta több rétűen a karriermobilitás előmozdító tényezőit. Bár eltérő mintán és kevesebb változóval dolgozott speciálisabb témákon, mint orvosok és pedagógusok foglalkozási mobilitásával, a továbbiakban érdemesnek tartom az eredményeire való visszacsatolást. Összességében a saját kutatásba indokolt bevonni mindhárom részletezett területről indikátorokat a modellezésbe, magyar viszonylatban meglehetősen sok a kiaknázatlan lehetőség e témát illetően, így az eredmények érdekesen alakulhatnak.

4. MÓDSZERTAN

A választott módszertan és adatkezelés nagy mértékben befolyásolja a kapott eredményeket, ezen fejezet célja ismertetni a használt adatbázist, továbbá a munkamobilitás vizsgálatához alkalmazott statisztikai osztályozási rendszert. Említést teszek a minta alakítását befolyásoló lépésekről, továbbá ismertetem a munkaerőpiaci mobilitás mérését lehetővé tevő eredményváltozót is. Mindezeket követően deskriptív statisztika segítségével illusztrálom, hogy az egyes magyarázó változók kapcsán milyen arányban figyelhetők meg a foglalkozást váltók a különböző csoportosítások szerint.

4.1. AAE BEMUTATÁSA

A vizsgálat adatait az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) adatbázis képezte. Ezen adatbázis a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) modulja, melynek célja, hogy a Felsőoktatás Információs Rendszerben (FIR) szereplő egyéni szintű adatokhoz kapcsolja hozzá más államigazgatási rendszer adatait. Az integráció része a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, Magyar Államkincstár, Pénzügyminisztérium és Diákhitel Központ Zrt. A rendszerben tárolt adatok minden esetben egyéni szintűek, valamint tényadatokként kezelhetők a végzett hallgatók munkavégzését tekintve. Az adatok teljes mértékben anonim módon kerülnek tárolásra, továbbá kiemelendő, hogy a végzett hallgatók adatai szinte teljes lefedettséggel kerülnek be a rendszerbe. Mindezek kapcsán az adatbázisnak jelentős szerepe van hazánk felsőoktatási képzésben szereplő résztvevőinek munkaerőpiaci helyzetének feltérképezésére, vagy állami szinten a szakpolitikai döntéshozáshoz való felhasználására (Diplomántúl.hu, n.é.).

Az AAE tehát széleskörű vizsgálódási alapot jelent a hazai hallgatói lehetőségek feltérképezésére, azonban az adatbázis használatát nehezíti, hogy különböző adatszolgáltatók nemcsak időben eltérő gyakoriságú adatokat szolgáltatnak, hanem sok esetben némileg eltérő hallgatói összetétellel is teszik azt. Mindezek kapcsán a kutatás előkészítéséhez először egységesíteni kellett minden adatszolgáltató esetében a meglévő adatokat az azonosítók mentén, ami (részben a havi bontásban megküldött adatállományok miatt) több, mint 10 millió sor adat különböző fájlokból történő egységesítését jelentette. Mindezek megvalósítása Python-ban zajlott.

Jelen kutatást a 2012/13-as és 2014/15-ös tanévek abszolvált évfolyamai képezik, a vizsgált egyéneket tekintve pedig bármely felsőoktatási intézményen belül bármely munkarendben, képzési szinten, tudományterületen végzett hallgató bekerült a vizsgálatba. Az adatszolgáltatók leírása alapján a 2012/2013-as képzés esetében 2012.09.01. előtt lezárt

képzések, a 2014/2015-ös képzés esetében pedig a 2014.09.01. előtt lezárt képzések szerepelnek. Ez végeredményképp 114.349 fős mintát eredményezett.

4.2. FEOR08 BEMUTATÁSA

A munkamobilitás megfigyelése a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR) alapján zajlik a vizsgálatban. A FEOR 1975-ben került bevezetésre Magyarországon, mely az International Labour Organization (ILO; Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) saját, International Standard Classification of Occupations (ISCO; Foglalkozások Nemzetközi Osztályozási Rendszere) kódolására épült. A FEOR azonban az idő előrehaladtával módosításra került néhány alkalommal. Történt egy kisebb mértékű változás a rendszerben 1984-ben, majd 1993-ig az akkori rendszerezés volt érvényben. A rendszerváltás után azonban radikálisabb változások iránti igény merült fel, mely jobban igazodik a nemzetközi ISCO besoroláshoz. A reformot indokolta továbbá az rendszerváltás okozta gazdasági, társadalmi változások hatása is, mely a munkaügyi rendszereket érintette. 1997-ben ismét kisebb reformot alkalmaztak, majd 2008-ban történt markánsabb változtatás a rendszert illetően. Ennek oka, hogy ekkorra meglehetősen átalakultak egyes foglalkozások, illetve az azokba tartozó feladatok. Végeredményképpen a 1993-as 632 foglalkozás helyett 435-öt tartanak számon a FEOR08 alapján. A neve a 2008-as módosítást tükrözi, azonban hatályba lépése csak 2011-ben történt meg (KSH, 2011).

A besorolás négy számjegyű decimális rendszeren alapszik, melyen belül az első számtól a negyedikig rendre a foglalkozási főcsoport, csoport, alcsoport és maga a foglalkozás jelenik meg (Galambosné Tiszberger, 2019). A pontos besorolás a 2. táblázatban látható. A piackutató szakmát tekintve ez azt jelenti, hogy az ezzel foglalkozó munkavállaló főcsoport szerint a 2-es (felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások), csoport szerint 25-ös (gazdálkodási jellegű foglalkozások), alcsoport szerint a 253-as (kereskedelmi és marketingfoglalkozások), foglalkozás szerint pedig a 2531-es (piackutató, reklám- és marketingtevékenységet tervező, szervező) kategóriába tartozik (Galambosné Tiszberger, 2019).

FEOR-08 főcsoport	Készség-szint	Iskolai végzettségi szintek
1 – Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók	3 + 4	Egyetemi, főiskolai (vagy azzal egyenértékű) végzettség, illetve egyes esetekben ¹ felsőfokú vagy érettségire épülő szakképzésben szerzett végzettség, gimnáziumban, szakközépiskolában, technikumban szerzett képesítés
2 – Felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	4	Egyetemi, főiskolai (vagy azzal egyenértékű) végzettség
3 – Egyéb, felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	3	Felsőfokú vagy érettségire épülő szakképzésben szerzett végzettség, gimnáziumban, szakközépiskolában, technikumban szerzett képesítés.
4 – Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások 5 – Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások 6 – Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások 7 – Ipari és építőipari foglalkozások 8 – Gépkészítők, összeszerelők, járművezetők	2	Érettségire épülő szakképzésben szerzett végzettség, gimnáziumban, szakközépiskolában szerzett képesítés, szakiskolai (szakmunkásképző iskolai) szakképesítés alapfokú (általános iskolai) végzettség
9 – Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	1	Nem igényel szakmai végzettséget
0 –Fegyveres szervek foglalkozásai	1, 2 + 4	Az egyes csoportok különböző készség-szintekbe tartoznak.

2. táblázat: FEOR kódok csoportosítása

Forrás: KSH (2011) 9. o.

A FEOR meglehetősen jó kiinduló alap, azonban ezzel kapcsolatban felmerülnek hátrányok is. Egyrészt nem vizsgálható általa, hogy a munkaváltás önkéntes alapon vagy pedig külső hatásra történik. Továbbá nem feltétlenül vesz figyelembe minden változást, például nem derül ki, hogy a FEOR kód változása valójában másik munkahellyel is járt, vagy meglévő munkahelyén került más beosztásba a munkavállaló. Illetve adott munkakörön belül is adódhat olyan változás, melyet a besorolási rendszer nem érzékel módosulásként.

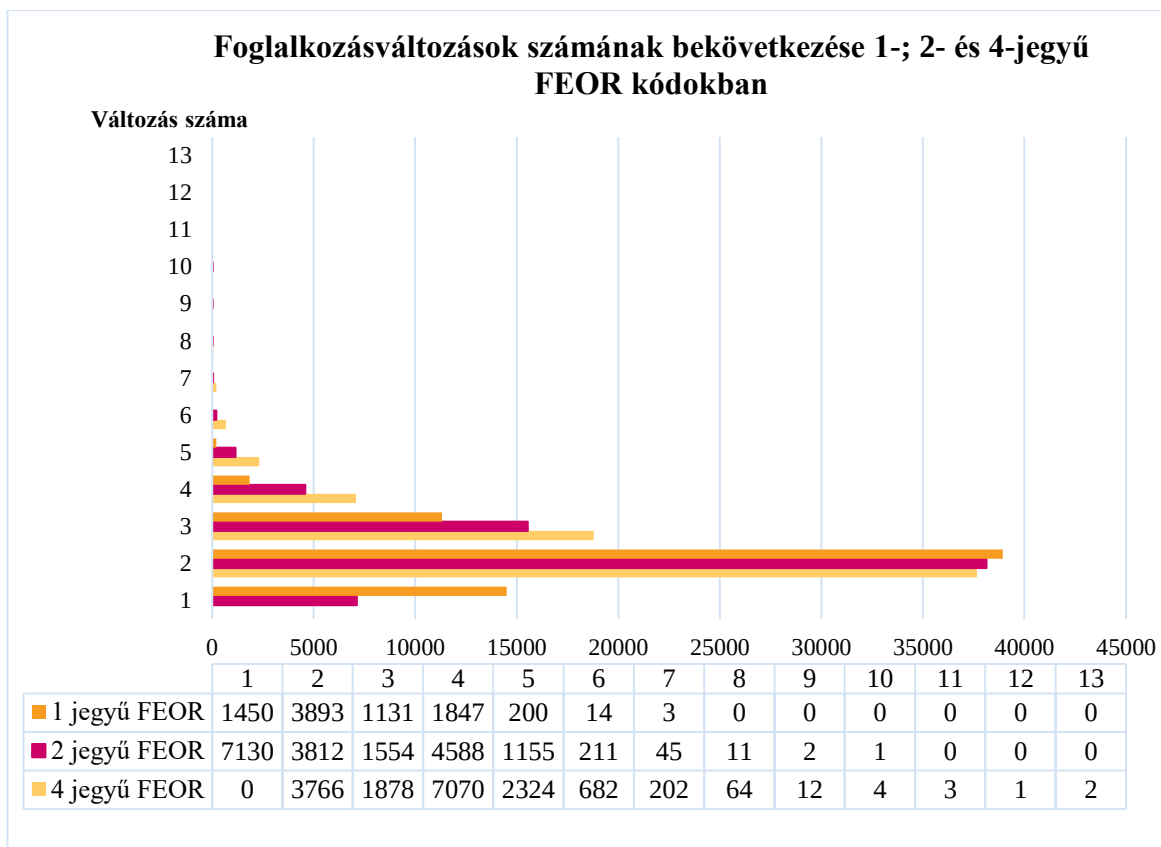
4.3. MODELLEZÉS ELŐKÉSZÍTÉSE, EREDMÉNYVÁLTOZÓ MEGHATÁROZÁSA

A munkamobilitás okainak változását bináris logisztikus regresszió segítségével elemzem. A módszertan lényege, hogy a modellekben a függő változó kategorikus (ebben az esetben két különböző értéket vehet fel), az egyes kategóriák bekövetkezésének valószínűségét pedig a függő változók és azok paramétereinek nemlineáris (logisztikus) függvénye adja meg (Bartus, 2003). Ahogyan azt fentebb említettem, a vizsgálatba 114.349 fő került be, azonban ezt az eredményt számos adatelőkészítési lépés segítette elő. Az AAE eltérő adatmennyiségéből fakadó kizárásain túl problémát jelentett az adatfelvételi hiba. Számos változónál az

értékek nem egységesen szerepeltek, például érdemjegyeknél numerikus változók helyett szöveges indoklások is olvashatóak voltak, sok esetben alapvető információk nem kerültek rögzítésre, mint munkarend típusa, jövedelem vagy a végzés dátuma. Ahol több fontosabb adat sem került rögzítésre, ott az adatok kizárását alkalmaztam. Ahol az megoldható volt, ott adatot imputáltam a lehető legkisebb torzítást megcélózva. Ilyen volt például az utolsó képzés befejezésének dátuma, mely alapján kalkulálható az életkor. Számos esetben nem szerepelt a végzés dátuma, így ehelyett a legutolsó FEOR kód rögzítésének dátumát alkalmaztam, és vontam ki abból a születési dátumot. Ahol ez sem valósulhatott meg, ott pedig a legutolsó adatfelvétel időpontjából (2016 május 31.) vontam ki a születést. Ezzel meglehetősen csökkentettem a torzítás mértékét az átlaggal való imputáláshoz képest. Megvizsgáltam továbbá a kiugró értékeket a Mahalanobis és Cook's távolsággal, majd kizártam ez alapján is néhány egyént. Ez ugyan tovább csökkentette a mintát, azonban a kiugró értékek nagy mértékben torzították volna az eredményeket. Ezeket alaposabban is megvizsgálva pedig elmondható, hogy adatfelvételi hiba miatt viselkedhettek kiugró értékként. Végül tizennégy dummy (logikai) változót vontam be, valamint négy darab folytonos változót, melyek közül három esetében erős jobboldali aszimmetria mutatkozott, így azokat logaritmizáltam.

A minta előkészítése után a modellalkotás következett. Az említett kategorikus eredményváltozót az adta, hogy a munkavállaló négyjegyű FEOR kódjában történt-e változás vagy sem⁴. Az 1. ábrán látható, hogy egy-, két- és négyjegyű FEOR adatok esetén hányszor történ változás összesen a vizsgált időszak alatt. A négyjegyű FEOR alapján látható, hogy néhány munkavállaló esetében igencsak extrém változás, tizenhárom különböző FEOR kód mutatkozik, azonban elmondható, hogy ebben a kategóriában senki sem volt, aki mindössze csak egyszer váltott volna foglalkozást.

⁴ Az eredeti vizsgálat multinomiális logisztikus regressziós elemzésnek indult, azaz a „nem változott” és „változott” kategóriák mellett szerepelt egy olyan is, ami a vezetővé válást reprezentálta. Pontosabban azt, hogy az egyén FEOR kódja a változás következtében 1-es kezdetűre váltott-e vagy sem. Ezen kategóriába azonban olyan kevesen kerültek, hogy ennek vizsgálatát elvettem a szükséges változókra és mintaelemszámra vonatkozó kikötések miatt.



1. ábra: Foglalkozásváltozások bekövetkezése 1-; 2- és 4-jegyű FEOR kódokban

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

A mintában több évfolyam szerepel, FEOR kódokra vonatkozóan pedig havi szinten állt rendelkezésre adat. Így minden esetben a végzett hallgató legelső FEOR kódja került összevetésre az esetében tapasztalható jelenhez legközelebb álló kóddal. Az AAE adatai alapján erre vonatkozóan az látható, hogy a mintában többen vannak azon egyének, akik esetén változott a négyjegyű FEOR kód, mint azok, akiknél ugyanaz maradt. Az eredmény-változót adó négyjegyű FEOR alapján a mintát adó munkavállalók 58%-ánál következett be változás, ami igencsak magas arány, azonban a bináris logisztikus regresszió szempontjából a mindkét kategóriában (tehát, ahol változott a FEOR és ahol nem) rendelkezésre álló jelentős mintaelemszám elősegíti a megbízható eredményeket.

4.4. MOBILITÁSI TÉNYEZŐK MAGYAR MINTÁN

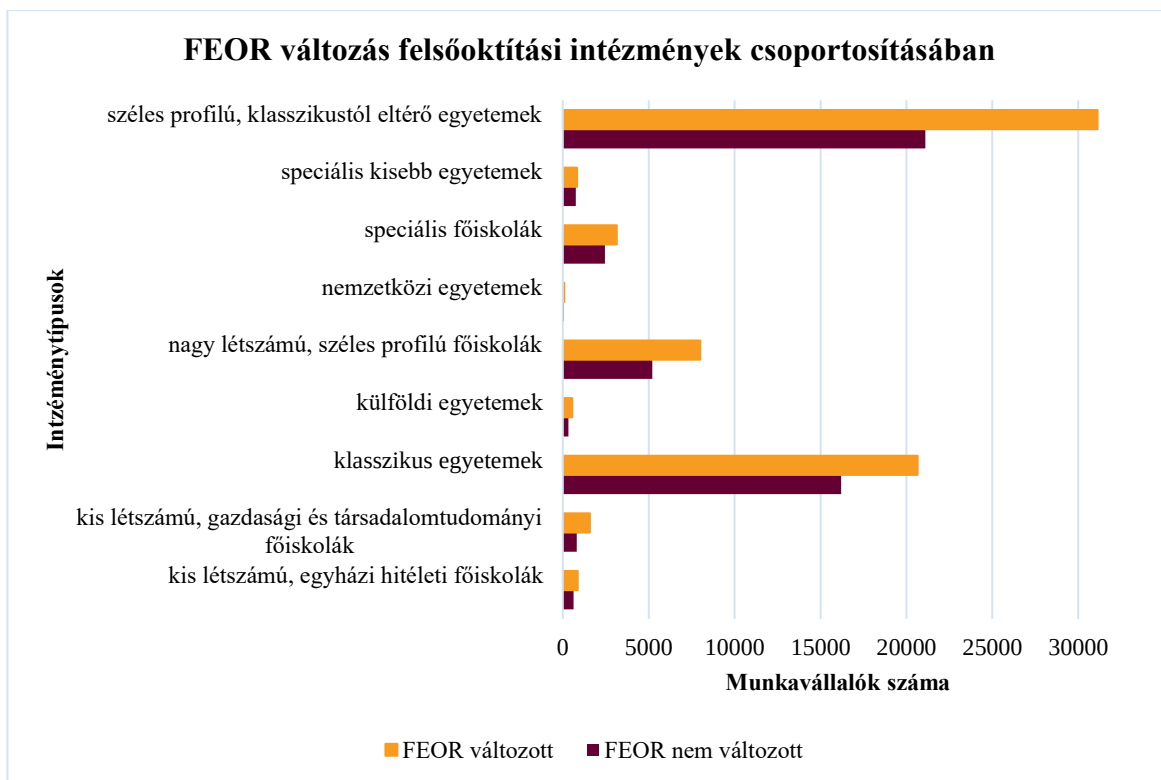
Ahogy az a harmadik fejezetben kirajzolódott, számos tényező befolyásolhatja az egyének munkamobilitását. Az olvasott szakirodalom alapján a saját kutatást megalapozó változók is az ismertetett három témakör alapján épülnek fel. Ezen belül a következőkben részletezem, hogy egyes dimenziókban az AAE alapján milyen változók álltak rendelkezésre.

Tekintve, hogy korábbi időszakok esetén az adatgyűjtési módszerek és lehetőségek kezdetlegessége miatt kevesebb változó bevonása volt lehetséges, jelen kutatás a bőséges adatbázis adta lehetőségeket kiaknázva von be eddig nem igazán vizsgált változókat is a témakörökön belül. Ezen fejezet célja a vizsgált időszak hallgatói adatainak feltérképezése a kutatásba bevont változók deskriptív statisztikáján keresztül.

4.4.1. Képzési és intézményi adatok

Ugyan a szakirodalom alapján eltérő volt, hogy a humán tőke hogyan befolyásolja a munkamobilitást, legtöbb esetben az volt látható, hogy a felsőfokú tanulmányokkal rendelkező egyének kisebb eséllyel váltanak foglalkozást a szakmaspecifikus ismeretekkel rendelkezőkkel együtt. Csak nagyon ritka esetben volt látható ennél speciálisabb változók kutatása a témán belül, így a terület számos nyitott lehetőséget hagy. A saját modell hat különböző oktatással kapcsolatos területet vizsgál, melyek bemutatása a következőkben olvasható.

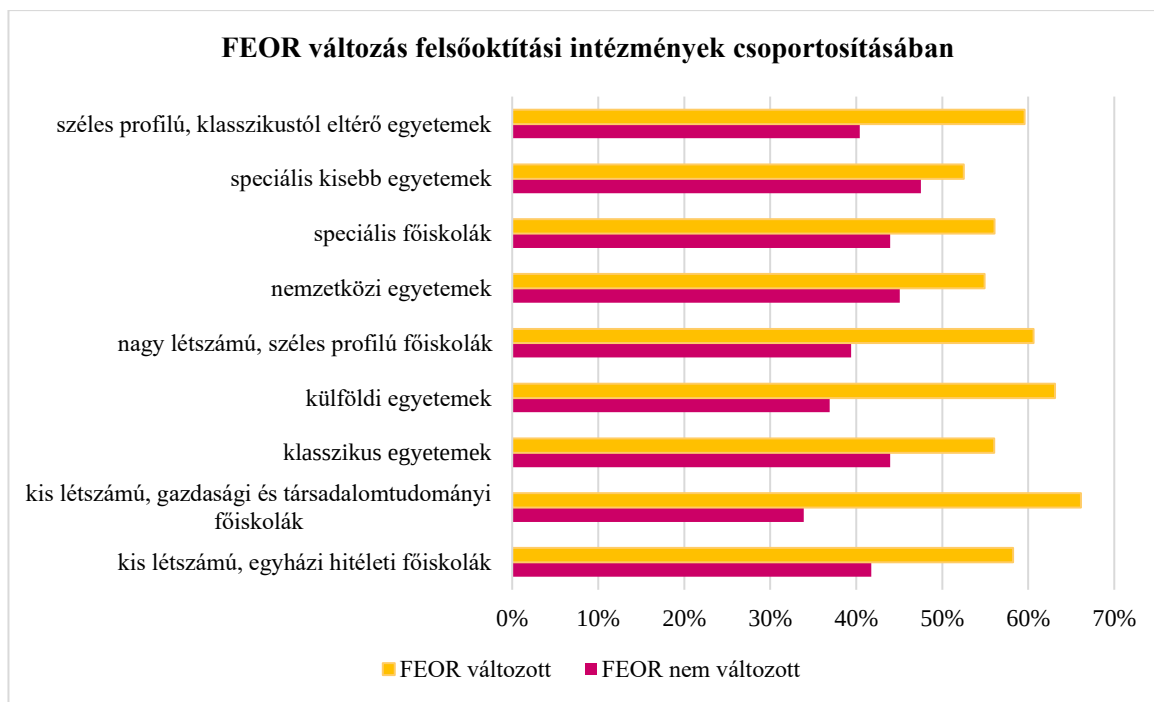
A szakirodalomban intézményi típus alapján a magánintézmények jelentek meg befolyásoló tényezőként, azonban az elérhető adatok alapján ennél jóval speciálisabb nézőpontból is vizsgálható a téma. Hrubos (2012) a felsőoktatási intézményeket nyolc különböző csoportba különítette klaszterelemzéssel az alapján, hogy milyen képzési profillal rendelkeznek, valamint mekkora hallgatói létszámmal. A vizsgálata óta történtek átalakulások az AAE által közzétett intézményeket illetően, a szerző besorolásában nem szereplő tizenhét intézmény esetén magam végeztem a besorolást a megadott kritériumok mentén. Mindezen túl kialakításra került egy kilencedik kategória is a külföldi intézmények számára. A 2. ábrán látható, hogy az egyes kategóriák esetén hogyan alakultak a FEOR váltások. A vizsgálatban résztvevő végzett hallgatók legnagyobb arányban, 46%-ban széles profilú, klasszikustól eltérő egyetemen fejezték be tanulmányaikat, mint például amilyen a Budapesti Corvinus Egyetem vagy Semmelweis Egyetem (Hrubos, 2012). A másik népszerűbb intézménytípus a klasszikus egyetemek voltak, ahol a munkavállalók 32%-a végzett.



2. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma intézménytípusok szerint

Forrás: saját szerkesztés Hrubos (2012) és OH adatok alapján

A szakirodalomban olvasottak szerint, mely alapján speciális szakmai tudású egyének ritkábban váltanak foglalkozást, egyetemek képzési profiljának tekintetében érdekesen alakul. A 3. ábra alapján speciális képzést nyújtó főiskolákban, hitéleti képzésre szakosodott intézményekben végzettek esetén alacsonyabb ugyan a munkamobilitás a négyjegyű FEOR alapján más intézményekhez képest, azonban adott intézményben végzett hallgatók arányában ezen iskolákban végzetteknel is 50% feletti a munkamobilitás előfordulása. Pontosabban a speciális főiskolákban végzettek 56%-a; speciális kisebb egyetemeken tanultak 52%-a; kis létszámú, egyházi hitéleti főiskolák volt hallgatóinak 58%-a változtatott munkakört. Legmagasabb arányban a kis létszámú, gazdasági és társadalomtudományi főiskolákban végzettek változtattak foglalkozást, ami 66%-os arányt jelent az ilyen típusú intézményben végzettek teljes létszámához viszonyítva.



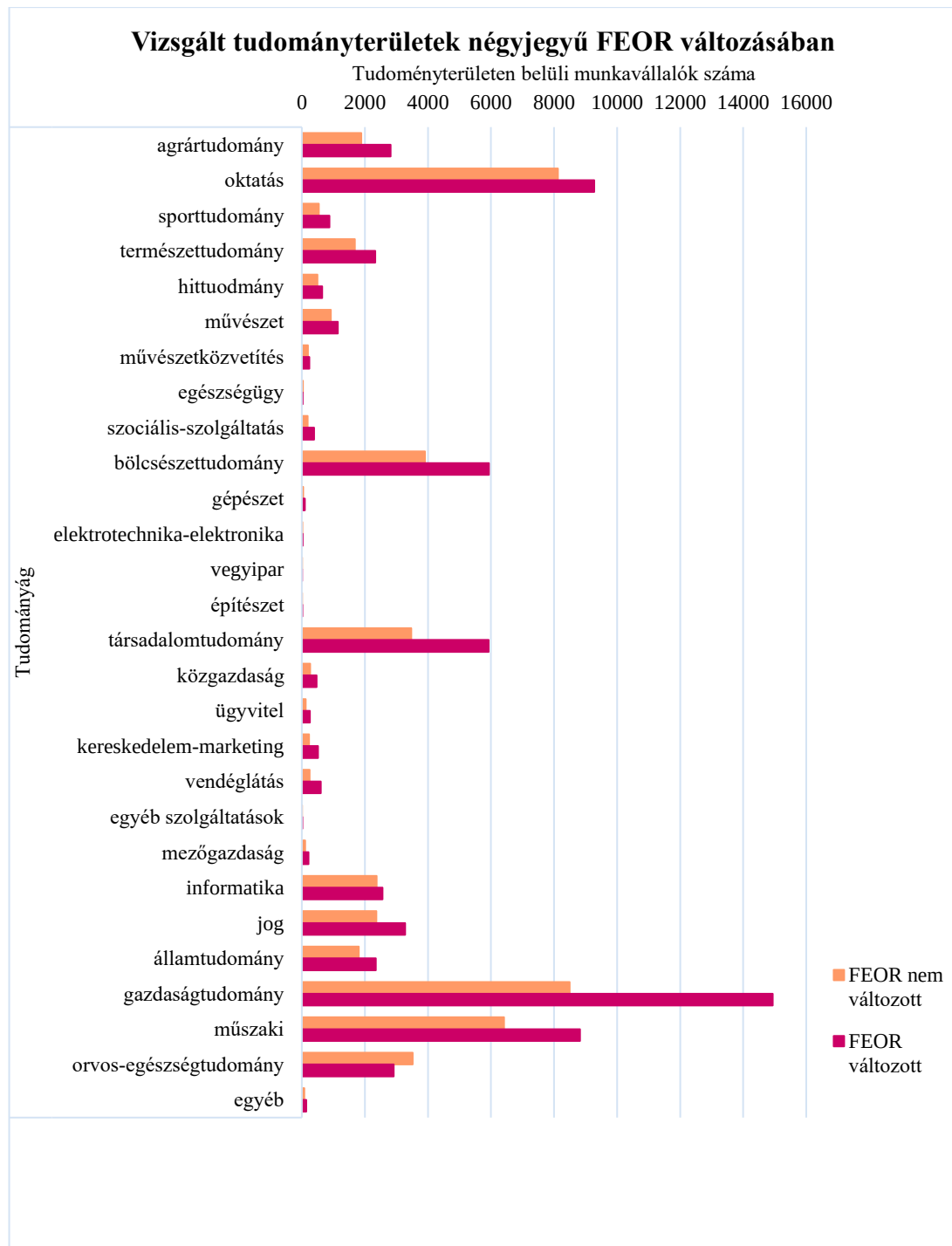
3. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma adott intézményekben végzettek százalékában

Forrás: saját szerkesztés Hrubos (2012) és OH adatok alapján

A szakspecifikus ismeretek intézményi profilon túli vizsgálatán rendelkezésre áll adat az egyének képzési szintjére vonatkozóan is, ami alapján vizsgálható annak relevanciája, miszerint a szakspecifikus képzést végzők kevésbé mobilisak munkaterület szempontjából. Mindezek bontását a FEOR vonatkozásában a 4. ábra mutatja. Szakspecifikusnak tekinthetők azon képzések, melyek elvégzését követően az egyén a tudományterületéhez szorosan kapcsolódó munkakörben tud elhelyezkedni. Ilyen például az orvos - vagy agrártudomány területe. A felvi.hu (n.é) szakmatérképe szerint például előbbi kettő esetén az elhelyezkedési területek valamennyi szak esetén a képzéshez köthetők, addig gazdálkodás és menedzsment képzés után a kilátások a könyvelői álláson keresztül a pályázatírásig számos hivatáson átívelnek.

A vizsgált időszakban a hallgatók összességében 27 féle elkülöníthető felsőoktatási intézményben tanultak. Legtöbben, azaz a végzettek 20%-a gazdaságtudományi területen szerzett diplomát, ezt követően a második legnépszerűbb tudományterület 15%-os részvétellel az oktatás volt, míg az egyének 13%-a műszaki területen végzett. Az egyes tudományterületeken tanulók számához viszonyítva az adott ágakon belül bekövetkező négyjegyű FEOR változásokat az látható, hogy a vendéglátási területen diplomát szerettek esetén a legmagasabb a FEOR változás, méghozzá 71%-os. A végzettek 69%-ánál változott az első

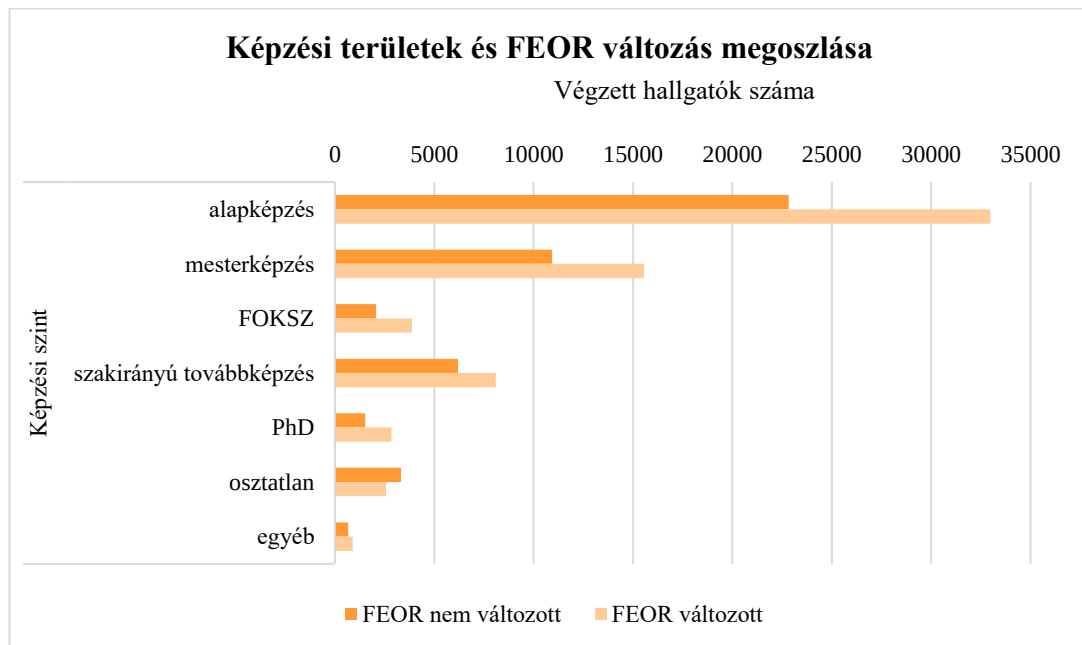
rögzített FEOR kódhoz az utolsó bekerült FEOR kereskedelem és marketing képzésen, valamint szintén nagy arányban, a munkavállalók 68%-ánál változott a FEOR elektrotechnika-elektronika és szociális szolgáltatások területen. Mindezek alapján a bináris logisztikus regresszió érdekes eredményeket mutathat, hogy az egyes tudományterületek mennyiben jósolják meg a FEOR-ban bekövetkező változást.



4. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma adott tudományterület végzettek esetén

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

Specifikus ismeretek terén magát a felsőoktatási kereteken belül zajló képzési szintek is vizsgálhatóak az AAE adatai által. Az adatbázis alapján az 5. ábra szerinti bontás állt elő, a pontos csoportosítást pedig az 1. melléklet tartalmazza. A főbb kategóriák a legmagasabb vizsgált időszak alatti végzettségi szintet mutatják. Az egyének közül 49% alapképzési végzettséggel rendelkezik, ezt követi a mester diplomások aránya 23%-kal, majd a szakirányú továbbképzésben résztvevők 12%-kal. Képzési területenként megvizsgálva a változtatási arányt elmondható, hogy a FOKSZ (felsőoktatási szakképzés) kategóriájában és PhD (doktori képzés) szintjén az egyének 65%-ánál következett be változás mindkét esetben, mely a legmagasabb értéket jelenti. Ezt követi az alapképzést és mesterképzést végző személyek mobilitási hajlama, mely 59% mindkét esetben.

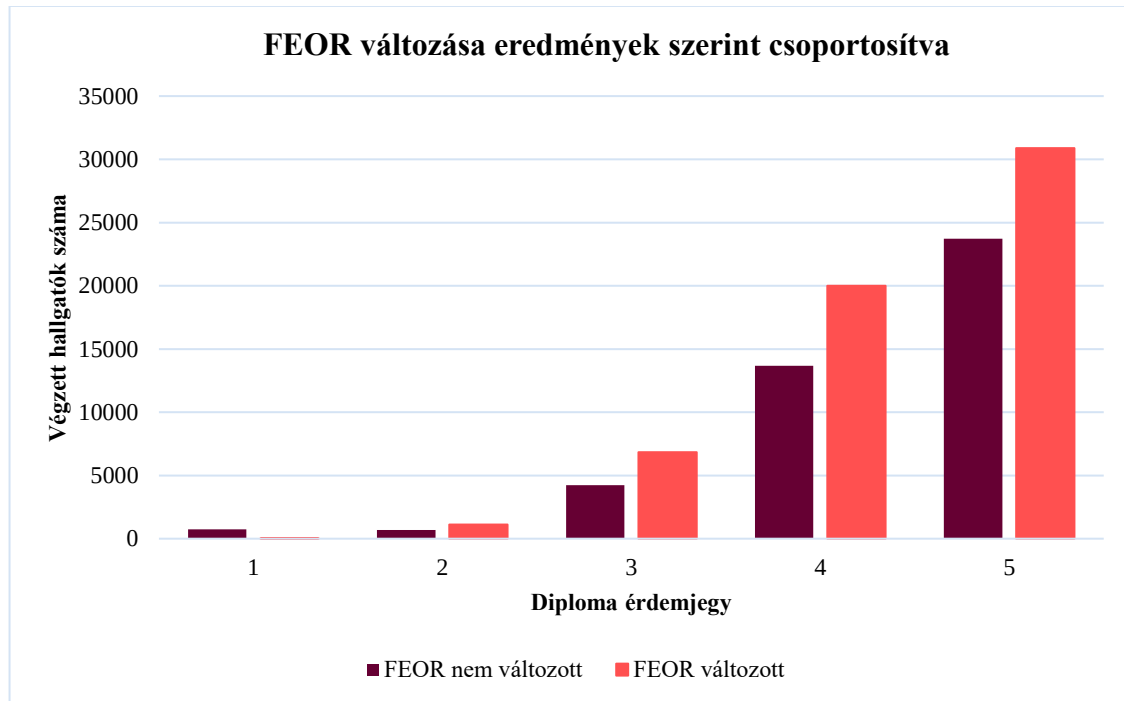


5. ábra: Négyjegyű FEOR változások száma képzési területenként

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

A szakirodalomban szintén megjelent az adott képzésen való végzés eredményének hatása a munkamobilitásra, így ennek bevonását is indokoltnak tartom magyar mintára nézve kizárólag felsőoktatás mintáján. A frissen végzettek diploma érdemjegyeit a négyjegyű FEOR alapján vett változás csoportosításban a 6. ábra mutatja. Ez felvetheti azt a kérdést, miszerint azon egyén, aki jól teljesít az egyetemen vagy főiskolán, vajon összefüggésben lehet-e azzal, hogy nemcsak tanulmányai iránt elkötelezett, hanem az adott munkaterü-

let mellett is. Az ábrán jól látszik az is, hogy a hallgatók igen magas aránya jeles (5) érdemjeggyel teljesítette a képzést, ez a sokaság 53%-át jelenti, azonban nem látható nagy különbség a mobilitás arányát tekintve a különböző érdemjegyek mellett.



6. ábra: Négyjegyű FEOR változások diploma érdemjegy szerint vett bontásban

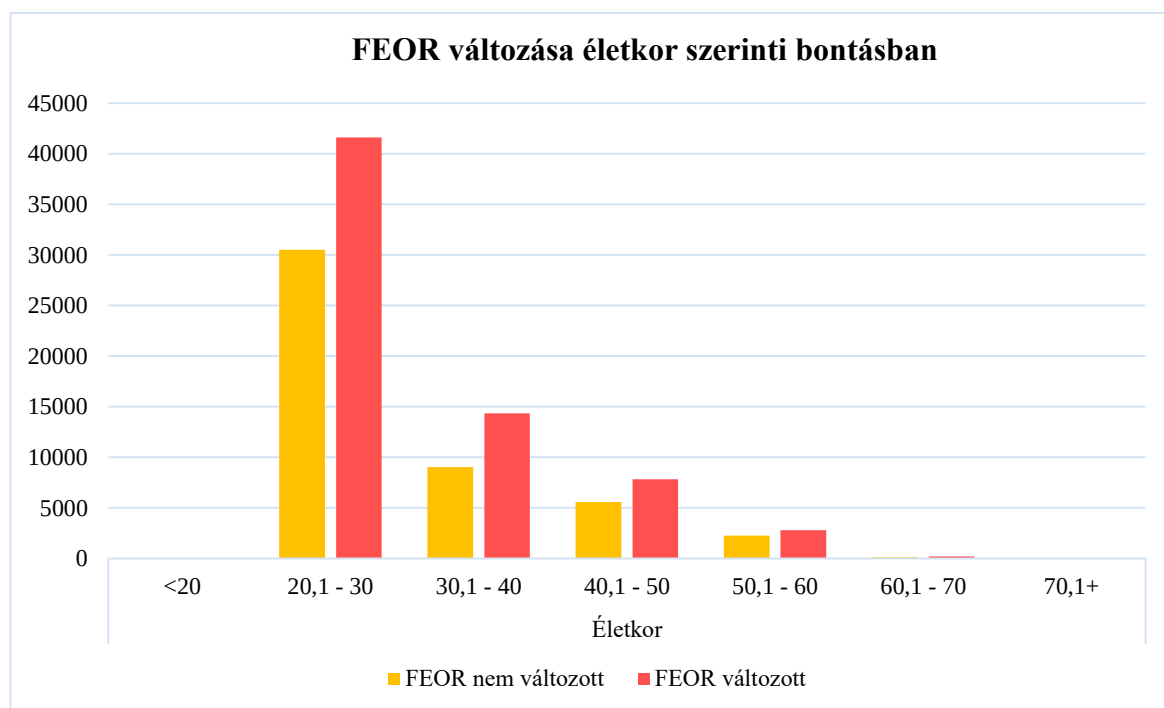
Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

A vizsgálatba bevonom a képzés munkarendjére vonatkozó adatokat is, valamint a finanszírozási formát. Munkarend tekintetében nappali, valamint esti, levelezős képzés különíthető el. Magyarországon a vizsgált időszakban a végzett hallgatók 57%-a tanult nappali képzésben. Finanszírozási formát tekintve szinte ugyanezen arány tapasztalható: 56% tanult állami ösztöndíjasként, míg 44% önköltséges formában.

4.4.2. Szociodemográfiai adatok

A szakirodalom alapján látható volt a különböző szociodemográfiai tényezők szerepe a foglalkozási mobilitást tekintve. Az AAE keretein belül néhány alapvetőbb változó kerül be a modellbe, mint nem, életkor vagy lakóhelyhez kapcsolódó adatok. Sok helyen megjelent, miszerint a fiatalabb egyéneknél magasabb a foglalkozási mobilitási hajlam, ami részben magyarázható a job shopping jelenséggel. Jelen minta esetében ugyan pályakezdők szerepelnek, a kor szerinti bontást megvizsgálva látszik a 7. ábrán, hogy idősebb egyének is vé-

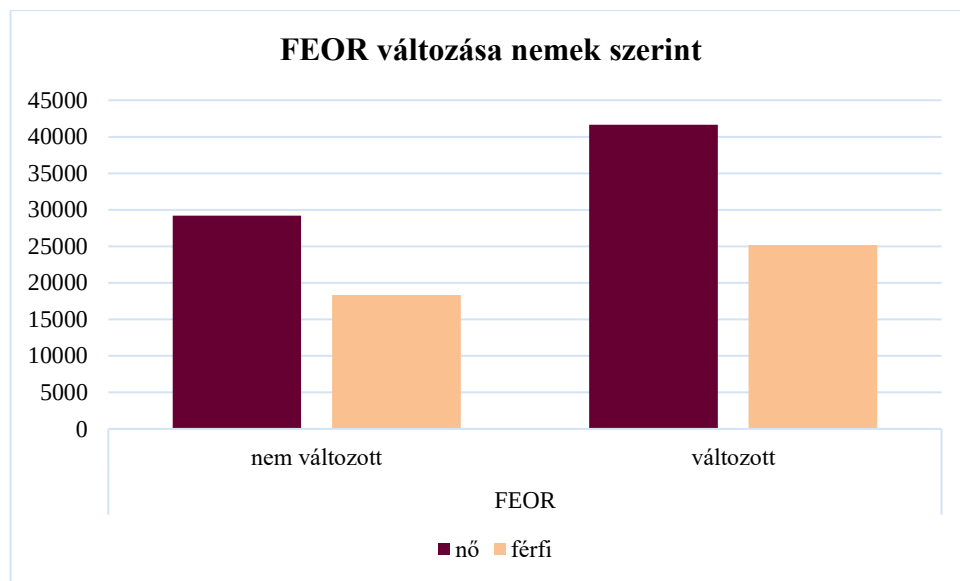
geztek felsőoktatási intézményben a vizsgált időszakban, hat fő 70 év feletti volt. A négyjegyű FEOR-t tekintve viszonylag kiegyenlített a munkamobilitás aránya életkor szerint, azonban legmagasabb változási arányt a 30,1-40 év közöttiek produkáltak. Ebben a korcsoportban 61%-uk esetén változott meg a FEOR. A 20,1-30 év közöttiek, valamint 40,1-50 év közöttiek esetén ez 58%-os arányt jelentett. E mögött vélhetően az is állhat, hogy a későbbi életszakaszban lévők konkrétan munkaváltási céllal végeztek el valamilyen felsőoktatási képzést. Magyarázható azzal is azonban, hogy az utóbbi időben egyre több munkahely esetén lett elvárás a diploma addig felsőfokú végzettség nélkül ugyanazon munkakört betöltő személyeknél esetén is.



7. ábra: Négyjegyű FEOR változások diploma érdemjegy szerint vett bontásban

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

Nemek tekintetében is akadtak eltérő eredmények a szakirodalomban, ebben a mintában a 8. ábra szerint 70.845 nő, illetve 43.504 férfi szerzett felősfokú végzettséget. Arányait tekintve szinte megegyezik a foglalkozásváltás aránya, a nők 59%-ánál, míg a férfiak 58%-ánál tapasztalható eltérő FEOR kód a vizsgált időszak kezdete és vége között.

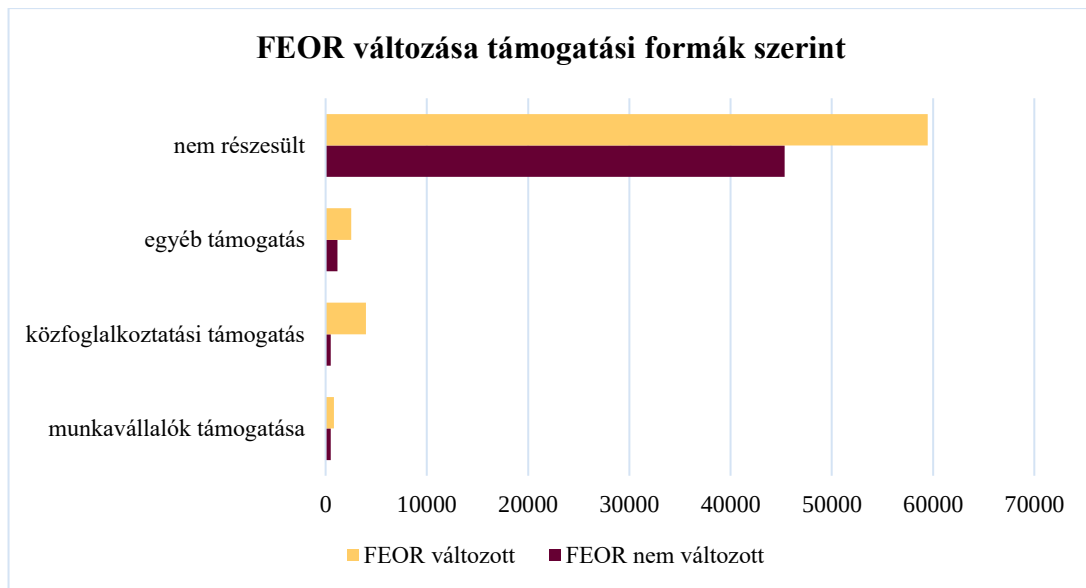


8. ábra: Négyjegyű FEOR változások diploma érdemjegy szerint vett bontásban

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

4.4.3. Támogatások és munkahelyi tényezők

Magyarországon különböző foglalkoztatáspolitikai eszközök ismertek, melyek a 2. fejezetben bemutatásra kerültek. A jelen mintára nézve ennek a hatását négy csoportra bontva vizsgálom, melyek azt vizsgálják, hogy az egyén részesült-e közfoglalkoztatási támogatásban (mint amilyen a közhasznú munkavégzés támogatása; rövid idejű közfoglalkoztatás támogatása; hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása; országos közfoglalkoztatási program támogatása vagy értékteremtő közfoglalkoztatási program támogatása), illetve munkavállalói támogatásban (ilyen az álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatások; helyközi utazás támogatása; szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskereső munkatapasztalat szerzésének támogatása; lakhatási hozzájárulás támogatása). Ezen kívül bekerültek a vizsgálatba az egyéb, ezen kategóriákba nem sorolható támogatásban részesülők. A 10. ábrán látszik, hogy összességében a mintában csak kevesek részesültek valamilyen támogatásban, teljes mintaelemszámhoz viszonyítva mindössze 8%. Ezzel kapcsolatban tehát vizsgálható, hogy a kormány a 2. fejezetben ismertetett előnyök szempontjából milyen eszközökkel segítheti elő a foglalkozási mobilitást, van-e ezen célzott támogatásoknak hatása arra.

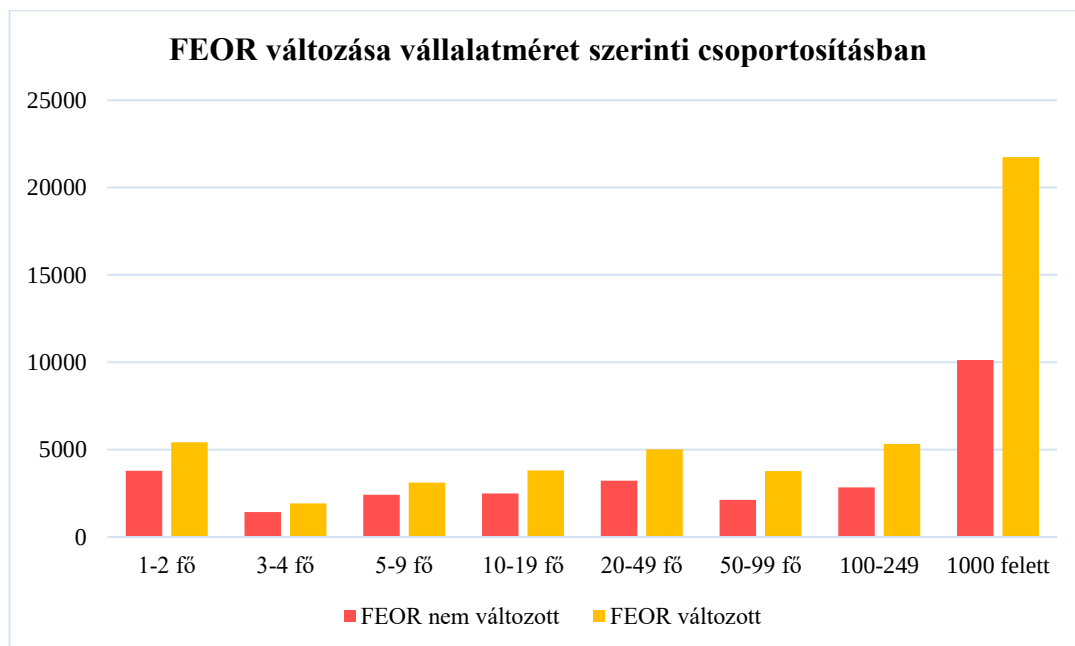


9. ábra: Négyjegyű FEOR változása területi bontásban

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

A támogatásokon túl megvizsgálom a diákhitel szerepét is a mintán. 2012 és 2016 májusa között 27.121-en vettek fel diákhitelt, azaz a sokaság 24%-a. Ezek esetén a legmagasabb felvett összeg 3.085.000 Ft, az átlagos felvett összeg értéke 257.677 Ft volt. Mindez összességében felvetheti azt a kérdést, hogy a választott munkaterülethez mennyiben ragaszkodik az egyén, aki annak elvégzése érdekében még adósságot is felhalmoz.

Végezetül a témakörben vizsgált utolsó mutató a vállalat méretére vonatkozik. Itt azonban a munkavállalók 31%-a esetén nem volt erre vonatkozóan adat. Ez adódhat abból is, hogy nem rendelkezett munkahellyel a felmérés pillanatában. Az viszont jól látszik a 11. ábrán, hogy a végzetek legnagyobb része, azaz 28%-a nagyvállalatnál dolgozott. Ahogyan Berde és Scharle (2004) kutatása az önfoglalkoztatók esetében nem állapított magasabb mobilitást, úgy érdekes lehet, hogy más vállalati létszám esetén milyen eredmények tapasztalhatóak. Sebők (2015) megállapítása viszont megjelenik, kutatásában a nagyvállalatok esetében volt tapasztalható magas mértékű mobilitás.

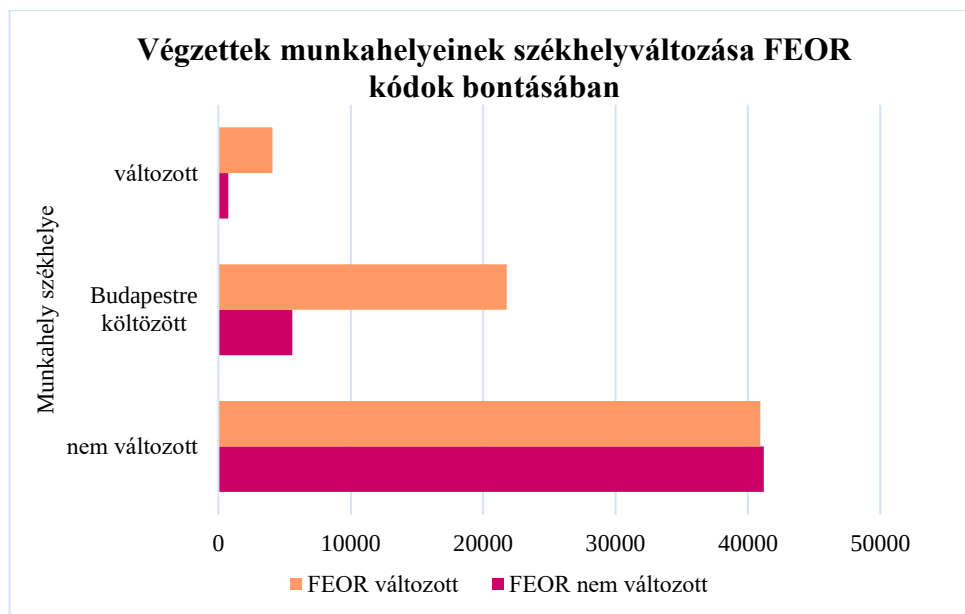


10. ábra: Négyjegyű FEOR változása területi bontásban

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

Másik folytonos változót a modellben a végzett hallgatók jövedelme adja, ahol az átlagos jövedelem a vizsgált időszakban 330.949 Ft volt. Mindezek kapcsán a modell alapján kimutatható lesz, hogy az egyén jövedelme mennyiben befolyásolja a foglalkozási mobilitás hajlamát.

Harmadik bevont vállalati tényező egy olyan változó, mely azt vizsgálja, hogy a vállalat területi mobilitását tekintve milyen változás következett be székhelyének irányítószámában. Külön kategóriát képezett, amikor a megadott irányítószám változott, ugyanaz maradt, vagy a változás következtében Budapestre költözött. Ezt a 9. ábra szemlélteti. Az egyének munkahelyeinek 72%-ánál nem változott az irányítószám, a maradék 28% munkahely esetén pedig 24% Budapestre költözött a székhely.



11. ábra: Négyjegyű FEOR változása vállalatok esetén területi bontásban

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

Összességében elmondható, hogy a 8 logikai változó esetén a különböző csoportosításokban egyes esetekben volt markáns eltérés a FEOR változás szerint. Erre példa a kis létszámú, gazdasági és társadalomtudományi főiskolák; a Budapestre költözött székhelyű vállalatoknál dolgozók; vagy az 1000 feletti vállalati létszám esete. Bár mindez deskriptív statisztika, így a kapcsolatok részletes feltárására a következő fejezetben kerül sor.

5. EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE

Ebben a fejezetben bemutatom az elemzés eredményeit, valamint a kutatási kérdések értékelését. A modellbe összességében 12 változó került be, ezekből 8 kategorikus, valamint 4 folytonos változó. A vizsgálathoz az IBM Statistics SPSS 23 szoftverét használtam.

5.1. BINÁRIS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓS MODELL EREDMÉNYEK

Az előző fejezetben bemutatott változókkal készült modell a 3. táblázatban látható. A referenciaértékek zárójelben láthatóak a változók neve alatt. A modell létezik, azaz $p < 0,001$; a Nagelkerke R^2 alapján pedig 19,2%-os magyarázóerővel rendelkezik. Ennek kapcsán érdemes megjegyezni, hogy a kutatás (az adattisztítás okozta veszteségtől eltekintve) a teljes sokaságot vizsgálta egy nem megszokott perspektívából, így ennek figyelembevételével ez nem tekinthető gyenge magyarázó erőnek. Az illeszkedésről az mondható el, hogy a modell paramétertesztelése 51%-ban találja el azokat, akik esetén nem változott a FEOR, míg 70%-ban azokat, akiknél igen.

Változó neve (referencia)	Kategória	B	Sig.	Exp(B)
Oktatási, intézményi tényezők				
Tudományág (<i>agrártudomány</i>)	oktatás	-,110**	,008	,896
	sporttudomány	,240**	,001	1,271
	természettudomány	,109*	,039	1,115
	szociális-szolgáltatások	,324**	,008	1,382
	bölcsészettudomány	,137**	,001	1,147
	társadalomtudomány	,285***	,000	1,330
	vendéglátás	,393***	,000	1,482
	informatika	-,265***	,000	,767
	jog	,630***	,000	1,877
	államtudomány	,247***	,000	1,280
	gazdaságtudomány	,129**	,001	1,138
	műszaki	-,141***	,000	,868
	orvos-egészségtudomány	-,135**	,005	,874
Intézmény (kis létszámú egyházi hitéleti főiskolák)	nagy létszámú széles profilú főiskolák	-,281**	,003	,755
	klasszikus egyetemek	-,270**	,003	,763
Diplomajegy		-,032***	,000	,969
Munkarend (nem nappali)	nappali	-0,17***	,000	,840
	mesterképzés	-,046*	,014	,955
Képzési szint (alapképzés)	szakirányú továbbképzés	-,243***	,000	,784
	PhD	,647***	,000	1,909

Változó neve (referencia)	Kategória	B	Sig.	Exp(B)
	egyéb	-,257***	,000	,773
	osztatlan	-,585***	,000	,557
Szociodemográfiai tényezők				
Nem	férfi	,105***	,000	1,110
Log (életkor)		,541***	,000	1,718
Támogatási, vállalati tényezők				
Log (diákhi- tel)		,036***	,000	1,037
Támogatás (nem részesült)	munkavállalók támogatása	,236***	,000	1,266
	közfoglalkoztatási támogatás	2,021***	,000	7,543
	minden más	,629***	,000	1,876
Log (jövede- lem)		,314***	,000	1,369
Vállalati szék- hely (változott)	nem változott	-1,590***	,000	,204
	Budapestre költözött	-,230***	,000	,795
Vállalatméret (1000 fő felett)	1-2 fő	-,481***	,000	,618
	3-4 fő	-,395***	,000	,673
	5-9 fő	-,416***	,000	,660
	10-19 fő	-,261***	,000	,770
	20-49 fő	-,245***	,000	,783
	50-99 fő	-,164***	,000	,849
	100-249	-,126***	,000	,882

Jelölések: * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

3. táblázat: FEOR változását befolyásoló tényezők

Forrás: saját szerkesztés OH adatok alapján

Az eredményeket tekintve tizenhárom tudományág kapcsán találunk szignifikáns kapcsolatot. A referenciakategóriát az agrártudományok adták ebben az esetben, mely kapcsán elmondható, hogy egészen szakmaspecifikus ismeretekkel gazdagodnak a hallgatók, vagyis a megszerzett tudás kevésbé átvihető más szektorba olyan területekhez képest, mint amilyen a gazdaságtudomány. Ez kirajzolódik az eredmények esetén is. Annak az esélye, hogy a végzett hallgató munkakört vált, azaz változik a FEOR kódja, nagyobb a sport-, természet-, szociális-, bölcsész-, társadalom-, vendéglátói-, jogi-, állam és gazdaságtudományi területen végzők esetén, mint az agrártudományokat hallgató munkavállalók esetén. Ellenben a FEOR változás esélye kisebb a referenciakategóriához képest az oktatási-, műszaki-, orvos és egészségtudományi, valamint informatikai területen végzettek körében. Ebben az esetben igazolható, hogy a specifikus képzést elvégző hallgatók kisebb eséllyel váltanak foglalkozást, mely összhangban áll a szakirodalmi kutatásokkal.

Intézménytípus alapján az mondható el, hogy nagy létszámú, széles profilú főiskolán és klasszikus egyetemen végzettek esetében a FEOR változás esélye 0,755 és 0,763-szerese azon hallgatókhoz képest, akik kis létszámú, egyházi hitéleti főiskolán végeztek. A referenciakategória meglehetősen specifikus képzést nyújtó intézménynek tekinthető. Nākotnē (2013) eredményével, miszerint a vallási munkavállalóknál nem volt jellemző a foglalkozási mobilitás, ez ellentétes eredményt mutat. Természetesen itt a szakspecifikus ismeretek túl számos más tényező is közre játszhat, például, hogy egy adott nemzet esetén milyen a megbecsültségük.

Eredmények tekintetében minél jobban teljesít valaki, úgy az csökkenti a FEOR kód változásának esélyét. A jó eredmények tehát nem csak a képzési terület iránti érdeklődést szimbolizálja ezáltal, hanem a szakma iránti elköteleződést is. Munkarend alapján az látszik, hogy a nappali tagozatos egyének esetében a FEOR változás bekövetkezésének esélye 0,840-szerese a nem nappali képzésben résztvevőkhöz képest. E mögött az is állhat, hogy az esetleg munka mellett végzett levelezős (nem nappali) képzés elvégzése azért valósul meg, mert az egyén más foglalkozásban szeretné folytatni a jövőjét.

Képzési szint szerint az alapképzésben végzett hallgatókhoz képest kisebb esélyű a munkaerőpiaci mobilitás a mesterképzést (0,955-szerese a referenciakategóriához képest), szakirányú továbbképzést (0,784-szerese a referenciakategóriához képest), osztatlan képzést (0,557-szerese a referenciakategóriához képest) vagy egyéb képzést (0,773-szorosa a referenciakategóriához képest) végzettek körében. Ez magyarázható a szakirodalom szerint is részletezett okokkal, miszerint az egyén a számára nem a legpreferáltabb szakra való bejutás következtében nagy eséllyel tanul tovább esetleg más szakon. Itt érdekes azonban, hogy a PhD képzésben résztvevőknél majdnem kétszer nagyobb az esély (1,909-szerese) a FEOR kód változásra az alapképzésben résztvevőkhöz képest. Ennek oka lehet az akadémiai ranglétrán való lépegetés.

Szociodemográfiai tényezőkre áttérve nemek esetén az ismertetett szakirodalmi kutatások többségével egyezik azon eredmény, miszerint a férfiak esetén nagyobb a foglalkoztatási mobilitás, ez szám szerint nőkhöz viszonyítva 1,110-szer nagyobb esélyt jelent. Életkor tekintetében amennyiben az egyén logaritmizált életkora növekszik, úgy a változás a FEOR változás esélye is növekszik. Ez a szakirodalom többségével ugyan ellentétes eredmény, viszont jelen esetben a minta nem a teljes foglalkoztatottságot vizsgálja, hanem a 2012/13-as és 2014/15-ös tanévek abszolválta hallgatóit. Azon idősebb személyek, akik idősebb korukban is felsőoktatási képzés elvégzése mellett döntenek, valószínűsíthetően azért teszik, mert foglalkozást váltanak.

Diákhitel logaritmizált értéke esetén minél nagyobb valakinek az adóssága, annál magasabb az esély a FEOR változásra. Ennek háttérében állhat, hogy stabilabb anyagi háttér mellett (amit ebben az esetben a diákhitel biztosít) a hallgató esetleg bele mer vágni újabb képzésbe az új, kívánt képesítés megszerzése érdekében. Támogatásokat tekintve azokhoz képest, akik nem részesültek semmilyen segélyben, nagyobb eséllyel változtatnak foglalkozást mind a munkavállalói támogatásban, közfoglalkoztatási támogatásban vagy egyéb más támogatásban részesülők. Közfoglalkoztatási támogatások esetén azonban kiemelő, hogy a nem támogatottaknál több, mint hétszer nagyobb eséllyel változik a FEOR kódjuk.

A logaritmizált jövedelem esetén elmondható, hogy amennyiben az egyén minél magasabb keresettel rendelkezik, úgy az egyre növeli a foglalkozási mobilitás esélyét. Ez összességében ellent mond a szakirodalomban olvasottakkal, de itt szintén a minta a befolyásoló tényező. Alapvetően magas humán tőkével rendelkező, frissen végzett hallgatókat motiválhatja jobban meglévő bérüknél az új munkahelyek, tudás, kihívások iránti vágy, ami előmozdítja a mobilitást.

A vállalatok székhelyváltozásának esetében az látható, hogy a foglalkozásváltás esélye azon egyének esetén, akik munkáltatójának székhelye nem költözött más településre, 0,204-szerese azokhoz képest, akik esetén változott az irányítószám. Ugyanez a Budapestre költözött munkáltatóknál dolgozók pedig 0,795-szöröse az egyéb más településre költöző vállalatok foglalkoztatottaihoz képest. Vállalatméret szempontjából viszont az 1000 fő feletti alkalmazotti létszámmal rendelkező munkahelyeken dolgozókhoz képest kisebb a változás esélye minden más kategória esetén kisebb.

5.2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK ÉRTÉKELESE

A következőkben az eredmények alapján visszacsatolok a kutatási kérdésekre, továbbá összegzem a kutatásból levonható tanulságokat a munkavállalók, munkáltatók és állam mentén. Ugyan a foglalkozási mobilitás meglehetősen komplex jelenség, kizárólag felsőoktatásban végzetek esetén az eredmények azt mutatták, hogy van magyarázó szerepe különböző oktatási, szociodemográfiai, vállalati és támogatási tényezőknek.

Oktatást tekintve kirajzolódott, hogy van különbség egyes tudományterületek közötti mobilitások esetén, méghozzá a többnyire specifikus képzéseknél tapasztalhatunk kisebb mobilitási arányt (pl. orvostudomány, műszaki területek). Ez összhangban áll Shaw (1987) kutatásával, miszerint minél kevésbé transzferálható a tudás különböző munkaterületek között, annál kisebb az esély a váltásra. Intézményi profil esetén azonban nem mondható el, hogy a minél specializáltabb képzési összetételű iskolákban való végzés esetén

csökkenne a mobilitás, ezen mutató vizsgálata nem is jellemző. Bár Dolton és Kidd (1998) alapján az érdemjegy nem mutatott szignifikáns kapcsolatot a foglalkozásváltás esélyével, ebben a kutatásban a minél jobb teljesítmény a mobilitási hajlam csökkenését eredményezi, mely új eredménynek tekinthető. Ez alapvetően magyarázható Parrado és társai (2007) kutatásával, miszerint a magasabban képzettek (itt jelen esetben a jobb diploma érdemjegy alapján tudományterületük iránt jobban érdeklődő hallgatók) a munkaerőpiacra kilépve nagyobb eséllyel találnak rá a számukra megfelelő foglalkozásra, így ezzel magyarázható, hogy kisebb eséllyel váltanak később munkát.

Sikerült felhívni továbbá a figyelmet a képzési szintek közötti különbségekre, alapvetően az alapképzésben végzettekhez képest a doktori képzésen kívül mindenhol kisebb a foglalkozásváltás esélye, ami utalhat Varga (2017) esetén részletezett preferenciasorrendek kialakítására, illetve azon belül a nem legpreferáltabb alapképzési szakra való bejutás utáni egyéb képzések végzésére. Ezen megközelítés is egészen új perspektíva lehet a szakirodalmi kutatásokhoz viszonyítva.

A középiskolások esetén bár nagyon komplex döntési folyamat lehet a felsőoktatási intézmény kiválasztása, mely később meghatározza jövőbeni munkaerőpiaci helyzetüket, fontos kiemelni, hogy ez manapság nem igazán életre szóló döntés. E rövid vizsgálati időszakot is tekintve számos foglalkozásváltás volt tapasztalható, továbbá egyre nagyobb teret nyer az élethosszig tartó tanulás, mely megkövetelheti sok esetben új szakmák, tudományterületek megismerését, kipróbálását, meglévő tudományterület új perspektívából történő megközelítését (ami vélhetően megint csak előmozdítja a foglalkozásváltást). Mindezek kapcsán az érettségi előtt állók számára fontos következtetés lehet, hogy amennyiben nem is sikerül a preferenciasorrend szerinti első helyre felvételt nyerni, úgy számos lehetőség áll még előttük. Nagy eséllyel a preferált képzés elvégzése után is változna az érdeklődés a különböző tudományterületek iránt, továbbá a későbbi foglalkozásváltás számos előnyt is nyújthat számukra. A mintában is számos 40 év feletti egyén szerepel, akik új képzés elvégzése mellett döntöttek és foglalkozást is váltottak.

Oktatási tényezők kapcsán a munkáltatók számára a kiválasztási folyamatban is lehet beszédes tényező az egyén motiváltságáról, foglalkozásváltási szándékáról (még, ha nem is tudatos szándékról) az elvégzett képzés tudományterülete és az ott szerzett érdemjegye. Továbbá az is, hogy az adott feladatkör betöltéséhez szükséges diplomát hányadik képzésével szerezte meg, ami előre jelezheti az esetleges fluktuációt is. Például idősebb személy esetén, aki új képesítés megszerzésébe vágott bele, azt nagy eséllyel azért tette, hogy az új, általa

preferált munkakör betöltése lehetővé váljon számára. Fontos továbbá, hogy az állam meghatározó szerepe az oktatáspolitikán keresztül az egyes tudományterületek képzésében részt vevők befolyásolására a felvételi ponthatárok, tandíj, de a középiskolában adott tudományterület népszerűsítésébe, oktatásába fektetett források által is. Amennyiben az oktatáspolitikát elő tudja segíteni a hallgatók motiváltságát hasznos, gyakorlatban is alkalmazható tudás átadásán keresztül, úgy az nem csak érdemjegyeikben mutatkozhat meg, hanem a csökkent pályaelhagyásban is. Amennyiben egyes tudományterületekhez köthetően az állam túl magasnak érzi a foglalkozási mobilitást, úgy az adott képzés profiljának specializálásával (és sok esetben modernizálásával) elősegítheti az egyének adott pályán belül maradását. Ehhez segítséget nyújthatnak az eredmények, melyek kapcsán kirajzolódtak a magas, illetve alacsony mobilitást mutató képzések.

A modellben szociodemográfiai tényezőket tekintve szignifikánsnak mutatkozott az életkor és a nemek is. Habár a kutatások többségében az rajzolódott ki, hogy kisebb a munkamobilitás a felsőoktatásban, az AAE adatai alapján 2012 és 2016 májusa között az látszott, hogy a végzett hallgatók 58%-ánál történt változás a felméréskor bekerült legkorábbi és legkésőbbi FEOR kódok között. Ugyan az oktatáspolitikának nagy szerepe lehet a mobilitás befolyásolásában, jelen kutatás felsőoktatási képzésben végzetek mintáját tekintve elmondható, hogy életkori sajátosság is a gyakori foglalkozásváltás a job shopping jelenség által. Bár az életkor előrehaladtával nő a mobilitás a modell szerint, ez a minta sajátossága. A sokaságot tekintve többnyire a 20,1-30 éves korosztály dominált, akik esetén elmondható, hogy még nincsenek teljesen tisztában képességeikkel, a hivatásukkal kapcsolatos konkrét elvárásaikkal. Ugyanakkor azon egyének, akik idősebb koruk ellenére részt vesznek felsőoktatásban, azt minden bizonnyal karrierváltás céljából teszik. Nemek tekintetében a szakirodalom többségével egyezett azon eredmény, hogy a férfiak váltanak gyakrabban foglalkozást (Hong Kong Statistics, 2012; Loprest, 1992).

Bár a szociodemográfiai mutatók beszédesek lehetnek ugyancsak a vállalat számára kiválasztásnál, a jövőben érdemes lehet ezen mutatók kontrollváltozóként való alkalmazása (mint azt a legtöbb fellelt nemzetközi kutatás is teszi). Az állam esetén pedig elmondható, hogy alkalmazkodni kell a növekvő foglalkozási mobilitáshoz, kiváltképp ahhoz, hogy idősebb, adott munkakört hosszabb ideje betöltő egyének esetén is megjelenik az újabb felsőoktatásban szerzett oklevél iránti igény, illetve foglalkozásváltás. Ez vezethet szakmák kiüresedéséhez hosszú távon, így az államnak erre vonatkozóan magas odafigyelés szükséges.

Vállalati és támogatási tényezők mentén is sikerült néhány fontosabb mutatóra felhívni a figyelmet. Ezen belül a vállalatméret növekedésével a foglalkozásváltók aránya is

nő, azonban a jövedelem növekedése nem jelenti a csökkent mobilitási kedvet. Ez a vállalatok számára fontos tényező lehet, az egyének munkaerőpiaci elvárása manapság sokkal inkább az új ismeretek megszerzésére fókuszál, ami együtt jár azzal, hogy gyakrabban váltanak munkakört. (Illetve az új ismeretek elsajátítása, tapasztalatszerzés együtt jár a magasabb humán tőkével is, ami alapvetően eredményezhet magasabb fizetést váltás esetén is (Government Office for Science (2017) és Wong és társai (2016) kutatásával alátámaszthatóan.)

Vállalatok székhelyével kapcsolatos változás vizsgálata esetén elmondható, hogy a munkahely székhelyének változása (tehát annak nem kifejezetten Budapestre költözése, mint ahogyan az a referenciakategóriát is képezte) képes előmozdítani a munkavállalók foglalkozásváltását. Ez jelentheti, hogy a meglévő munkahelyüket hátrahagyva az egyének új munkahelyen és új foglalkozásban dolgoznak a székhelyváltozás után. Itt azonban fontos megjegyezni, hogy attól, hogy a nyilvántartásban adott vállalat székhelyének irányítószáma megváltozik, a munkavállalók közvetlen munkahelye nem feltétlenül költözik más településre (például sok telephellyel rendelkező cégek esetében). Az eredmények tekintetében viszont elmondható, hogy amennyiben a vállalat székhelyváltásra készül (és az akár a munkavállalóktól is költözést követelne), úgy fontos számolnia fluktuációval. Mint ahogyan az Dolton és Kidd (1998) kutatásában is látható volt, a foglalkoztatás helye nagyban befolyásolhatja a munkahelyen és adott foglalkozásban maradás esélyét.

Összességében a fluktuáció költséges lehet adott vállalat számára, azonban munkahelyi képzések biztosításával Dolton és Kidd (1998) alapján előmozdítható a munkavállalók lojalitása. A támogatások meglétének hatása viszont az államnak üzenhet fontos következtetéseket. Ugyan a felsőoktatásban részesülők összességében kevesebb esetben részesülnek foglalkoztatáspolitikai eszközökben, azaz támogatásokban, de annak megléte az eredmények láttán nagyban befolyásolhatja a mobilitást, azaz ezen politikai eszközök hatásosnak bizonyulhatnak. A diákhitel megléte is növeli a mobilitást, összességében ezen tényező is támogatásnak minősül a kedvezőbb kamatokat tekintve. Alapvetően stabil anyagi háttérrel adhat új képzések elvégzéséhez, a támogatások pedig elősegíthetik a kisebb lemorzsolódást, esélyegyenlőséget.

6. ÖSSZEGZÉS

Jelen kutatásban szakirodalmi kutatás alapján megvizsgáltam, milyen hatással bír a foglalkozási mobilitás a munkavállalókra, a vállalatokra és az államra vonatkozóan, majd jellemzően nemzetközi kutatások alapján összevetettem, mely tényezőkkel hozható kapcsolatba a karrierváltás oktatási, szociodemográfiai, vállalati, illetve egyéb támogatási tényezőket tekintve. Az eredményekhez visszacsatolva minden változó szignifikáns volt a bináris logisztikus regressziós modellben (bár nem minden kategória a mutatókon belül), azonban ezek mindössze 19,2%-ban magyarázták a FEOR változását. Amennyiben figyelembe vesszük a teljes minta meglétét és azt, hogy a vizsgálat szűkebb célcsoport esetén készült, úgy a vizsgálat magyarázóereje jónak tekinthető, valamint az előző fejezetben részletezettek szerint hasznos eredményekre világíthatnak rá. A kutatási kérdésekre adható válaszok kifejtését az előző fejezetben megtettem, a következőkben azok rövid összefoglalása következik:

K1: Van-e kapcsolat a foglalkozásváltás és felsőoktatási képzési tényezők között?

A modell alapján található kapcsolat a bevonat képzési változók mentén, összesen hat befolyásoló tényezőt találtam a kutatásban. Ez alapján befolyásolja a foglalkozási mobilitást, hogy a végzett hallgató mely tudományterületen végzett; intézmény tekintetében képzési profil és hallgatói létszám alapján mely főiskolán, egyetemen tanult. Befolyással bír a hallgató diplomaéremjegye, a képzés munkarendje, valamint a képzés szintje is.

K2: Van-e kapcsolat a foglalkozásváltás és szociodemográfiai tényezők között?

A modellben szignifikáns volt mind az életkor, mind a nem, azaz sikerült találni két változót, melyek befolyásolják a foglalkozási mobilitást.

K3. Kormányzati támogatások és vállalati tényezők befolyásolják-e a karrierváltást?

Ennek kapcsán összesen öt szignifikáns változóra sikerült felhívni a figyelmet. Kormányzati támogatások kapcsán befolyásoló tényező a diákhitel mértéke, hatással van a foglalkozási mobilitásra, hogy az egyén részesült-e foglalkoztatáspolitikai támogatásban. Vállalati tényezőket tekintve pedig elmondható, hogy szignifikánsnak bizonyult a jövedelem, befolyással van a vállalat mérete a foglalkozási mobilitásra, továbbá a vállalat székhelyének változása is elősegítheti a munkavállalók foglalkozási mobilitását.

A kutatás eredményének tekinthető továbbá azon AAE adatszolgáltatók felméréseinek Python-ban való összesítése, mely lehetővé tette a (minta előkészítéséből adódó kizárásokon kívül) teljes sokaság vizsgálatát a 2012/13-as és 2014/15-ös tanévek abszolváltnév-folyamait tekintve. Ezen egyesített adatállomány által gyakorlatilag bármilyen specifikusabb témát érintő kutatás megvalósítható később. Ez persze bővíthető még más adatokkal is, bár ez mintaelemszám veszttel járhat, mivel speciálisabb változók esetén nagy az adathiány és adatfelvételi hiba.

A kutatás hátrányaiként azonban elmondható, hogy a FEOR kódok alapvetően nem képesek minden szintű változás nyomon követésére. Bár a négyjegyű FEOR kódok a legkisebb szintű, azaz konkrét foglalkozásváltás bekövetkezésére is képesek rávilágítani, a besorolások tekintetében adódhatnak torzítások. A vizsgálat tehát egy-, illetve kétjegyű FEOR alkalmazásával való bővítése indokolt lehet az eredmények összevetésének céljából. További hátrány az AAE adatbázisban észlelhető felmérési hibák megléte, mely adatokat ugyan a lehető legkisebb torzítási veszéllyel igyekeztem imputálni, természetesen ez is eredményezhetett torzítást az eredmények tekintetében. További hátrányként említhető, hogy magyar viszonylatban nem jellemző e téma kutatása, míg nemzetközi viszonylatban nagyon változó egyes országok, vagy a vizsgált időszak sajátosságaitól függően az eredmények alakulása, így nehéz jó összehasonlítási alapot találni.

Bár nemzetközi viszonylatban gyakran vizsgálják a foglalkozási mobilitás egyéni előmozdító tényezőit egészen régóta, hazai körökben ennyire átfogóan nem, sőt a gazdasági szereplőkre vonatkozó hatásának vizsgálata sem jellemző. A kutatásnak azonban sikerült felhívni magyar viszonylatban eddig nem vizsgált tényezőkre a figyelmet, melyek átfogó képet adtak a foglalkozási mobilitásról, ami hazai szinten ilyen perspektívából egyedülálló. Elmondható, hogy jelen kutatás hozzásegített a foglalkozási mobilitás jelenségének jobb megértéséhez. Az eredményeket tekintve azonban nyitott a lehetőség a jövőben, hogy egy-egy mutató helyzetét alaposabban kielemezzem.

A kutatási téma meglehetősen komplex jelenséget vizsgált, így a jövőben érdemes lehet egy-egy terület fókuszáltabb kiemelésére. Ilyen lehet például egy-egy tudományterület részletesebb elemzése, avagy különböző gazdaságot érintő jelenségek (pl. koronavírus járvány) munkaerőpiaci hatásainak feltérképezése frissebb adatokon keresztül. A havi bontású FEOR adatok kapcsán pedig érdekes lehet panelregressziós vizsgálattal mérni az időszakok között bekövetkező változásokat. Továbbá építhetők machine learning (gépi tanulás) modellek is egyes változók jövőbeni értékeinek prediktálására. Összességében ezen vizsgálat frissebb adatokon történő modellezése is mutathat érdekes eredményeket a bekövetkezett

változások kapcsán, ami visszavezethető a kormány oktatáspolitikai stratégiájának beteljesüléséhez vagy éppen azok nem megvalósulásához.

A dolgozat az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-22-1-I kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

IRODALOMJEGYZÉK

- Allen, G. D. (2008): Retaining Talent A Guide to Analyzing and Managing Employee Turnover—SHRM Foundation. https://www.academia.edu/11392145/Retaining_Talent_A_Guide_to_Analyzing_and_Managing_Employee_Turnover_SHRM_FOUN-DATION
- Antalik, I. et al. (2020): A magyarországi munkaerőpiac átalakulásának okai egy hazai empirikus kutatás tükrében. Opus et Educatio, 7. évfolyam 4. szám. <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/407/710>
- Bachmann, R.– Bechara, P. – Vonnahme, C. (2019): Occupational Mobility in Europe: Extent, Determinants and Consequences, IZA Discussion Papers, No. 12679, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/207503/1/dp12679.pdf>
- Balogh, A. – Róbert, P. (2008): Foglalkozási mobilitás Magyarországon, 1992–2007. TÁRKI, Bp., pp. 46-65. <http://www.tarsadalomkutatas.hu/termek.php?termek=TPUBL-A-806>
- Bartus, T. (2003): Logisztikus regressziós eredmények értelmezése. Statisztikai Szemle, 81. évfolyam, 2003. 4. szám, pp. 329-347. https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2003/2003_04/2003_04_328.pdf
- Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy, vol. 70(5), pp. 9–49. <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Becker, G. S. (1975): Investment in Human Capital: Effects on Earnings. In Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition öö. 13–44. NBER. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-second-edition/investment-human-capital-effects-earnings>
- Berde É. – Scharle Á. (2004): A kisvállalkozók foglalkozási mobilitása 1992 és 2001 között.
- Bukodi, E. - Altorjai, Sz. -Tallér, A. (2007): A magyar foglalkozási rétegszerkezet az ezre forduló után. Statisztikai Szemle, 84. évfolyam 8. szám. https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2006/2006_08/2006_08_733.pdf
- Cairo, I. (2013): “The Slowdown in Business Employment Dynamics: The Role of Changing Skill Demands,” working paper, Universitat Pompeu Fabra (November). <https://www.sole-jole.org/assets/docs/14345.pdf>
- Carless, S. A. – Arnup, J. L. (2011): A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. Journal of Vocational Behavior, vol. 78 (1), pp. 80-91. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911000151X>
- Cortes, P., – Pan, J. (2017): Occupation and Gender. IZA – Institute of Labor Economics, IZA DP No. 10672 <https://docs.iza.org/dp10672.pdf>
- Csutorás, G. Á. (2020): Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a közigazgatási szerveknél. Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közszerológati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola, Bp., pp. 99-127. https://nkerepo.unike.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16245/csutoras_gabor_akos_doktori_disszertacio.pdf?sequence=1
- Dajnoki, K. – Fenyves V. (2014): Fluktuációs Sajátosságok Feltárása Egy Multinacionális Szervezet Példáján Keresztül. Humán Innovációs Szemle, 2014/1-2. pp. 6-17. http://humanexchange.hu/site/uploads/HISZ_V_6-17.pdf

- Davis, S. J. – Haltiwanger, J. (2014): Labor market fluidity and economic performance. NBER Working Papers. w20479. National Bureau of Economic Research <http://econweb.umd.edu/~haltiwan/w20479.pdf>
- Dex, S. et al. (2007): Vertical occupational mobility and its measurement. Working Paper. Department of Economics, University of Sheffield, Sheffield Economic Research Paper Series 2007006 <https://eprints.whiterose.ac.uk/9963/1/SERP2007006.pdf>
- Diplomántúl.hu (n.é.): Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése <https://www.diplomantul.hu/adminisztrativ-adatbazisok-egyesitese-2018>
- Dolton, P. J. – Kidd, M. P. (1998): Job Changes, Occupational Mobility and Human Capital Acquisition: An Empirical Analysis. Bulletin of Economic Research, vol. 50(4), pp. 265–295. <https://doi.org/10.1111/1467-8586.00065>
- Educatio (2010): Diplomás pályakövetés – Hallgatói motivációs felmérés, 2009. Kutatási jelentés. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft, Budapest. https://www.felvi.hu/felsooktatasi-muhely/dpr/eredmenyek/hallgatoi_kutatas/hallgatoi_motivacios_kutatas
- Duncan, O. – Duncan, B. (1955): “A Methodological Analysis of Segregation Indexes.” American Sociological Review 20 (2): pp. 210-217. [https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/media/pdf/Classic Media/Dudley 1955 Measurement.pdf](https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/media/pdf/Classic%20Media/Dudley%201955%20Measurement.pdf)
- EduLine (2020): Hány képzést jelölhettek meg ingyen és kiknek kell fizetni a felvételiért? Minden infó egy helyen. EduLine. hu https://eduline.hu/erettsegi_felveteli/20200121_felveteli_fizetes (letöltve: 2022.11.08.)
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (2016): Fokozatváltás a felsőoktatásban, Középtávú szakpolitikai stratégia, Cselekvési Terv 2016-2020. Emberi Erőforrások Minisztériuma. https://2015-2019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatásban_HONLAPRA.PDF
- Felvi.hu (n.é.): Szakmatérkép https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/Szakleirasok/index.php/szak/28/szakmaterkep (letöltve: 2022. 11. 03.)
- Fényes, H. – Pusztai, G. (2004): A kulturális és társadalmi tőke kontextuális hatásai az iskolában. Statisztikai Szemle. 82. évf. 6–7. sz., pp. 567–582.
- Galambosné Tiszberger, M. (2019): A gazdaság és a társadalom statisztikája. Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Pécs.
- Galasi, P–Varga, J. (2004): A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci sikeresége. Munkaerőpiaci tükrő 2004, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Garai, O. – Kiss, L. (2010): Reál diplomával a munkaerőpiacon. Diplomás Pályakövetés IV. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, pp. 205-227. https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf
- Gedei, H. (n.é.): Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök fontosabb létszámadatai 2018-ban, Pénzügyminisztérium Munkaerőpiaci Főosztály Elemzési és Bérpolitikai Osztály. https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/3/3/7/doc_url/A_foglalkoztataspolitikai_eszkozok_mukodese_2018_evben.pdf
- Goldin, C. (2016): Handbook of Cliometrics. Human capital. Springer Verlag, Department of Economics Harvard University and National Bureau of Economic Research https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf

- Government Office for Science: (2017): Future of Skills & Lifelong Learning. Foresight. <https://www.gov.uk/government/publications/future-of-skills-and-lifelong-learning#full-publication-update-history>
- Hawkins, W. B., – Mustre-del-Rio, J. (2012): Financial Frictions and Occupational Mobility. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2201909>
- Hong Kong Statistics (2012): Job-changing of employed persons. Report No 61. Census and Statistics Department. <https://www.statistics.gov.hk/pub/B11301612012XXXXB0100.pdf>
- Hrubos I. et al. (2016): A magyar felsőoktatás 1988 és 2014 között. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet. https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/attachments/a_magyar_felsooktatás_beliv_net.pdf
- Hrubos, I. (2012): ELEFÁNTCSONTTORONYBÓL VILÁGÍTÓTORONY. A felsőoktatási intézmények misszióinak bővülése, átalakulása. AULA Kiadó Kft. Budapesti Corvinus Egyetem.
- Jeffrey P. et al. (2020): Determinants of Career Change of Overseas Filipino Professionals in the Middle East. – Palarch's Journal of Archaelogy of Egypt/Egyptogy, vol. 17(1), pp. 173-186. ISSN 1567-214X
- Johnson, W. R. (1978): A Theory of Job Shopping. The Quarterly Journal of Economics, vol. 92(2), pp. 261–278. <https://doi.org/10.2307/1884162>
- Közzgazdasági Szemle, LI. évf. 2004. április, pp. 346–361 <http://epa.oszk.hu/00000/00017/00103/pdf/3bsch.pdf>
- KSH (2011): FEOR-08 Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere, Központi Statisztikai Hivatal, Bp. <https://mek.oszk.hu/09700/09798/09798.pdf>
- Kucharčíková, A. (2011): Human capital – definitions and approaches. Human Resources Management, vol. 2(5), pp. 60-70 https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2011/2011_2_05.pdf
- Lazear, E. P. (2009): Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach. Journal of Political Economy, vol. 117(5), pp. 914–940. <https://doi.org/10.1086/648671>
- Long, J., – Ferrie, J. (2013): Intergenerational Occupational Mobility in Great Britain and the United States Since 1850: Reply. The American Economic Review, 103(5), pp. 2041–2049.
- Loprest P.J. (1992): Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility, American Economic Review Papers and Proceedings, 82, pp. 526–532. https://www.jstor.org/stable/2117456?seq=3#metadata_info_tab_contents
- Louis, M. R. (1980): Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. Administrative Science Quarterly, vol. 25(2), pp. 226–251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
- Maltseva, I. (2005): Gender Differences in Occupational Mobility and Segregation at the Labor Market. Education and Research Consortium Working Paper Series, no. 5(11) https://www.hse.ru/data/471/349/1234/WP_05-11e.pdf
- Maniscalco, L. et al. (2022): The long-term effect of job mobility on workers' mental health: a propensity score analysis. BMC Public Health 22, 1145. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13558-2>
- Markey, J. P., - Parks, W. (1989): Occupational change: Pursuing a different kind of work. Monthly Labor Review, vol. 112(9), pp. 3–12. <https://www.jstor.org/stable/41843348>

- Martin, J. P. – Scarpetta, S. (2012): Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity. *De Economist*, 160(2), pp. 89–116. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9177-2>
- Moscarini, G., – Vella, F. (2008): Occupational Mobility and the Business Cycle (Sz. w13819). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w13819>
- Nākotnē, I. T. (2013): Occupational labour mobility, Projektu un kvalitātes vadība, Rīga. https://www.em.gov.lv/sites/em/files/3rd_research_occupational_mobility_eng1_0.pdf
- Nawakitphaitoon, K. (2014): Occupational Human Capital and Wages: The Role of Skills Transferability Across Occupations. *Journal of Labor Research*, vol. 35, pp. 63–87. <https://doi.org/10.1007/s12122-013-9172-2>
- OECD (2006): OECD Publications, 2 Rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16 No. 83841 <https://www.oecd.org/sdd/37962502.pdf>
- OECD (2018): Skills for jobs https://www.oecdskillsforjobsdata-base.org/data/Skills%20SfJ_PDF%20for%20WEBSITE%20final.pdf
- OECD (n.é.): Productivity, human capital and educational policies. <https://www.oecd.org/economy/human-capital/> (letöltve: 2022. 10. 25.)
- Oktatási Hivatal (OH): Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése
- Ornstein, M. (1976): Entry into the American Labor Force. New York: Academic Press.
- Parrado, E. et al. (2007): Occupational and industrial mobility in the United States. *Labour Economics*, vol. 14(3), pp. 435–455. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.01.005>
- Reynolds, L. G. (1951): The Structure of Labor Markets. New York: Harper & Brothers
- Rosenfeld, R. A. – Sorensen, A. B. (1979): Sex Differences in Patterns of Career Mobility. *Demography*, 16(1), pp. 89–101. <https://doi.org/10.2307/2061081>
- Scharle, Á. (2003): Munkaerőpiac és Versenyképesség A „Gazdasági versenyképesség: helyzetkép és az állami beavatkozás lehetőségei” című kutatás résztanulmánya. PM Kutatási Füzetek, 4. szám. www.pm.gov.hu/Dokumentumok/Seo/fuzetek.htm
- Sebők, M. (2015): Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Pécsi Tudományegyetem. <https://docplayer.hu/599943-Munkaero-piaci-mobilitas-magyarorszagon.html>
- Shaw, K. L. (1984): A Formulation of the Earnings Function Using the Concept of Occupational Investment. *The Journal of Human Resources*, vol. 19(3), pp. 319–340. <https://doi.org/10.2307/145876>
- Shaw, K. L. (1987): Occupational Change, Employer Change, and the Transferability of Skills. *Southern Economic Journal*, vol. 53(3), pp. 702–719. <https://doi.org/10.2307/1058765>
- Sullivan, S.E. – Carden, W.A. – Martin, D.F. (1998): Careers in the next millenium: directions for the future research, *Human Resource Management Review*, Vol 8, Nb 2, p. 165–185.
- Szabó, Z. et al. (2010): Karrierváltók Magyarországon – a karrierváltás folyamata. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 41. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2010.02.02>
- Topel, R. H., – Ward, M. P. (1992): Job Mobility and the Careers of Young Men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), pp. 439–479. <https://doi.org/10.2307/2118478>
- Varga J. (2017): A felsőfokú végzettségűek foglalkozási mobilitása. MTA Doktori Értekezés, Budapest, pp. 16-50. http://real-d.mtak.hu/1046/6/dc_1427_17_doktori_mu.pdf

Xu, M. (2017): Understanding the Decline in Occupational Mobility. University of Minnesota
<https://www.semanticscholar.org/paper/Understanding-the-Dcline-in-Occupational-Mobility-Xu/e0a48956af3ba54de4e825b1bc03217ce5a36fb0>

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET : Logikai változók kódolása

ID	Változó neve	Kategóriák
1	FEOR	0: nem változott
		2: változott
2	FEOR4	Hány db különböző négyjegyű FEOR-ral rendelkezett az egyén
3	FEOR2	Hány db különböző kétjegyű FEOR-ral rendelkezett az egyén
4	Diákhitel	Diákhitel teljes összege (aki többször vett fel, ott összeadtam az értékeket)
5	Képzési szint	0: alapképzés (BA/BSc); főiskolai képzés; bachelor (külföldi);
		1: mesterképzés (MA/MSc);
		2: felsőfokú szakképzés; felsőoktatási szakképzés
		3: szakirányú továbbképzés
		4: doktori képzés (PhD/DLA)
		5: régi egyetemi / főiskolai szakpáros képzés; egyetemi képzés; más külföldi képzéstípus szintje
		6: osztatlan képzés
6	Tudományág	
	1	agrár
	1	agrártudományok
	6	államtudományi
	2	bölcsészettudomány
	2	bölcsészettudományok
	17	egészségügy
	35	egyéb szolgáltatások
	22	elektrotechnika-elektronika
	25	építészet
	7	gazdaságtudományok
	21	gépészet
	13	hitéleti
	13	hittudomány
	4	informatika
	5	jogi
	33	kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció
	35	könnyűipar
	31	közgazdaság
	36	mezőgazdaság
	8	műszaki
	8	műszaki tudományok
	14	művészet
	14	művészet, közművelődés, kommunikáció
	14	művészetek
	15	művészetközvetítés
	10	oktatás
	9	orvos- és egészségtudomány
	9	orvos- és egészségtudományok
	10	pedagógusképzés
	11	sporttudomány

ID	Változó neve	Kategóriák
	18	szociális szolgáltatások
	3	társadalomtudomány
	3	társadalomtudományok
	12	természettudomány
	12	természettudományok
	32	ügyvitel
	24	vegyipar
	34	vendéglátás-idegenforgalom
7	Intézmény	Főiskola/egyetem neve
1	Kis hallgatói létszámú, hitéleti képzést adó egyházi főiskolák	A Tan Kapuja Buddhista Főiskola
		Adventista Teológiai Főiskola
		Baptista Teológiai Akadémia
		Bhaktivedanta Hittudományi Főiskola
		Egri Hittudományi Főiskola
		Esztergomi Hittudományi Főiskola
		Gál Ferenc Főiskola
		Golgota Teológiai Főiskola
		Győri Hittudományi Főiskola
		Pápai Református Teológiai Akadémia
		Pécsi Püspöki Hittudományi Főiskola
		Pünkösdi Teológiai Főiskola
		Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola
		Sárospataki Református Teológiai Akadémia
		Sola Scriptura Teológiai Főiskola
		Szent Atanáz Görög Katolikus Hittudományi Főiskola
		Szent Pál Akadémia
	2 Kisebb hallgatói létszámú, dominánsan gazdasági, illetve társadalomtudományi képzést adó főiskolák	Eduvus Főiskola
		Pető András Főiskola
		Tomori Pál Főiskola
		Zsigmond Király Főiskola
	3 Nagyobb hallgatói létszámú, szélesebb képzési profilú főiskolák	Wekerle Sándor Üzleti Főiskola
		Dunaújvárosi Egyetem
		Eötvös József Főiskola
		Eszterházy Károly Egyetem
		Gábor Dénes Főiskola
		Kodolányi János Főiskola
		Nyíregyházi Egyetem
		Pallasz Athéné Egyetem

ID	Változó neve	Kategóriák
	4 Speciális, szűkebb kép- zési profilú (döntően) fő- iskolák	Apor Vilmos Katolikus Főiskola
		Budapest Kortárástánc Főiskola
		Magyar Táncművészeti Egyetem
		Nemzeti Közszołgálati Egyetem
		Testnevelési Egyetem
		Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskola
		Wesley János Lełkészkepző Főiskola
	5 Széles pro- filú, de a klasszikustól eltérő szak- mai összeté- telű egyete- mek	Budapesti Corvinus Egyetem
		Budapesti Gazdasági Egyetem
		Budapesti Metropolitan Egyetem
		Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
		Kaposvári Egyetem
		Károli Gáspár Református Egyetem
		Miskolci Egyetem
		Óbudai Egyetem
		Pannon Egyetem
		Pázmány Péter Katolikus Egyetem
		Semmelweis Egyetem
		Soproni Egyetem
		Széchenyi István Egyetem
		Szent István Egyetem
	6 Speciális profilú, ki- sebb egyete- mek	Állatorvostudományi Egyetem
		Debreceni Református Hittudományi Egyetem
		Evangélikus Hittudományi Egyetem
		Liszt Ferenc Zeneművészeti Egyetem
		Magyar Képzőművészeti Egyetem
		Moholy-Nagy Művészeti Egyetem
		Országos Rabbiképző - Zsidó Egyetem
		Színház- és Filmművészeti Egyetem
	7 „Klasszikus” egyetemek	Szegedi Tudományegyetem
		Debreceni Egyetem
		Eötvös Loránd Tudományegyetem
		Pécsi Tudományegyetem
		Szegedi Tudományegyetem
	8 Nemzetközi egyetemek	Andrássy Gyula Budapesti Német Nyelvű Egyetem
		Közép-európai Egyetem
	9 Külföldi egyetemek	CECOS London College
		IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola
		Mod□ Art International
		Oxford Brookes University
		Vienna Konservatorium
8	Eredmény	Végzés eredménye: az átlag megmaradt, %-ot jegyre írtam át, szöveges értékelést jegyre írtam át

ID	Változó neve	Kategóriák
9	Munkarend	0: nappali
		1: távoktatás; levelező; esti
10	Finanszírozás	0: Államilag támogatott; Állami ösztöndíjas; Állami részösztöndíjas, Közszolgálati ösztöndíjas; Egyéb
		1: Költségtérítéses; Önköltséges
11	Támogatás	0: 4: Álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatások
		0: 8: Helyközi utazás támogatása
		0: 23: Szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskereső munkatapasztalat szerzésének támogatása
		0: 31: Lakhatási hozzájárulás támogatása
		1: 6: Közhasznú munkavégzés támogatása
		1: 25: Rövid idejű közfoglalkoztatás támogatása
		1: 26: Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása
		1: 28: Országos közfoglalkoztatási program támogatása
		1: 29: Értéktérítő közfoglalkoztatási program támogatása
		2: Minden más
		3: Nem kapott
12	Vállalatméret	Hány fő dolgozik a vállalatnál
	0	nincs adat
	1	1–2 fő
	2	3–4 fő
	3	5–9 fő
	4	10–19 fő
	5	20–49 fő
	6	50–99 fő
	7	100–249 fő
	8	250–999 fő
	9	1 000 főnél több
13	Jövedelem	Több adat esetén a magasabb értéket néztem
14	GFO	Gazdálkodási forma szerinti osztályozás
15	TEÁOR	Gazdasági tevékenységek ágazati osztályozása
16	Nem	0: nő
		1: férfi
17	Irányítózám	0: nem változott
		1: Budapestre költözött
		2: változott
18	Életkor	Legutolsó FEOR felmérés dátuma mínusz születési dátum

2. MELLÉKLET: BINÁRIS LOGISZTIKUS REGRESSZIÓ

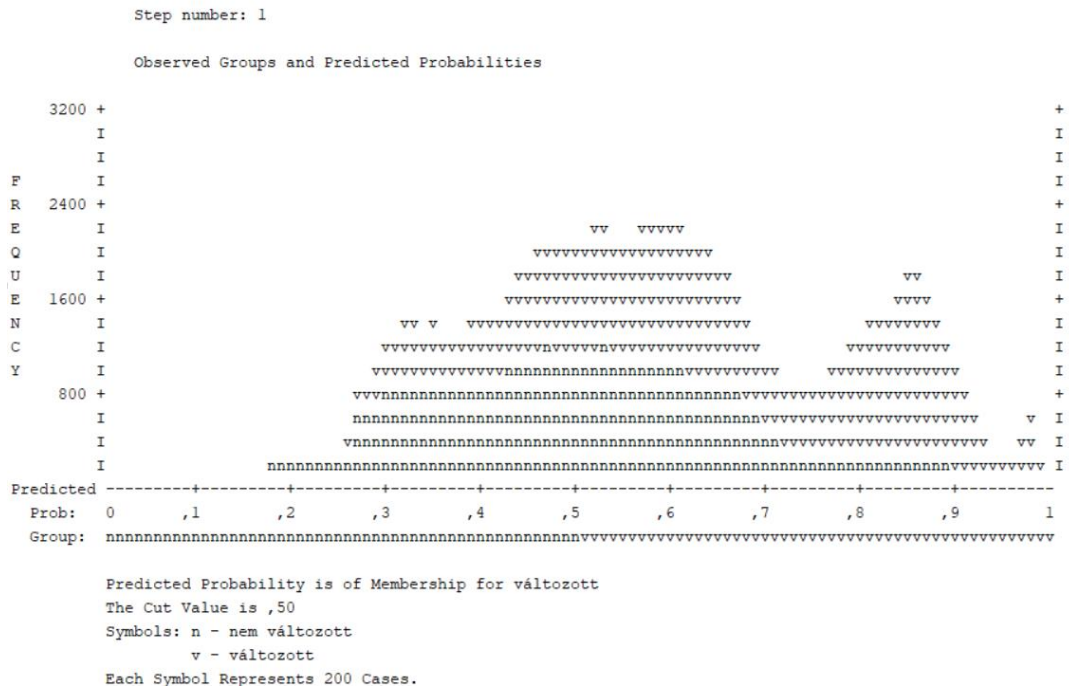
Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	124064,823 ^a	,142	,192

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Log_diakhitel	,036	,003	166,011	1	,000	1,037
	Tudomanyag			744,336	27	,000	
	Tudomanyag(1)	-,510	,233	4,797	1	,029	,601
	Tudomanyag(2)	-,619	,231	7,173	1	,007	,538
	Tudomanyag(3)	-,269	,238	1,278	1	,258	,764
	Tudomanyag(4)	-,401	,233	2,953	1	,086	,670
	Tudomanyag(5)	-,638	,252	6,407	1	,011	,528
	Tudomanyag(6)	-,478	,237	4,051	1	,044	,620
	Tudomanyag(7)	-,585	,254	5,301	1	,021	,557
	Tudomanyag(8)	-1,089	,388	7,885	1	,005	,337
	Tudomanyag(9)	-,186	,258	,518	1	,471	,830
	Tudomanyag(10)	-,372	,231	2,594	1	,107	,689
	Tudomanyag(11)	-,292	,302	,934	1	,334	,747
	Tudomanyag(12)	-,391	,444	,775	1	,379	,676
	Tudomanyag(13)	-,076	,776	,010	1	,922	,927
	Tudomanyag(14)	-,491	,557	,779	1	,378	,612
	Tudomanyag(15)	-,225	,232	,942	1	,332	,799
	Tudomanyag(16)	-,475	,252	3,545	1	,060	,622
	Tudomanyag(17)	-,275	,269	1,043	1	,307	,760
	Tudomanyag(18)	-,322	,253	1,615	1	,204	,725
	Tudomanyag(19)	-,116	,251	,216	1	,642	,890
	Tudomanyag(20)	-,495	,513	,933	1	,334	,610
	Tudomanyag(21)	-,278	,273	1,039	1	,308	,757
	Tudomanyag(22)	-,774	,232	11,098	1	,001	,461
	Tudomanyag(23)	,120	,232	,267	1	,605	1,127
	Tudomanyag(24)	-,263	,235	1,248	1	,264	,769
	Tudomanyag(25)	-,380	,231	2,717	1	,099	,684
	Tudomanyag(26)	-,651	,231	7,933	1	,005	,522
	Tudomanyag(27)	-,645	,232	7,737	1	,005	,525
	Intezmeny			86,303	8	,000	
	Intezmeny(1)	,203	,122	2,766	1	,096	1,225
	Intezmeny(2)	,146	,095	2,398	1	,122	1,158
	Intezmeny(3)	-,079	,083	,895	1	,344	,924
	Intezmeny(4)	,150	,091	2,713	1	,100	1,162
	Intezmeny(5)	,050	,081	,378	1	,539	1,051

Intezmeny(6)	,057	,104	,298	1	,585	1,059
Intezmeny(7)	-,068	,082	,679	1	,410	,935
Intezmeny(8)	-,177	,255	,483	1	,487	,838
Eredmeny	-,032	,008	13,989	1	,000	,969
Munkarend(1)	-,175	,021	70,869	1	,000	,840
Kepzesi_szint			443,152	6	,000	
Kepzesi_szint(1)	,585	,040	211,831	1	,000	1,796
Kepzesi_szint(2)	,540	,042	163,105	1	,000	1,715
Kepzesi_szint(3)	,627	,067	88,486	1	,000	1,872
Kepzesi_szint(4)	,343	,046	56,468	1	,000	1,409
Kepzesi_szint(5)	1,232	,067	338,516	1	,000	3,429
Kepzesi_szint(6)	,328	,077	18,260	1	,000	1,388
Finanszirozas(1)	-,010	,018	,334	1	,563	,990
Tamogatas			1697,716	3	,000	
Tamogatas(1)	,236	,063	13,861	1	,000	1,266
Tamogatas(2)	2,021	,052	1504,018	1	,000	7,543
Tamogatas(3)	,629	,040	243,696	1	,000	1,876
Vallalatmeret			2206,885	8	,000	
Vallalatmeret(1)	-,963	,022	1982,369	1	,000	,382
Vallalatmeret(2)	-,481	,030	249,958	1	,000	,618
Vallalatmeret(3)	-,395	,043	82,755	1	,000	,673
Vallalatmeret(4)	-,416	,035	143,553	1	,000	,660
Vallalatmeret(5)	-,261	,033	63,154	1	,000	,770
Vallalatmeret(6)	-,245	,029	70,674	1	,000	,783
Vallalatmeret(7)	-,164	,033	24,127	1	,000	,849
Vallalatmeret(8)	-,126	,029	18,436	1	,000	,882
Log_jovedelem	,314	,026	142,404	1	,000	1,369
Iranyitoszam			6157,699	2	,000	
Iranyitoszam(1)	-1,590	,044	1301,023	1	,000	,204
Iranyitoszam(2)	-,230	,047	24,315	1	,000	,795
Nem(1)	,105	,016	43,147	1	,000	1,110
Log_eletkor	,541	,103	27,569	1	,000	1,718
Constant	-,516	,315	2,676	1	,102	,597

a. Variable(s) entered on step 1: Log_diakhitel, Tudomanyag, Intezmeny, Eredmeny, Munkarend, Kepzesi_szint, Finanszirozas, Tamogatas, Vallalatmeret, Log_jovedelem, Iranyitoszam, Nem, Log_eletkor.



Classification Table^a

			Predicted		
			FEOR		Per-centage Correct
			nem vál-tozott	változott	
Observed					
Step 1	FEOR	nem vál-tozott	21909	21108	50,9
		változott	14941	44941	75,0
	Overall Percentage				65,0

a. The cut value is ,500

Classification Table^{a,b}

			Predicted		
			FEOR		Per-centage Correct
			nem vál-tozott	változott	
Observed					
Step 0	FEOR	nem vál-tozott	0	43017	0,0
		változott	0	59882	100,0
	Overall Percentage				58,2

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is ,500

3. MELLÉKLET: KIEGÉSZÍTŐ DESKRIPTÍV STATISZTIKA KATEGORIKUS VÁLTOZÓKHOZ

3.1: OKTATÁSI TÉNYEZŐK

Tudományterület	FEOR nem válto- zott	FEOR változott	Összesen	Változott tel- jes mintához képest	Változott tudo- mányhoz ké- pest
agrártudomány	1883	2812	4695	4%	60%
oktatás	8120	9277	17397	15%	53%
sporttudomány	541	872	1413	1%	62%
természettudomány	1684	2332	4016	4%	58%
hittudomány	495	644	1139	1%	57%
művészet	922	1141	2063	2%	55%
művészetközvetítés	196	242	438	0%	55%
egészségügy	30	24	54	0%	44%
szociális-szolgáltatás	183	391	574	1%	68%
bölcsészettudomány	3905	5938	9843	9%	60%
gépészet	47	96	143	0%	67%
elektrotechnika-elektro- nika	13	27	40	0%	68%
vegyipar	3	6	9	0%	67%
építészet	7	14	21	0%	67%
társadalomtudomány	3475	5925	9400	8%	63%
közgazdaság	264	471	735	1%	64%
ügyvitel	119	253	372	0%	68%
kereskedelem-marketing	232	515	747	1%	69%
vendéglátás	247	604	851	1%	71%
egyéb szolgáltatások	10	18	28	0%	64%
mezőgazdaság	103	212	315	0%	67%
informatika	2377	2559	4936	4%	52%
jog	2366	3276	5642	5%	58%
államtudomány	1807	2351	4158	4%	57%
gazdaságtudomány	8495	14940	23435	20%	64%
műszaki	6417	8825	15242	13%	58%
orvos-egészségtudomány	3514	2911	6425	6%	45%
egyéb	78	140	218	0%	64%
Összesen	47533	66816	114349		

Intézmény	nem változott (intézmény- hez képest,)	FEOR nem válto- zott	változott (intézmény- hez képest,)	FEOR változott	összesen
kis létszámú, egyházi hitéleti főiskolák	41,76%	618	58,24%	862	1480
kis létszámú, gazdasági és társadalomtu- dományi főiskolák	33,89%	809	66,11%	1578	2387
klasszikus egyetemek	43,95%	16197	56,05%	20658	36855
külföldi egyetemek	36,90%	324	63,10%	554	878
nagy létszámú, széles profilú főiskolák	39,40%	5202	60,60%	8002	13204
nemzetközi egyetemek	45,07%	64	54,93%	78	142

Intézmény	nem változott (intézmény- hez képest,)	FEOR nem válto- zott	változott (intézmény- hez képest,)	FEOR változott	összesen
speciális főiskolák	43,93%	2458	56,07%	3137	5595
speciális kisebb egyetemek	47,50%	752	52,50%	831	1583
széles profilú, klasszikustól eltérő egyetemek	40,42%	21109	59,58%	31116	52225
Összesen		47533		66816	114349

Diploma eredmény	FEOR nem változott	nem változott (ered- ményhez képest, %)	FEOR változott	változott (eredmény- hez képest, %)	Összesen
1	745	42%	1026	58%	1771
2	692	38%	1126	62%	1818
3	4219	38%	6846	62%	11065
4	13666	41%	20003	59%	33669
5	23725	43%	30893	57%	54618
Összesen	43047		59894		102941

Képzési szint	FEOR nem változott	FEOR változott	Összesen	hányan változ- tattak területen- ként	mely területen hányan tanul- tak
alapképzés	22837	32984	55821	59,09%	48,82%
mesterképzés	10930	15558	26488	58,74%	23,16%
FOKSZ	2064	3871	5935	65,22%	5,19%
szakirányú továbbképzés	6189	8100	14289	56,69%	12,50%
PhD	1525	2837	4362	65,04%	3,81%
osztatlan	3319	2566	5885	43,60%	5,15%
egyéb	669	900	1569	57,36%	1,37%
Összesen	47533	66816	114349		

Munkarend	FEOR nem változott	nem válto- zott tagozat szerint, %	FEOR változott	változott tagozat szerint, %	Összesen	Összesen ta- gozat sze- rint, %
nappali	28375	59,70%	36547	54,70%	64922	57%
nem nappali	19158	40,30%	30269	45,30%	49427	43%
Összesen	47533		66816		114349	

Finanszírozás	FEOR nem változott	nem válto- zott finan- szírozás szerint, %	FEOR változott	nem vál- tozott fi- nanszíro- zás sze- rint, %	Összesen	Összesen fi- nanszírozás szerint, %
államilag támogatott	27498	57,85%	36577	54,74%	64075	56,03%
költségtérítéses	20035	42,15%	30239	45,26%	50274	43,97%
Összesen	47533		66816		114349	

3.2: SZOCIODEMOGRÁFIAI TÉNYEZŐK

Életkor	FEOR nem változott	FEOR változott	Összesen	Változott adott életkorhoz képest, %
<20	31	11	42	26%
20,1 - 30	30498	41615	72113	58%
30,1 - 40	9017	14356	23373	61%
40,1 - 50	5579	7832	13411	58%
50,1 - 60	2254	2806	5060	55%
60,1 - 70	151	193	344	56%
70,1+	3	3	6	50%
Összesen	47533	66816	114349	

Nem	nő		férfi		Összesen
FEOR nem változott	29209	61,45%	18324	38,55%	47533
FEOR változott	41636	62,31%	25180	37,69%	66816
Összesen	70845		43504		114349
FEOR változott adott nem %-ában	58,77%		57,88%		

3.3: VÁLLALATI TÉNYEZŐK

Vállalati méret	FEOR Nem változott	FEOR Változott	Összesen	Adott vállalati méret teljes mintához
nincs adat			35771	31,28%
1-2 fő	41,21%	58,79%	9211	8,06%
3-4 fő	42,63%	57,37%	3352	2,93%
5-9 fő	43,64%	56,36%	5538	4,84%
10-19 fő	39,43%	60,57%	6298	5,51%
20-49 fő	39,02%	60,98%	8240	7,21%
50-99 fő	36,08%	63,92%	5892	5,15%
100-249 fő	34,78%	65,22%	8161	7,14%
1000 fő felett	31,78%	68,22%	31886	27,88%
Összesen	47533	66816	114349	

Irányítószám változás	nem változott	Budapestre költözött	változott	Összesen
FEOR nem változott	41203	5593	737	47533
FEOR változott	40945	21782	4089	66816
Összesen	82148	27375	4826	114349
FEOR változott teljes mintához, %	72%	24%	4%	

3.4: TÁMOGATÁSI TÉNYEZŐK

Foglalkoztatáspolitikai eszközök	munka- vállalók támoga- tása	közfoglal- koztatási támogatás	egyéb tá- mogatás	nem ré- szesült	összesen
FEOR nem változott	507	516	1178	45332	47533
FEOR változott	827	3989	2523	59477	66816
Összesen	1334	4505	3701	104809	114349
Adott támogatás teljes mintához	1,17%	3,94%	3,24%	91,66%	