

MTA DOKTORI ÉRTEKEZÉS TÉZISEI

Varga Júlia

A felsőfokú végzettségűek foglalkozási mobilitása

Budapest, 2017. július

Tartalom

Bevezetés

I. rész

A FOGLALKOZÁSI MOBILITÁS MÉRTÉKE

1. fejezet A FOGLALKOZÁSI MOBILITÁS MÉRTÉKE ÉS ISKOLÁZOTTSÁG SZERINTI KÜLÖNBSÉGEI
MAGYARORSZÁGON 1997-2014

II. rész

HALLGATÓI ÉS KARRIER ELEJI FOGLALKOZÁSI MOBILITÁS

2. fejezet A FELSŐOKTATÁSBA JELENTKEZŐK FELSŐOKTATÁSI JELENTKEZÉSI
STRATÉGIÁJA **Hiba! A könyvjelző nem létezik.**

3. fejezet MIÉRT SZEREZNEK A PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOK MÁSODIK DIPLOMÁT – A KÉPZÉSI
TERÜLET VÁLTOZTATÁSA

III. rész

FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGŰEK MOBILITÁSA A KÖZSZFÉRÁBAN

4. fejezet A PEDAGÓGUSOK PÁLYAELHAGYÁSA

5. fejezet AZ ORVOSOK PÁLYAELHAGYÁSA ÉS ELVÁNDORLÁSA

Összegzés

HIVATKOZÁSOK

FÜGGELÉK

1. Az értekezés váza, a kitűzött kutatási feladatok

A foglalkozások összetétele változik az idők során. Új foglalkozások jelennek meg, és a régebbi foglalkozások egy része eltűnik. Ezt a folyamatot sok tényező befolyásolja: a technológia változása, a külkereskedelem, a népesség kor és iskolázottság szerinti összetételének változása, a szabályozási környezet változása, a munkaerő-piaci intézmények átalakulása. Az egyének is sokféle ok miatt dönthetnek foglalkozásuk megváltoztatása mellett. Oka lehet a foglalkozási mobilitásnak a végzettség és munkahely nem megfelelő illeszkedése, az egyén körülményeiben (például családi állapotában, vagy egészségi állapotában) bekövetkezett változások, a piacon végbement exogén változások, a karrier-létrán történő előrehaladás, vagy a munkaerő-piaci életpálya elején jellemző keresési időszak stb.. A foglalkozási mobilitás jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez, mivel az egyik kulcsa lehet a hatékony erőforrás-allokációnak. Foglalkozási mobilitás nélkül a vállalatok folyamatos alkalmazkodása hátrányt szenvedhet, és lelassulhat a hanyatló szektorokból a növekvő szektorokba történő munkaerő-áramlás. A foglalkozási mobilitás komolyan hozzájárulhat az innovációhoz, különösen a tudás-intenzív szektorokban.

A magas foglalkozási mobilitási ráták ugyanakkor komoly tranzakciós költségekkel is járhatnak. A foglalkozási mobilitás jelentős emberi tőke veszteséget is okozhat, nem csak az egyén, hanem a társadalom számára is, ha nagy a kiáramlás azokból a foglalkozásokból, melyek nagyobb arányban igényelnek speciális ismereteket, melyek megszerzése hosszú időt vesz igénybe. Ez a probléma különösen érintheti a közszférát, ahol a bérmeghatározás jóval kevésbé rugalmas, mint a versenyszférában, és ahol nagy a meghatározott képesítéshez kötött foglalkozások aránya. A foglalkozási mobilitás egyik előfeltétele, hogy a munkavállalók készségei, ismeretei, vagy azok egy része transzferálhatók legyenek a különböző foglalkozások között. Ezért a közoktatási, felsőoktatási, képzési és az élethosszig tartó tanulást érintő szakpolitikák meghatározó hatással vannak a foglalkozási mobilitás alakulására. Az európai országok többségében tradicionálisan alacsonyabb volt a foglalkozási mobilitás, mint az Egyesült Államokban, vagy más tengerentúli országokban. Ennek részben a munkaerő-piaci szabályozás eltérése, részben az oktatási, képzési rendszer különbsége a magyarázata. Ugyanakkor, az egyre inkább tudás-alapú gazdaságban a foglalkozási mobilitás ösztönzése alapvető a gazdaság strukturális változásaihoz történő alkalmazkodás elősegítéséhez.

Az értekezés a magyarországi, felsőfokú végzettségűek foglalkozási mobilitásának kérdéseit vizsgálja. Az első részben, az 1. fejezetben a foglalkozási mobilitás alakulását, a mobilitás mértékét, iskolázottság szerinti különbségeit, a mobilitás meghatározóit elemzem, az 1997 és 2014 közötti időszakra vonatkozóan. A fejezet bemutatja, hogy a magyar foglalkozási mobilitás mértéke kicsi nemzetközi összehasonlításban. A mobilitás a fiatal korcsoportokban, a keresgélési időszakban nagyobb, az életpálya későbbi szakaszaiban jóval kisebb, de az életpálya elején megfigyelt mobilitás is átlag alatti nemzetközi összehasonlításban. Iskolázottság szerint vizsgálva a mobilitás valószínűségének különbségeit, a foglalkozási mobilitás valószínűsége azokban a csoportokban kisebb, melyek tagjai több specifikus ismerettel

rendelkeznek: a szakmunkás, szakiskolai végzettségűek és a felsőfokú végzettségűek körében. E két csoport azonban különbözik a mobilitás irányát tekintve. A szakmunkás/szakiskolai végzettségűek közül azok, akik foglalkozást változtatnak, nagyobb valószínűséggel mozdulnak el lefelé a foglalkozási hierarchiában. Ez arra utal, hogy transzferálható ismereteik, skill-jeik csak a foglalkozási hierarchia alacsonyabb szintjein hasznosíthatók, hogy nem rendelkeznek elegendő általános ismerettel, készséggel. A felsőfokú végzettségűek is kisebb valószínűséggel változtatnak foglalkozást, mint az érettségizettek, vagy általános iskolai végzettségűek, de közülük a foglalkozást változtatók nagyobb valószínűséggel mozdulnak felfelé a foglalkozási hierarchiában. A felsőfokú végzettségűek foglalkozás változtatásai tehát inkább a karrier-létrán történő előrehaladáshoz kapcsolhatók.

Az értekezés második része a fiatal diplomások életpályájának elején megfigyelhető, előre tervezett foglalkozási mobilitási döntésekkel foglalkozik. A hallgatói mobilitási döntéseket vizsgálja, melyet nem a földrajzi mobilitás értelmében vizsgál az értekezés, hanem a felsőoktatási rendszeren belüli mobilitásként definiálja, melynek elemei lehetnek az egyik tanulmányi programból a másikba történő váltás, a több programban történő egyidejű tanulmányok folytatása, a tanulmányok meghosszabbítása, újabb végzettség megszerzése az első diploma megszerzése után.

Az értekezés 2. és 3. fejezete, azt mutatja be, hogy a felsőoktatásba jelentkezők és a felsőoktatásban végzettséget szerzők mennyiben veszik figyelembe későbbi foglalkoztathatóságuk, az esetleges foglalkozási mobilitásuk szempontjait felsőfokú jelentkezéseik és az első diplomaszerezést követő, további felsőfokú tanulmányaikkal kapcsolatos döntéseik során. Másrészt azt elemzi, hogy a felsőoktatási férőhelykínálat szabályozása hogyan alakítja a felsőoktatásba jelentkezők felsőoktatási jelentkezési stratégiáját, majd a diplomaszerezést követő, további felsőfokú tanulmányaik valószínűségét. Bemutatja, hogy a preferált szakokon a felsőoktatási férőhelyek számának korlátozása azzal a következménnyel jár, hogy folyamatosan fenntartja a hallgatói keresletet a kevésbé jó munkaerő-piaci lehetőségeket nyújtó képzések iránt és azt, hogy az ezeken a szakokon végzettek, azok, akik nem az általuk leginkább preferált képzési területen szereztek diplomát, nagyobb valószínűséggel szereznek újabb végzettséget első diplomájuktól eltérő képzési területen. Ez azzal a következménnyel jár, hogy hallgatói életpályájuk meghosszabbodik, és formális képzésük költségei emelkednek. A felsőfokú végzettségűek hallgatói mobilitása és munkaerő-piaci életpályájuk kezdetén megfigyelhető foglalkozási mobilitása között átváltás van. Magyarországot a nagymértékű hallgatói mobilitás és a – nemzetközi összehasonlításban – kisebb mértékű életpálya eleji mobilitás jellemzi. Részben azért, mert a felsőfokú képzés a tanulmányok kezdetétől nagy súlyt fektet a foglalkozás-specifikus ismeretek átadására, részben a munkaerő-piaci szabályozás következtében, amiatt, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban is nagy a szabályozott, meghatározott képesítéshez kötött foglalkozások aránya.

A diplomások foglalkoztatásában komoly - bár csökkenő – szerepet játszik a közszféra. Az értekezés harmadik része két kiemelt, a közszféra felsőfokú végzettségű foglalkoztatottjai között nagy arányt képviselő szakma foglalkozási mobilitásának alakulását vizsgálja. A 4. fejezet a pedagógusok, az 5. fejezet az orvosok foglal-

kozási mobilitását, pályaelhagyását elemzi. Mindkét vizsgált szakma gyakorlása meghatározott képesítéshez kötött, e foglalkozások képzési ideje – elsősorban az orvosok esetében – nagyon hosszú és költséges. Az adott közfeladat (oktatás, egészségügyi ellátás) minősége pedig meghatározó mértékben függ attól, hogy milyen képességekkel, felkészültséggel dolgoznak e szakmák képviselői. A 4. fejezet bemutatja, hogy a tanári pálya választásában, a pálya elején megfigyelhető negatív szelekciós folyamatok, az, hogy a kevésbé jó képességűek választják a tanári pályát, a későbbiekben is megmaradnak, a pályát azok hagyják el nagyobb valószínűséggel, akiknek jobbak az alternatív munkaerő-piaci lehetőségeik. A pályaelhagyási döntésekben meghatározó szerepe van a kereseteknek, a pedagógusok relatív kereseti helyzetének tartós javítására lenne ahhoz szükség, hogy meggátolható legyen a tanári minőség romlása. Ugyanakkor, az értekezés azt is bemutatja, hogy azok a ciklikus, egységes béremelések, mint például a 2002-es közalkalmazotti béremelés, melyeket a rákövetkező években a pedagógusok relatív kereseti helyzetének ismételt romlása követ, nem tudják meggátolni a negatív szelekciós folyamatokat, és azokat a tanári csoportokat ösztönzi maradásra, akik alternatív munkaerő-piaci lehetőségei rosszabbak. Az 5. fejezet az orvosok pályaelhagyását vizsgálva bemutatja, hogy az orvosok külföldre vándorlásával egyforma mértékű probléma az orvosok belföldi pályaelhagyása is, az, hogy az orvosok más pályákon helyezkednek el Magyarországon

2. Az elvégzett vizsgálatok, az alkalmazott módszerek és az információforrások

A kutatás elméleti háttere

Az értekezés alapvetően az emberi tőke modellre, és annak a foglalkozás-specifikus készségeket, tudás szerepét vizsgáló, továbbfejlesztett változataira épít. A hagyományos emberi tőke modell (Becker, Mincer) a képzettséget két összetevőre bontja, az általános képzettségre, mely olyan készségeket jelent, melyek, transzferálhatók a munkáltatók között, és mindenhol egyformán növelik az egyének termelékenységét, és a vállalat-specifikus képzettségre, mely csak az adott munkáltatónál növeli az egyén termelékenységét és nem transzferálható a munkáltatók között. A hagyományos emberi tőke modellt számos tanulmány továbbfejlesztette, és a foglalkozás-specifikus készségeket, tudás szerepét vizsgálták (például Goldsmith és Veum; Schmieder; Zangelidis; Kambourov és Manovskii; Sullivan 2010). Az értekezés erre az elméleti alapra épít a foglalkozási mobilitás elemzésekor. A hallgatói mobilitás vizsgálata arra az elméleti feltevésre épít, hogy a felsőoktatási tanulmányok egy adott szakon részben a diszciplínához köthető specifikus ismereteket adnak, részben az általános készségeket, kompetenciákat fejlesztik. Ez utóbbiak nyújtják azokat az ismereteket, melyek a további tanulmányok alapját jelenthetik. Végül a pályaelhagyási döntések elemzésekor ugyancsak az emberi tőke modellre támaszkodva, az értekezés azt feltételezi, hogy a foglalkozás választásakor az egyének egy adott foglalkozás és az alternatív foglalkozások keresetekben és

más előnyökben mutatkozó hasznosságát vetik össze, és azt a foglalkozást választják, melynek választása a legnagyobb előnyökkel jár számukra. Az értekezés emellett épít a „job-shopping” modellekre is (Johnson; Topel – Ward), melyek az életpálya elején megfigyelhető – gyakori – foglalkozásváltást írják le, és azt emelik ki, hogy a munkaerő-piacra lépés kezdetekor, az életpálya elején az egyének még nem ismerik sem saját képességeiket, sem saját, a munkahellyel, foglalkozással szemben támasztott preferenciáikat és ezek, csak meghatározott munkaerő-piaci tapasztalattal ismerhetők meg. A keresgélési időszak során a fiatal munkavállalók a különböző foglalkozásokat, munkahelyeket kipróbálják. Ennek a kísérletezési, megismerési időszaknak köszönhetően szereznek ismereteket saját képességeikről és a foglalkozások, munkahelyek követelményeiről, jellemzőiről, és így jutnak el a megfelelően illeszkedő foglalkozásba. Az értekezés részletesen ismerteti, hogy milyen elméleti feltevésekre építi az empirikus elemző részeket. Az értekezés – célja szerint – ezeket az alapvető elméleti modelleket a Magyarországra jellemző feltételeknek megfelelően adaptálta, hogy segítségükkel az értekezés ellenőrizhető empirikus eredményekre jusson.

A kutatás adatháttere és módszerei

Az értekezés empirikus elemzései nagyméretű reprezentatív adatbázisokra támaszkodnak. Az első rész a KSH Munkaerő-felvételeiből képzett egyéni szintű, panel adatbázis adataira, a második rész a foglalkoztatási szolgálat Bértarifa-felvételeire, a Felsőoktatási Felvételi Iroda teljes körű, egyéni szintű adataira, egy, a középiskolások körében végzett reprezentatív adatfelvétel adataira, valamint a Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata (FIDÉV) kutatás követéses felvételének adataira és a Diplomás pályakövetés adataira. A harmadik rész elemzései felhasználják az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, a Foglalkoztatási Hivatal és a Magyar Államkincstár összekapcsolt és tisztított adminisztratív adatbázisát, mely egyéni adatok összekötésével keletkezett A nagyméretű, összekapcsolt államigazgatási panel adatbázis két hullámát használtam az elemzéshez. Az értekezés egyik fő törekvése volt, hogy a magyarországi állapotokat és folyamatokat nemzetközi – ezen belül európai - összehasonlításban mutassa be. Az összehasonlítás az OECD és az Eurostat által publikált aggregált adatokon nyugszik. Az elemzés alapvetően ökonometriai modellek felhasználására épül.

3. Az értekezés tudományos eredményei

Az értekezés első része a foglalkozási mobilitás mértékét és meghatározóit vizsgálta az 1997 és 2014 közötti időszakra vonatkozóan. Az első rész legfontosabb megállapításai a következők:

1.1. Magyarországon a foglalkozás mobilitás szintje jóval kisebb, mint az európai országok többségében, nem éri el az alacsony foglalkozási mobilitású dél-európai országok szintjét sem, és csak néhány volt szocialista ország ugyancsak alacsony foglalkozási mobilitású ország szintjével hasonlítható össze. 1997 és 2009 között a foglalkozási mobilitás csökkenő trendet mutatott, majd növekedni kezdett, de ennek ellenére is kicsi a foglalkozási mobilitás. Évente legfeljebb a foglalkoztatottak 1 százaléka változtatott foglalkozást, a foglalkozási mobilitás 4 jegyű FEOR kategóriák szerinti változtatásokkal mérve, 2 jegyű FEOR csoportok, vagy összevont foglalkozási csoportok szerint vizsgálva pedig még ennél is kisebb volt a foglalkoztatás változtatás intenzitása. Ez rendkívül alacsony foglalkozási mobilitási szint, mely gátolhatja a gazdaság átrendeződését, felerősítheti a munkaerő-hiányt, és így növekedés-gátló tényező lehet.

1.2. Iskolázottság szerint vizsgálva a foglalkoztatás változtatás valószínűségét a foglalkoztatás változtatás valószínűsége az alacsony végzettségűek körében a legnagyobb. Ebben a tekintetben Magyarország a dél-európai országokhoz, és a volt szocialista országok egy részéhez hasonlítható, ahol ugyancsak az alacsony iskolázottságúak foglalkozási mobilitási valószínűsége a legnagyobb.

1.3. A felsőfokú végzettségűek körében a legkisebb a foglalkozási mobilitás Magyarországon, ami valószínűsíthetően összefüggésben van azzal, hogy a magyar felsőoktatási rendszer is a foglalkozás-specifikus ismeretekre helyezi a hangsúlyt, hogy a hallgatók már az alapképzés kezdetétől elsősorban foglalkozás-specifikus képzésben részesülnek, amin a bolognai rendszer bevezetése is csak kevésbé változtatott. A foglalkozás változtatás valószínűsége emellett a másik olyan csoportban is kicsi, melynek tagjai elsősorban foglalkozás-specifikus képzésben részesültek. A szakmunkás/szakiskolai végzettségűek foglalkozási mobilitási valószínűsége is kisebb, mint az érettségizetteké.

1.4. A foglalkoztatás változtatások irányára vonatkozó eredmények azt is megmutatták, hogy a szakmunkás/szakiskolai végzettségűek foglalkoztatás változtatásainak valószínűleg nem önkéntesek. Nagyobb valószínűséggel mozdulnak lefelé a foglalkozási hierarchiában, ami azt mutatja, hogy ismereteik, skill-jeik transzferálható hányada csak a foglalkozási hierarchia alacsonyabb szintjein hasznosíthatók, hogy hiányok mutatkoznak általános, transzferálható készségeikben. A felsőfokú végzettségűek ezzel szemben nagyobb valószínűséggel mozdulnak felfelé a foglalkozási hierarchiában, vagyis foglalkozásváltoztatásaik a karrier-úton történő előrehaladás állomásai.

Az értekezés második része a hallgatói mobilitás kérdéseit vizsgálta, a hallgatói mobilitást a felsőoktatási rendszeren belüli mobilitásként definiálva, melynek elemei az egyik tanulmányi programból a másikba történő váltás, a több programban történő egyidejű tanulmányok folytatása, a tanulmányok meghosszabbítása, újabb végzettség megszerzése az első diploma megszerzése után. A második rész legfontosabb eredményei a következők voltak.

2.1. A felsőoktatásba jelentkezők jelentkezési stratégiáját nem csak az egyéni jellemzők alakítják, hanem e stratégiák alakulásában meghatározó szerepe van az intézményi feltételeknek, így a felsőoktatási férőhelyek elosztási gyakorlatának. Magyarországon az állami finanszírozású és költségterítéses férőhelyek számát a központi kormányzat határozza meg valamennyi intézményben, szakterületenként, ami csaknem egyedülálló gyakorlatnak számít nemzetközi összehasonlításban.

2.2. A felvehető létszámának korlátozása, és a felsőoktatás kínálatának szakterületi összetétel szerinti relatíve lassú alkalmazkodása azt eredményezi, hogy a fennmarad, vagy esetleg még növekszik is a hallgatói kereslet olyan szakterületek iránt is, melyek kevésbé ígéretes munkaerő-piaci lehetőségeket biztosítanak a végzeteknek, ami azt jelenti, hogy a felsőfokú végzettségűek tudományterületek szerinti kínálata lassabban alkalmazkodik a kereslethez, mint e szabályozás nélkül alkalmazkodna. Azok iránt a képzési területek iránt, melyek az átlagosnál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci sikerességet biztosítanak, a végzetek stratégiai viselkedése növeli a keresletet.

2.3. A felsőoktatási férőhelyek tudományterületek szerinti kínálatának rugalmatlansága, melynek következtében a felsőoktatásba jelentkezők egy része nem a preferált képzési területén szerzi meg első végzettségét, ahhoz vezet, hogy a végzetek nagyobb valószínűséggel szereznek újabb diplomát. Azok, akik nem tudtak bekerülni a leginkább preferált intézménybe/képzési területre, mivel ott korlátozottak a férőhelyek, olyan tanulási utat választanak, melynek során először végzettséget szereznek egy olyan intézményben/képzési területen, ahová azért jelentkeztek, hogy növeljék bekerülési esélyeiket a felsőoktatásba, ahol viszonylag nagy a megszerzett humán tőkéjük transzferálható hányada. Végzés után pedig további felsőfokú tanulmányokat folytatnak, de képzésterületet váltanak, és diplomát szereznek a preferáltabb képzési területen. A váltás rövidtávon azzal a következménnyel jár, hogy a végzetek elveszítik felhalmozott, speciális emberi tőkéjük egy részét, és tanulmányi költségeik is növekednek a tanulmányi idő meghosszabbodása következtében.

2.4. A hallgatói és a karrier-eleji mobilitás között átváltás van. Magyarország azok közé az országok közé tartozik, ahol nemzetközi összehasonlításban nagy a hallgatói mobilitás és kicsi a karrier eleji mobilitás. Ez egyrészt összefügg a felsőoktatás szabályozási rendszerével, a felvehető létszámának képzési terület/intézményi szintű központi meghatározással, másrészt a munkaerő-piaci intézményekkel, azzal, hogy Magyarországon nagy a meghatározott képesítéshez között foglalkozások aránya. Így az egyének foglalkozási pozícióját nagymértékben meghatározza kiinduló végzettségük, ennek következtében fontos az első foglalkozás végzettség-képzettség illeszkedése, ami arra ösztönzi az egyéneket, hogy próbáljanak munkába állás előtt olyan képzési programokban végzettséget szerezni, melyeket jobban értékel a munkaerő-piac, azon az áron is, hogy így meghosszabbodik tanulmányi idejük.

Az értekezés harmadik része két kitüntetett, elsősorban a közsférában foglalkoztatott, diplomás foglalkozásban dolgozók (a pedagógusok és az orvosok) foglalkozási mobilitásának alakulását, meghatározóit vizsgálta. Mindkét foglalkozás gyakorlása

képesítéshez kötött, a képzési ideje elsősorban az orvosoknak, de a pedagógusoknak is hosszú, és a foglalkozást gyakorlók összetétele, minősége meghatározó szerepet játszik a közszolgáltatások minőségének alakulásában. A pályaelhagyás, a foglalkozás-specifikus emberi tőke elvesztése pedig a hosszú képzési idő következtében komoly társadalmi költségekkel járhat.

Az értekezés bemutatta, hogy diplomás foglalkoztatottak arányának közszférán kívüli növekedése, az alternatív foglalkoztatási lehetőségek bővülése, a közszférában foglalkoztatott diplomások egyéb diplomásokhoz mért relatív kereseti lehetőségeinek változásaival együtt komoly hatást gyakoroltak a közszférában dolgozó diplomások foglalkozási mobilitására, és a közszférát választó, vagy azt elhagyó diplomások szelekciójára, és így a közszolgáltatások minőségének alakulására. A szelekciót befolyásolta a közalkalmazotti bértábla és a magánszektorban megfigyelhető bérpályák különbözősége is. A közalkalmazotti diplomásbérek lineárisan emelkednek az életkorral, illetve a gyakorlati idővel, míg a magánszektorban a diplomások bére erősen nemlineáris pályát követ: az életpálya elején, alacsony szintről indulva először gyorsan nőnek, majd az életpálya végén csökkenni kezdenek a bérek. Ezért a közszférában dolgozó pedagógusok és orvosok egyéb diplomásokhoz mért relatív bére az életpálya elején évről-évre rosszabb lesz, és a fiatal, legfeljebb 10-15 éves gyakorlati idejű pedagógusok és orvosok számára a legkevésbé kedvező.

3.1. A pedagógusok pályaelhagyására vonatkozó eredmények azt mutatták, hogy az alternatív kereseti lehetőségek meghatározó jelentőségűek a tanári pálya elhagyásában. Az alacsony jövedelem, vagy relatív jövedelem minden korcsoportban növeli annak valószínűségét, hogy más állást keres, vagy nem foglalkoztatott státuszba kerül a tanár, de a hatás a fiatal korcsoportoknál erősebb. A pályaelhagyó, fiatal tanárok többsége elhagyja az oktatási szektort és máshol helyezkedik el.

3.2. A tanári pályát választók a rosszabb képességűek közül kerülnek ki, a pályát elhagyók – akár a pálya elején, akár a munkaerő-piaci életpálya későbbi pontjain pedig a jobb képességű, jobb alternatív munkaerő-piaci lehetőségekkel rendelkezők közül.

3.3. A 2002. évi közalkalmazotti béremelés átmenetileg a pályán tartotta a fiatal tanárokat, de a hatás egy-két év alatt eltűnt. A pályakezdők és 31-40 évesek pályaelhagyási valószínűsége nem különbözik a béremelés előtt és után, de az idősebb tanárok 2002 szeptemberét követően kisebb valószínűséggel kerültek ki a pályáról. Tartós béremelés, a tanárok relatív kereseti helyzetének javítása nélkül nem lehet pályán tartani a fiatalabb pedagógusokat, és meggátolni a negatív minőségi szelekciót, mely a tanári pályaválasztás és tanári életpálya minden pontján érvényesül.

3.4. Az orvosok pályaelhagyására vonatkozó elemzés eredményei azt mutatták, hogy nem csak a migráció idézi elő az orvoshiányt Magyarországon, hanem ugyanakkor mértékben a hazai pályaelhagyás is. 2003 és 2011 között Magyarországon az orvosok igen nagy hányada hagyta el véglegesen, vagy időlegesen az orvosi

pályát, vagy költözött külföldre. Emellett az is fokozza az orvoshiányt, hogy a fiatal orvosok jelentős része kerül átmenetileg inaktív státuszba.

3.5. Az eredmények azt mutatták, hogy az EU csatlakozás nem volt hatással az orvosok kivándorlására – az már a csatlakozás előtt megkezdődött -, de az ideiglenes munkavállalási korlátozások feloldása Ausztria és Németország részéről 2011 májusában jelentősen növelte a külföldi munkavállalás valószínűségét. A külföldre költözési döntésekben meghatározó szerepe van az orvosok relatív keresetének. (Az elemzés alapjául szolgáló adatbázisban az orvosi keresetekre vonatkozó adatokat a NAV bevallásokból nyertem, ezért az adatok tartalmazzák a bevallott hálapénzt is, vagyis adatok nem korlátozódtak a hivatalos orvos bérekre.) Az alacsonyabb relatív kereset növeli a külföldi munkavállalás valószínűségét. Ugyanakkor a hazatérő migráció is jelentős, amiből a magyar egészségügy profitálhatna, abban az esetben, ha a hazatérő orvosok külföldön szerzett tudásukat és készségeiket hasznosítani tudnák itthoni munkahelyükön.

3.6. Az orvosok külföldre vándorlása mellett ugyanolyan súlyú probléma a belföldi pályaelhagyás is, tehát az, hogy az orvosok itthon helyezkednek el más, nem orvos állásban. A belföldi pályaelhagyást inkább azok az orvosok választják, akiknek az országos átlagkeresethez mért relatív keresete nagyobb, tehát akik sikeresebbek. Az új állásokban ugyanakkor a pályaelhagyó orvosok átlagosan 40 százalékos kereseti előnyhöz jutnak a pályamódosítás révén. A pályamódosítás nem korlátozódik a fiatal orvosokra, az idősebb korcsoportokhoz tartozó orvosok is nagy arányban hagyják el a pályát. Ezekben a döntésekben valószínűsíthetően a magasabb nyugdíj elérése is motivációt jelent. A pályaelhagyó orvosok nagyjából 40 százaléka olyan állásokban helyezkedik el, mely nem kapcsolódik végzettségükhöz. Ez komoly emberitőke veszteséget jelent a társadalom számára.

3.7. A fiatal korcsoportokban nagy arányban kerülnek a fiatal orvosok inaktív státuszba a gyermekgondozási szabadság igénybe vétele miatt, ami - ha átmenetileg is - fokozza az orvoshiányt. Mivel a fiatal korcsoportokban növekszik a nők aránya az orvosok között, ezért ez a probléma a közeljövőben várhatóan még nagyobb lesz.

4. Az értekezés eredményeinek hasznosíthatósága

Az értekezés eredményei rámutatnak egyrészt arra, hogy az alacsony foglalkozási mobilitás milyen oktatás-politikai és munkaerő-piaci intézményi okokra vezethető vissza, másrészt, hogy az alacsony foglalkozási mobilitás nagy hallgatói mobilitással párosul, mely a felsőoktatás költségeit jelentősen emeli.

Az értekezés eredményeiből az következik, hogy a foglalkozási mobilitás növelését egyrészt a felsőoktatási felvételi szabályok, és a központi kormányzat felsőoktatási programkínálat szabályozásában betöltött szerepének újragondolásával lehetne nö-

velni. Emellett a képzés szak-specifikus és általánosan képző elemeinek arányait is újra kellene gondolni, nem csak a felsőoktatás, hanem a szakiskolai képzés esetében is, mivel az értekezés új szempontból, a foglalkozási mobilitás irányára vonatkozó eredményeivel, megerősítette a korábbi, egyéb vizsgálatok konklúzióját, hogy a szakiskolai végzettségűek általános készségeinek szintje hátráltatja munkaerő-piaci sikerességüket.

Az értekezés eredményei alapján, a közszférában dolgozó tanárok pályaelhagyását és negatív minőségi szelekcióját a pedagógusok relatív kereseti helyzetének tartós javítása tudná csökkenteni, valamint a közalkalmazotti bérpályának a versenyszférában megfigyelhető bérpályához történő közelítésével. Az egyszeri, általános béremelések, melyek rövid idő alatt értéküket veszítik viszont, nem tudják elérni ezt a hatást, ahogy az értekezés bemutatta. Sőt, az ilyen béremelések azokat a tanári csoportokat ösztönözhetik maradásra, akik rosszabb képességűek és rosszabb minőségű szolgáltatást tudnak nyújtani.

Az értekezésnek az orvosok pályaelhagyásával kapcsolatban bemutatott eredményeiből pedig az következik, hogy az orvosok külföldi migrációjának megállítására kevés esély van, de a belföldi pályaelhagyás mérséklése reális cél lehet. Nem egyszeri, hanem tartósan értékálló, nagyarányú – legalább 50 százalékos- béremelés jelentősen csökkenthetné az orvosok belföldi pályaelhagyását, ami enyhíthetné az orvoshiányt Magyarországon.

4. Az értekezés témakörében készült fontosabb saját publikációk¹

Könyv

a) Magyar nyelvű

Galasi P.- Varga J. (2005): Munkaerőpiac és oktatás Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet (KTI), 149 p

Galasi P. - Varga J. (2006): Hallgatói létszám és munkaerőpiac Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet (FKI), 157 p.

Könyvfejezet, szerkesztett konferenciakötet

a) Magyar nyelvű

Varga Júlia (2004): A munkaerőpiaci ismeretek és várakozások hatása a felsőfokú továbbtanulási döntésekre In: Fazekas K, Varga J (szerk.) Munkaerőpiaci tükrök, 2004. 356 p. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2004. pp. 92-99.

Varga J. (2011): A pályakezdő diplomások keresete, munkaerő-piaci sikeressége a 2000-es évek elején In: Garai Orsolya, Horváth Tamás, Kiss László, Szép Lilla, Veroszta Zsuzsanna (szerk.) Frissdiplomások 2010. 352 p. Budapest: Educatio, 2011. pp. 59-81. (Diplomás pályakövetés; 4.

Varga J. (2013): A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci sikeressége 2011-ben In: Garai O, Veroszta Zs (szerk.) Frissdiplomások, 2011. 338 p. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., 2013. pp. 143-171. (Diplomás pályakövetés)

Varga J. (2016): Az orvismigráció ütemének változásai, 2003-2011 In: Blaskó Zs, Fazekas K (szerk.) Munkaerőpiaci tükrök, 2015. 279 p. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, 2016. pp. 89-95.

b) Idegen nyelvű

Varga J. (2011): Labour market success of Hungarian higher education graduates in 2011 In: Garai O, Veroszta Zs (szerk.) Hungarian graduates, 2011. 332 p.

¹ Valamennyi itt felsorolt publikáció a kandidátusi cím elnyerése után jelent meg.

Tudományos cikkek

a) Magyar nyelvű folyóiratban

Varga J. (2001): A kereseti várakozások hatása az érettségizők továbbtanulási döntésére KÖZGAZDASÁGI SZEMLE 48:(7-8) pp. 615-639.

Varga J. (2007): Kiből lesz ma tanár?: A tanári pálya választásának empirikus elemzése KÖZGAZDASÁGI SZEMLE 54:(7-8) pp. 609-627.

Varga J. (2013): A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntéseire KÖZGAZDASÁGI SZEMLE 60:(5) pp. 579-600.

Varga J. (2016): Hova lettek az orvosok?: Az orvosok külföldre vándorlása és pályaelhagyása Magyarországon, 2003–2011 KÖZGAZDASÁGI SZEMLE 63:(1) pp. 1-26.

b) Idegen nyelvű folyóiratban

Varga J. (2002): Earnings expectations and higher education enrolment decisions in Hungary. SOCIETY AND ECONOMY 24:(1) pp. 121-152.

Varga J. (2006): The role of labour market expectations and admission probabilities in students' application decisions on higher education: the case of Hungary EDUCATION ECONOMICS 14:(3) pp. 309-327.

Varga J. (2016): Outmigration of Hungarian medical doctors before and after EU accession WIIW MONTHLY REPORT 2016:(4) pp. 9-13. (2016)

Varga J. (2017): Out-migration and attrition of physicians and dentists before and after EU accession (2003 and 2011): the case of Hungary EUROPEAN JOURNAL OF HEALTH ECONOMICS 2017:(Online First) pp. 1-15.

Intézeti kiadvány, working paper, nem lektorált könyvfejezet

a) Magyar nyelvű

Varga J. (2010): A képzési terület és a felsőoktatási intézmény hatása a fiatal diplomások munkaerő-piaci sikerességére a 2000-es évek végén Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet; Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanaszék, 2010. 24 p. (Budapesti munkagazdaságtani füzetek = Budapest working papers on the labour market; BWP 2010/7.)

Varga J. (2013): A közalkalmazotti béremelés hatása a tanárok pályaelhagyási döntésére Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet; Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanaszék, 2013. 31 p. (Budapesti munkagazdaságtani füzetek = Budapest working papers on the labour market; BWP 2013/4.)

Varga J. (2015): Hova lettek az orvosok? Az orvosok külföldre vándorlása és pályaelhagyása Magyarországon 2003-2011 Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet; Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék, 2015. 31 p. (Budapesti munkagazdaságtani füzetek = Budapest working papers on the labour market; BWP 2015/6.)

b) Idegen nyelvű

Varga J. (2001): Earnings expectations and higher Education enrolment decisions in Hungary Budapest: Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, 2001. 38 p. (Budapest Working Papers on the Labour Market; BWP 2001/10.)

Varga J. (2006): Why to get a 2nd diploma?: is it life-long learning or the outcome of state intervention in educational choices? Budapest: Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2006. 21 p. (Budapesti munkagazdaságtani füzetek = Budapest working papers on the labour market; BWP 2006/4.)

Varga J. (2016): Out-migration and attrition of physicians and dentists before and after EU accession (2003 and 2011): the case of Hungary Budapest: Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, 2016. 29 p. (Budapesti munkagazdaságtani füzetek = Budapest working papers on the labour market; BWP 2016/4.)

Konferenciaközlemény

Varga J. (2012): A munkaerőpiac és a felsőoktatás kapcsolata In: Hrubos Ildikó, Temesi József, Berács József (szerk.) Magyar Felsőoktatás 2011: Hazai vitakérdések - nemzetközi trendek : Konferencia dokumentumok: [2012. január 25.] . 167 p.