

Opponensi vélemény

Varga Júlia: *A felsőfokú végzettségűek foglalkozási mobilitása*, Budapest: MTA Doktori
Értekezés, 2017. július

Az opponensi vélemény rövid összefoglalása

Egyetértek a jelölttel abban, hogy a foglalkozások változása markánsan tükrözi a jelentős társadalmi-gazdasági változásokat. A foglalkozások generikus trendjében bekövetkező változások jelzésére gyakran használjuk az USA gazdaságának-társadalmának példáját. Ugyanis az amerikai gazdaságban tapasztalt új foglalkozási minták később – rövidebb –hosszabb periódust követően – megjelennek Európában illetve az egyes nemzetgazdaságokban. Például, 1900-ban, az USA munkaerőjének 41 %-át a mezőgazdaság foglalkoztatta, száz évvel később mindössze a munkavállalók 2 %-a dolgozott ebben a gazdasági szektorban. Az elmúlt fél évszázadban az amerikai munkásosztály aránya a felére csökkent: 1980-ban a munkavállalók 40 %-át képviselte, napjainkban mindössze a munkaerő egyötödét jelenti. Mindössze egyetlen évtized alatt, az USA gazdaságában 5.7 millió munkahely szűnt meg a termelésben. 1900-as évek elején szinte lehetetlen volt előre jelezni azt, hogy egy évszázad múlva - az új termékek és szolgáltatások megjelenésének eredményeképpen – olyan szektorok, mint az egészségügy, oktatás, pénzügyi szolgáltatások, információs és kommunikációs technológiák, vendéglátás vagy a szabadidős tevékenységek sokkal nagyobb foglalkoztatást képviselnek mint a mezőgazdaság.

Varga Júlia dolgozatában a foglalkozási mobilitás egyéni (pl. munkahely-foglalkozás keresési motivációk (un. job shopping), családi, egészségi állapot, stb.) és intézményi kontextusának (munkaerőpiaci és állami szabályozók szerepe, pl. foglalkozások képesítéshez kötésének mértéke, a felsőoktatás kínálatának állami szabályozása stb.) vizsgálatára vállalkozott.

Az értekezés, a múlt század második felében (1975) megjelent – tradicionális - emberi tőke elméletek továbbfejlesztett változataira építve, a foglalkozás-specifikus tudások-készségek szerepét vizsgálta a foglalkozás mobilitási és a pályaelhagyási döntések vizsgálatában.

A téma vizsgálatának aktualitása számos tényezővel magyarázható. Közülük az egyik legfontosabb a XX. század második felében megjelent új technológiai és gazdasági paradigma, amelyet némi leegyszerűsítéssel, információs- és kommunikációs forradalommal azonosítanak. A technológia, gazdasági és társadalmi kihívások megválaszolásában azok a nemzetgazdaságok sikeresek,

amelyeknek – egyebek mellett – sikerül a foglalkoztatási mobilitás magas színvonalát tartósan fenntartaniuk, ezzel is elősegítve a változó tudáskínálat és kereslet folyamatos illesztését. Nem tekinthető véletlennek például a mediterrán és a közép-kelet-európai országok – néhány kivételtől eltekintve – alacsony innovációs képessége és versenyképessége. Az Európai Unióban, ebben a két ország-csoportban legalacsonyabb a foglalkoztatási mobilitás.

A jelölt elemzése, az elméleti és gyakorlati szakembereket jelentős mértékben segítheti a magyar gazdaság, nemzetközi összehasonlításban rendkívül kedvezőtlen mobilitás rátáját előidéző tényezők megértésében. A magyar társadalom és gazdaság rendkívül alacsony mobilitási rátája leginkább az EU-15 mediterrán országaihoz hasonlítható.

A szerző, a foglalkozási mobilitás vizsgálatában a munkavállalók készségeinek, tudásának foglalkozások váltásában megvalósuló transzferálhatóságát és abban szakpolitikák (közpolitikák) valamint a munkaerőpiaci szabályozás szerepét elemezte nagyméretű reprezentatív adatbázisokon, nemzetközi kutatásokban is tesztelt elemzési módszerekkel.

Mindezek alapján, a Varga Júliának, mint a téma elismert kutatójának disszertációját nemcsak alkalmasnak tartom a nyilvános vitára, hanem a jelöltnek javaslom az MTA doktora cím megadását.

A disszertáció felépítése és fontosabb eredményei.

A három részből és öt fejezetből álló értekezés, a felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási mobilitását a következő sorrendben vizsgálta:

Az **első rész**, a magyar társadalom és gazdaság 1997-2014 közötti időszakában elemzi az iskolai végzettség szerinti mobilitást. A magyar munkaerő mobilitásának mértéke a legalacsonyabb az EU legtöbb országa között, a közép-kelet-európai régió poszt-szocialista és az EU-15 mediterrán ország-csoportjaihoz hasonlítható. A magyar mobilitási adatok az életkor és az iskolai végzettség valamint a foglalkoztatás specifikus tudások előfordulási arányának szerepét tükrözik. A több foglalkozás specifikus végzettséggel rendelkező szakmunkás/szakiskolai és felsőfokú végzettségűek kevésbé mozgékonyak, azonban ha változtatnak, akkor a foglalkozási hierarchián az előbbiek lefelé, az utóbbiak felfelé mozdulnak.

Az értekezés **második része**, a felsőfokú tanulmányokat végzők – nemzetközileg is kiemelkedő – hallgatói és karrier eleji mobilitásával foglalkozik. A hallgatói váltással kapcsolatos motiváció elemzés egyik legérdekesebb tanulsága a következő:

*„... nem a megbánás, meghiúsult várankozások, vagy illeszkedési problémák készítették arra a fiatal diplomásokat, hogy eredeti képzési területüktől eltérő képzési területen szerezzenek további felsőfokú végzettséget, hanem a további tanulmányok egy előre eltervezett tanulási stratégiának képezhetik részét. Végző soron e tanulási stratégia oka, hogy eredeti tanulmányaik választásakor preferált képzési területükön korlátozások voltak. **A váltás rövidtávon** azzal a következménnyel járhat, hogy a végzettek **elveszítik** felhalmozott, **speciális emberi tőkéjük egy részét, és rövidtávon kisebb kereseteket tudnak elérni, mint második végzettség nélkül elértek volna, és tanulmányi költségeik is növekednek a tanulmányi idő meghosszabbodása következtében. Ugyanakkor **hosszabb távon** ezek a döntések megkönnyíthetők, hogy **jobban alkalmazkodni tudjanak a változó munkaerő-piaci igényekhez.**”*** (V.J. 2017:107)

A disszertáció **harmadik része**, a *Felsőfokú végzettségűek mobilitása a közszférában* címet viseli. A közszféra (oktatás, egészségügy, szociális ellátás, közigazgatás) a diplomások jelentős (férfiak 45 %, nők 50 %) arányát foglalkoztatja. A létszám a kilencvenes évek közepéig nőtt, majd azt követően csökkent. Az alkalmankénti központi béremelés pályamegtartó hatása gyorsan erodálódik és a közszféra vonzerejét csökkenti a magánszférával összehasonlítva. Ugyanakkor, fontos kiemelni azt, hogy – a közhiedelemmel szemben – 1998 és 2010 között, a magánszférába a „... *közszférából érkezők nem találtak nehezebben munkát és nem kerültek „rosszabb” munkakörbe, mint a versenyszférából váltók, ami arra utal, hogy a közszférát elhagyók a jobb képességűek közül kerülhettek ki...*”. (V.J., 2017:118)

A disszertáció negyedik és ötödik fejezete, a közszféra két kiemelt jelentőségű diplomás foglalkozásának, a pedagógusok és az orvosok szakmai mobilitásának, pályaelhagyásának indítékaival foglalkozik.

A **tanári pálya** választásában, a pályaválasztáskor tapasztalható negatív szelekció (kevésbé jó képességűek választják a foglalkozást) tartósan fennmarad, ui. a pályát azok hagyják el, akiknek jobbak a munkaerő piaci képességeik. Az utóbbiak döntéseiben kulcsszerepe van a pedagógusok kedvezőtlen relatív kereseti helyzetének. „... minél kisebb a pedagógus relatív keresete a felsőfokú végzettségűekhez képest, annál nagyobb valószínűséggel lesz

pályaelhagyó a tanár. Az eredmények ugyanakkor korcsoportonként különböznek. A pályakezdő, a 31-40 éves és 41-50 éves tanárok nagyobb valószínűséggel hagyják el a pályát, ha kisebbek az egyéb diplomásokhoz mért relatív kereseteik, de a hatás jóval erősebb a fiatal tanárok, 40 év alattiak esetében. Az 50 év feletti tanárok pályaelhagyási valószínűségét viszont növeli a magasabb relatív jövedelem.” (V.J., 2017:148) A keresetek mellett a „... régiós munkanélküliségi ráta növekedése csak a pályakezdő és 51-60 éves tanárok pályaelhagyásának valószínűségét csökkenti.” (V.J., 2017:150)

A pedagógus pályán a tanári minőség biztosítása olyan alkalmanként egységes béremeléssel, mint a tizenhat évvel ezelőtti általános béremelés kivitelezhetetlen, ui. a pedagógusok relatív kereseti pozíciói néhány éven belül ismét romlottak. A jelölt vizsgálata szerint a 2002-es „... közalkalmazotti béremelés átmenetileg a pályán tartotta a fiatal tanárokat, de a hatás egy-két év alatt eltűnt.” (V.J. 2017:164)

A pedagógusok pályaelhagyásának mérséklése, főleg a fiatalabb és tehetséges tanárok megtartása – egyetértve Varga Júliával – a tanárok relatív kereseti helyzetének tartós javítása (folyamatos béremelés formájában) nélkül szinte elképzelhetetlen. Mindazonáltal, pályaelhagyásban a keresetek mellett a munka-és foglalkoztatási feltételek egyéb elemei is szerepet játszanak. Az utóbbiak lehetséges hatásával a jelölt is tisztában van, amikor a következőket írja: „... a foglalkozások választásával járó többi előny (például elégedettség stb.) csak nehezen mérhető, ezért elemzésemben csak a keresetek hatását vizsgálom”. (V.J.2017:125.)

A jelölt szerint, a munka- és foglalkoztatási feltételek kereseteken túli elemei nehezen mérhetők, azonban ami a munkavégzéssel kapcsolatos elégedettség mérését illeti, annak elméleti-módszertani irodalma rendkívül gazdag és megkönnyíti az elégedettségmérésre irányuló empirikus kutatásokat. (A nagyszámú kézikönyv közül, a több mint négy évtizede megjelent következő átfogó munkára szeretném a jelölt figyelmét felhívni: Marvin D. Dunette (ed.) (1976) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Publishing Company, p. 1740). Természetesen a munka-és foglalkoztatási feltételek kereseten kívüli elemeinek szisztematikus vizsgálatához elérhető adatbázisok Magyarországon és a többi közép-kelet-európai országban szűkösen vagy egyáltalán nem állnak rendelkezésre.

Az ötödik fejezet az **orvosok** pályaelhagyásának színvonalas elemzésével arra – a közvéleményben elvétve megjelenő – szindrómára hívja fel a figyelmet, hogy az orvosok

külföldi munkavállalásához hasonló horderejű gond azok nem gyógyítói pályán történő elhelyezkedése. Az egyik legspecializáltabb és legköltségesebb (pl. szakorvosi képzettség megszerzéséhez közel egy évtizedre van szükség) foglalkozás iránti igény globálisan nő. Például az EU-ban, 2020-ra többszáz ezres orvoshiánnyal számolnak, amely egyszerre forrása és indítéka az orvosok elvándorlása. A jövőben, a fejlett országokba irányuló orvos migráció növekedésével lehet számolni. Ennek tényezői közismertek: a gazdaságilag kevésbé fejlett országokban, az orvosok a kedvezőtlen munka- és foglalkoztatási körülmények és az alacsony – a fejlett országokkal összehasonlítva - relatív keresetek miatt elégedetlenek.

A dolgozat fontos megállapítása: annak ellenére, hogy a orvosok pályaelhagyásának nem a migráció az egyetlen indítéka, a pályaelhagyás egyéb formáiról Magyarországon vizsgálatáról alig készült kutatás (kivétel: Balázs Péter, 2012). A jelöltnek, nagymintás, egyéni és panel adatok felhasználásával sikerült 2003-2011 között azonosítani a külföldi munkavállalás mellett a belföldi pályaelhagyást is. Az elemzésben szereplő státuszcsoportok: (1) orvosként dolgozók, (2) külföldön dolgozók (3) nem orvosként dolgozik Magyarországon, (4) inaktív vagy munkanélküli, (5) meghalt (az utóbbi kategóriára vonatkozó becslési eredményeket, miután kis valószínűségű esemény, a jelölt nem foglalkozik vele). A továbbiakban, elsősorban az orvosok külföldi és a hazai pályaelhagyásával foglalkozom.

Hová mentek az orvosok? Teszi fel a kérdést a jelölt, a 2003-2011 közötti kiáramlás mintájának és indítékainak valószínűsítése során. A vizsgált időszak végére az orvosok legnagyobb arányban – a közvélekedéssel szemben - más foglalkozásban, Magyarországon helyezkedtek el (18 %), sorrendben őket követték az inaktív (gyermekgondozási szabadság, nyugdíj) státuszba kerülők (15 %) és végül a külföldön munkavállalók (13 %) csoportja.

A külföldi munkavállalás valószínűségének intenzitása, nemek, életkor, orvosi specializáció (pl. általános vs. fogorvos) és régiók szerint különbözik. Az orvosok relatív keresete szignifikáns hatást gyakorolt a külföldi munkavállalásra. A külföldön munkavállaló társak hatása csak a fiatal (31-40 évek korcsoport) orvosok esetében érvényesül. Továbbá a fiatalok nagyobb valószínűséggel vállalnak külföldön munkát (+ 22 %), életkor növekedésével az elvándorlás intenzitása csökken.

Az EU tagság (2004) önmagában nem generálta a külföldi munkavállalást, azonban osztrák és német munkavállalási korlátozások feloldása (2011 május) ösztönözte a külföldre távozást.

Ami belföldi pályaelhagyást illeti, meglepő, de minden korcsoportban jelentős: a 40 évnél fiatalabb (30 év alatti és a 31-40 évesek) orvosok 18 – 20 %-a helyezkedik el nem orvosi pályán, sőt 41 éven felüliek (41 – 50 és az 51-60 évesek) 14 %-a található nem orvosi állásban. „Valamennyi korcsoportban nagyobb arányban találtak a gyógyításon kívüli egyéb állást az orvosok, mint amilyen arányban külföldön kerestek állást.” (V.J. 2017: 188-189)

Különlegesen érdekes a 'vissza térő migráció' c. alfejezet (5.8.). A vizsgált időszak alatt (2003-2011) országot elhagyó orvosok, átlagosan négy és fél évet töltöttek külföldön. Legkevesebb időt a fiatal (31 évnél fiatalabbak) és legtöbbet a 31-41 és 41-50 évesek dolgoztak külföldön. A 31 évnél idősebb orvosok 40-60 %-a a megfigyelési időt követően is külföldön dolgozik, róluk a magyar egészségügy nagy valószínűséggel lemondhat.

A hazatérők jellemzői: a férfiak 20 %-kal kisebb valószínűséggel térnek haza, mint a nők, az idősebb orvosok hazatérési hajlandósága minimális, a legfiatalabb orvosok hazatérési hajlandósága jelentősebb (+ 46 %) - amely elsősorban tudásszerzési motivációikkal magyarázható.

A visszatérő migrációval összefüggésben fontos lenne a külföldön megszerzett szaktudás és egyéb (pl. munkaszervezés, munkatervezés, foglalkoztatási feltételek) tapasztalatok magyarországi felhasználását ösztönző és akadályozó intézményi-munkahelyi tényezők bemutatása. A tudástranszfert és felhasználást befolyásoló intézményi feltételek szerepének azonosítása jelezhetné a relatív kereseti differenciákon túl milyen munka és foglalkoztatási feltételek (pl. munkateher mértéke, a munkavégzés és jövedelemelosztás mintái, előrejutás tényezői: teljesítményelv versus lojalitás befolyása) befolyásolják az orvosi pálya elhagyását.

A disszertáció alapvető minőségét nem érintő, a foglalkoztatási mobilitás jövőbeni kutatásával kapcsolatos néhány megjegyzésem:

1: Tudományszociológiai szempontból hiányoltam a foglalkozás mobilitással foglalkozó korábbi, jelentősebb hazai munkák felsorolását az irodalomjegyzékben. Kutatómunkámban döntően a különböző típusú szervezetek-intézmények tudás keresletével felhasználásának jellemzőivel foglalkozom, ennek ellenére a tudáskínálattal foglalkozó jelentősebb műveket figyelemmel kísérem. Ezzel összefüggésben, mások mellett, főleg Tímár János, Rimler Judit stb. úttörő munkáira gondolok. Technikai mulasztás: a Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata (FIDÉV) a disszertáció adatbázisában szerepel, a hivatkozások jegyzékéből

viszont hiányzik. A hivatkozások jegyzékének gazdagítása, egyúttal Varga Júlia tudományos teljesítményének/minőségének különlegességét is jobban kiemelte volna.

2: A disszertáció kétségtelen erőssége a makro-statisztikai adatokra építő ökonometriai modellek használata. A módszer alapvető tendenciák jelzésére jól használható, azonban a vizsgált jelenségek mélyebb összefüggéseinek bemutatásához kevés. Például a foglalkozás váltások kereseten túli tényezőinek szerepéről csupán vélekedéseket ismerhet meg az olvasó. Gazdagítaná a felsőfokú végzettségűek foglalkozási mobilitásáról alkotott képünket, ha megismerhetnénk a munka- és foglalkoztatási feltételek kereseten kívüli tényezőinek hatását. Például, jobbára anekdotikus ismereteink vannak a magyar orvosi pálya fokozott munkaterheiről, az előrejutási rendszerben érvényesülő teljesítményelv (meritokrácia) és szervezeti lojalitás aszimmetriájáról, a külföldön megszervezett tudástranszfer felhasználását befolyásoló intézményi stb. tényezőkről. Azok szerepének differenciált bemutatása, szervezeti-intézményi szintű esettanulmányokkal lehetséges. A makro-statisztikai adatokat színvonalasan elemző ökonometriai modellek és a javasolt esettanulmányok a felsőfokú végzettségűek foglalkozási mobilitásának differenciáltabb diagnózisát eredményeznék.

Makó Csaba

Budapest, 2018. május 23.