

Kotsis Ágnes*

DIPLOMÁVAL A MUNKA VILÁGÁBAN – A TÚLKÉPZETTSÉG OKAI*GRADUATED WORKERS – REASONS FOR OVEREDUCATION***ABSTRACT**

After the changes in the economic and political system, between 1990 and 2010 the number of students in tertiary education increased about three and half times: the number of full-time students is three times greater, while the number of correspondence students is five times greater than it was around the time of the system change. While in 1999 the 19-year old cohort enrolment rate was 21%, and the 20 year-old cohort enrolment rate was 24%; in 2007 these percentages were 34% and 38% according to OECD database. Thus we are close to ‘mass higher education’. Until 2012 this rate did not change, it started to decrease a little bit only after 2012. So a question arises: how does it influence the employment attributes of graduated students. It may happen that the graduate students will not find a job that match to their education level and thus they become overeducated. In this case according to the Hungarian and international research, their wage premium is lower than their counterparts in a ‘proper’ job. In this research I examine what kind of factors increase the probability of being an overeducated graduate, and finally I test them on the database of University of Debrecen.

1. A túlképzettség definiálása

Az első olyan vizsgálat, amely különbséget tett az egyének elért iskolázottsági szintje és a munka által megkívánt végzettségi szint között, és ezáltal a Minceri kereseti függvény ilyen irányú továbbfejlesztésének tekinthető, Duncan és Hoffman¹ nevéhez kapcsolódik. Az általuk használt modellt ORU specifikációnak nevezik az Over- Required- és Undereducation kifejezések után, amellyel elkülönítették a munka által megkövetelt iskolaévek, a többlet iskolázottság és a munkáénál kevesebb iskolaév keresetre gyakorolt hatását, így a Duncan-Hoffman egyenlettel nemcsak az iskolában eltöltött idő hozama lett meghatározható, de a munkahelyi illeszkedés bérhozáma is vizsgálhatóvá vált.

A munka és a munkavállaló képzettségi szintjének illeszkedése többféle mérési módszerrel határozható meg. Létezik szubjektív mérés, amely az egyén kérdőíves megkeresésén és önértékelésén alapul. Itt két lehetőség áll fenn, közvetlen esetben a munkavállaló megadja a munkakör által elvárt minimális képesítés szintjét,

* Dr. Kotsis Ágnes PhD, egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

közvetett esetben pedig az aktuális végzettségi szintjéhez viszonyítva értékeli a munkakört. Objektív mérés esetén a foglalkozási jegyzék alapján minden foglalkozáshoz rendelhető egy általános és egy speciális képzési igény.² Statisztikai alapú mérés esetében szintén kétféle lehetőség áll rendelkezésre. Egyik esetben a munkakör által megkövetelt képzettségi szint az adott munkakörben jellemző átlagos képzettségi szinttel azonosítható, amelyhez képest egy szórásnyi eltérést engedhető meg.³ Másik esetben az átlag helyett a leggyakoribb iskolázottsági szinttel mérhető a foglalkozáshoz szükséges iskolázottság,⁴ ez utóbbi esetben kizárásra került minden olyan eset, ahol a munkavállalók száma nagyon alacsony, vagy a megfigyelt képzettségi szintek széles skálán mozognak.

Mivel a vizsgált mintában a közvetett önértékelés módszerét alkalmaztam, ezért röviden összefoglalom ennek előnyeit és hátrányát. Ebben az esetben a válaszadó a következő kérdésre válaszol: „Az Ön jelenlegi munkakörének betöltéséhez eleendő-e alacsonyabb végzettség, mint az Öné?” Az önértékelés előnye az, hogy nem aggregáltan, adott foglalkozáshoz adja meg az iskolai végzettséget, hanem az adott munkához mérten, azaz lehetőség van az azonos munkakörök közötti különbségek mérésére is. Hátránya viszont, hogy a válaszadók gyakran túlbecsülik a munkájuk által megkívánt iskolai végzettséget, vagy a saját pozíciójuk inflálása okán, vagy mert egyszerűen a standard felvételi szokásokat veszik alapul. Ez abban az esetben okozhat torzulást, ha a végzettségi szint folyamatosan növekszik a munkapiacra, és a munkaadók ehhez igazítják az elvárásaikat, miközben a munka tartalma nem változik (képzettség infláció).

Számos tanulmány vizsgálta,⁵ hogy az alkalmazott definíciónak van-e hatása az eredményekre. Groot és van den Brink⁶ úgy találta, hogy azok a becslések, amelyek a statisztikai alapú definíciót használták, – és az átlagos végzettségi szinthez hasonlították a munkavállalók iskolai végzettségét – becslületék a legalacsonyabbra a túlképzés mértékét. Míg a közvetlen önértékelésen alapuló módszer (új munkatárs minimális végzettsége) esetén volt a legmagasabb a túlképzettek aránya. Hasonló eredményt kaptak Cohn és Khan⁷ is. Kiker és szerzőtársai⁸ szerint a túlképzettség mértéke a definícióktól függően változik a következők szerint: a statisztikai átlag becslő a legkisebbre (14,4%), a statisztikai módusz közepesre (42,5%), a szakértői pedig a legmagasabbra (70,6%) a túl- és alulképzés mértékét. Ennek oka, hogy a statisztikai átlag alkalmazása esetén az egyének nagyobb valószínűséggel fognak az illeszkedő kategóriába esni, mint a módusz alkalmazásakor írja Bauer⁹, aki hasonló megfigyelést tett a statisztikai átlag és módusz kapcsán.

Ugyanakkor a túlképzettség/alulképzettség gazdasági hatásának tekintetében Hartog¹⁰ úgy találta, hogy az alkalmazott mérési módszer a koefficiensek előjelére és egymáshoz viszonyított értékére nincs hatással. Összességében elmondható, hogy az elvárt iskolai végzettség bérhozama magasabb mint az aktuális iskolázottsági szinté. A túlképzettség bérhozama pozitív, de kisebb mint az elvárt iskolai végzettségé. Vagyis a túlképzett munkavállaló többet keres, mint az ugyanezen

a munkahelyen dolgozó megfelelő képzettségű munkavállaló, de kevesebbet keres, mintha a képzettségének megfelelő munkahelyen dolgozna. Az alulképzettség „bérhozama” negatív, de ez abszolútértékben kisebb, mint az elvárt iskolai végzettségé.

A túlképzettség megjelenése számos kérdést vet fel, hiszen az még belátható, hogy a munkaadóknak megéri túlképzett munkavállalókat alacsonyabb bérért alkalmazni, mintha végzettségüknek megfelelő munkát töltenek be, de az már kevésbé világos, hogy a túlképzettek miért fogadnak el olyan pozíciókat, amely kevesebbet fizet, mint azok a munkakörök, amit a tényleges végzettségükkel megszerezhetnek.

Az egyik lehetséges ok, hogy az oktatási részvétel nő, de a munkák által megkívánt képzettség nem változik, vagy éppen csökken. Alapvetően a képzettek kínálatának eltolódása rövid távon munkanélküliséget eredményezne, amíg a bérek nem csökkennek az egyensúlyi szintre. Ebben az esetben azonban azt tapasztalhatjuk, hogy a képzett rétegek munkanélkülisége töredéke az alacsonyabb végzettséggel rendelkezőkének. Nemzetközi kitekintésben pedig a magyarországi felsőfokú végzettségűek munkanélküliségi rátája még mindig az egyik legalacsonyabb közé tartozik az OECD országok között.^{11,12} Viszont az is látszik, hogy Magyarországon az alacsonyabb iskolázottságú rétegek foglalkoztatási rátái rendre alacsonyabbak, mint a náluk magasabb végzettségűeké, vagyis lehet, hogy a magasabb iskolázottságú rétegek kiszorítják őket a munkahelyekről.¹³ Lehetséges tehát, hogy a túlkínálat nem munkanélküliséget eredményez, hanem a kiszorító hatás érvényesül: a képzettek elfogadnak alacsonyabb képzettség igényű munkákat, kiszorítva ezzel az alacsonyabb végzettségűeket a munkapiacról.¹⁴

A modell alapverziójának megszületése óta számos országban vizsgálták a jelenséget, és minden esetben megfigyelhető volt valamilyen mértékben a túlképzettség lásd például Groot – Brink¹⁵ és McGuinness¹⁶ metaelemzéseit. Ugyanakkor mivel ez a munkavállalók egyéni jellemzője, számos kutató úgy gondolta, hogy ez bár aggregáltan hosszú távú probléma, de egyéni szinten lehetséges, hogy csak átmeneti jelenség, vagy az egyének más hiányosságukat kompenzálják a magasabb végzettséggel. Így a magyarázatok másik csoportja szerint a túlképzettség lehetséges oka, hogy létezik egyfajta átváltás a képzettség és az emberi tőke más formái között¹⁷. Ennek eredményeként születtek meg a helyettesítési, illeszkedési és mobilitási elméletek.

A helyettesítési elmélet szerint a túlképzett munkavállalók a munkatapasztalat hiányát ellensúlyozzák a magasabb végzettséggel, és azért vállalnak el alacsonyabb végzettséget igénylő munkát, mert ezzel megszerezhetik a továbblépéshez szükséges munka tapasztalatot.¹⁸

Az illeszkedési elmélet szerint a munkavállaló képzettsége és a munkakör által igényelt képzettség közötti eltérés rövid idő alatt felismerhető (vagy a munkavállaló vagy a munkáltató által), és a munkaszerződés megszűnik, ha az illeszkedés nem

megfelelő, vagyis a túlképzett munkavállalók hamarabb váltanak foglalkozást és/vagy vállalatot is annak érdekében, hogy az illeszkedésüket javítsák. Sicherman¹⁹ úgy találta, hogy azon munkavállalók esetén, akik képzettségüknek nem megfelelő munkakörben helyezkedtek el a munkakörben eltöltött idő kevesebb volt azokénál, akik képzettsége illeszkedett a munka által megkövetelthez. E szerint a túlképzettség oka a rossz illeszkedés a vállalat és a munkavállaló között, és addig tart, amíg a munkavállaló nem talál egy a képzettségéhez jobban illeszkedő állást, így ez egy rövid távú jelenség és oka nem megfelelő információáramlás, ezért elsősorban az első munkahelyen fordul elő.

A karrier mobilitás elmélet²⁰ azt feltételezi, hogy a magasabb végzettség haszna nemcsak a magasabb kezdő fizetésben, de a jobb karrier lehetőségekben is megjelenik. Az egyének inkább választanak egy olyan állást, ahol az iskolázottság haszna alacsonyabb, mint egy másik álláslehetőséget, ha az előbbi esetében az iskolázottság hatása az előléptetés valószínűségére nagyobb, mint az utóbbi esetében.²¹ Ennek köszönhető az is, hogy azoknál, akiknél a karrier utat megszakítja valami (pl. a nőknél a gyerekvállalás), sokkal valószínűbb, hogy olyan állást fognak vállalni, amelyben túlképzettek.²² Dolton és Silles²³ eredményei szerint ahogy a végzettek haladnak a karrierükben, úgy nő a túlképzettek bérhátránya az illeszkedőkhöz viszonyítva.

A túlképzettség okaként lehet még megemlíteni a házastársi állapot elméletet.²⁴ Az elmélet azt állítja, hogy a házas nők számára kis munkapiacra magasabb a túlképzettség kockázata. Ez a párok duális munka keresésének köszönhető, amit sokkal nehezebb optimalizálni, mint az egyénit. Ebben az esetben a férj egyéni munkakeresését optimalizálja, és a helyi vagy globális munkapiacra keres állást, míg a feleség arra a munkapiacra szorul, amit a férje választ. McGoldrick – Robst²⁵ eredményei szerint a házas nők sokkal nagyobb valószínűséggel lesznek túlképzettek, mint a házas férfiak, de eredményeik szerint sem a munkapiac nagyságának önmagában, sem pedig a nőkkel összefüggésben nem volt szerepe. Costa – Kahn²⁶ ezzel összefüggésben megjegyzi, hogy a képzett párok növekvő koncentrációja a nagyvárosokban valószínűleg a családon belüli túlképzettség minimalizálására való törekvés eredménye.

Ugyanakkor egyik elmélet sem foglalkozott a lakóhely és a munkahely közötti távolsággal, azaz az ingázással, amellyel az egyének kiléphetnek a kisebb munkapiacról, és javíthatják az illeszkedés minőségét.²⁷ Büchel – Ham²⁸ kutatásukban azt vizsgálták, hogy milyen makro szintű lehetőségek (régiós piaci karakterisztikák) és mikro szintű megkötések (térbeli rugalmasság, pl. ingázási és migrációs tolerancia) segítenek magyarázni a túlképzettség jelenségét. Úgy találták, hogy a térbeli rugalmasság csökkenti a túlképzettség kockázatát. Azok, akik rendelkeznek autóval kevésbé valószínű, hogy túlképzettek lesznek, mint azok, akik nem. Bár a szerzők arra is felhívják a figyelmet, hogy ez az eredmény óvatosan kezelendő, mivel az ok-okozat iránya nem tisztázott: vajon nem épp azért engedhetik meg

maguknak az autót azok, akik magasabb szintű munkát látnak el, mert épp többet keresnek? Ettől függetlenül minél hosszabb az utazásra fordított idő, annál alacsonyabb a valószínűsége a túlképzettségnek.

A regionális munkanélküliségi ráta szintjének ugyanakkor eredményeik szerint nincsen hatása a túlképzettségre, csak a foglalkoztatás valószínűségét csökkenti. Azaz a túlképzettség elkerülésében a piac méretének van szerepe, de a verseny erősségének nincs, ez utóbbi a foglalkoztatás valószínűségére van hatással.

Robbst²⁹ eredményei szerint a túlképzettség valószínűségében szerepet játszhat még a megszerzett diploma minősége is. A kettő között negatív kapcsolat áll fenn, vagyis a jobb minőségű diploma csökkenti annak valószínűségét, hogy valaki túlképzett lesz, és növeli annak valószínűségét, hogy valaki kikerüljön a túlképzettség állapotból.

Hasonló eredményeket kapott Büchel – Pollmann Schult³⁰ akik nyugat német adatok alapján úgy találták, hogy az azonos formális iskolázottságúak között is nagy különbség lehet a túlképzettség valószínűségére vonatkozóan, és ebben nagy szerepet játszik az iskolai teljesítmény és az iskola típusa.

Dolton és Vignoles³¹ hasonló eredményre jutott az Egyesült Királyság munkapiacát vizsgálva. Ugyanakkor azt is megállapítják, hogy nemcsak az oktatás minősége, de a megszerzett szakterület is számít, vagyis a társadalomtudományi, bölcsész és nyelvi végzettségük nagyobb valószínűséggel lesznek túlképzettek, mint a mérnök, vagy a természettudományi diplomával rendelkezők, amelyek esetén a kínálat még csekély és a kereslet nagy. Vagyis nem csupán az alulhasznosuló képességek, de a „rossz” típusú emberi tőke felhalmozás is jellemezheti a túlképzettséget, „rossz” típusú alatt azokat a képességeket értve, amelyekre nincs nagy kereslet a munkapiacra. Hasonló vizsgálatokat folytatott Frenette³² a kanadai munkapiacra, természetesen itt más szakterületeket sújtott a túlképzettség.

2. Az eltérő képességek szerepe

A fentebbi modellek és mérések alapfeltevése, hogy a képességek homogének és egy iskolaév elvégzésével, vagy egy képzettség megszerzésével az egyének ugyanazokat a képességeket sajátítják el, ami azonban kétséges. Főleg, mivel a felsőoktatásban résztvevők arányának jelentős növekedése azzal jár, hogy a felsőoktatásba bekerülők képességei jobban szóródnak.³³ Míg 1999-ben Magyarországon a 19-20 évesek 21-24%-a vett részt a felsőoktatásban, addig 2007-re ez az arány 34-38%-ra nőtt, 2010 és 2012 között pedig 29-38%-on stabilizálódott,³⁴ így a képességek szerepének vizsgálata hazánkban is felvetődik.

A túlképzettség alapmodelljének a képességek szerepének vizsgálatával bővített egyik változata Chevalier³⁵ nevéhez kapcsolódik, aki munkájában elkülönítette a jó képességű és a kevésbé jó képességű diplomásokat. Emellett három munkakör típust azonosított: felsőfokú képességeket igénylő munkakört, nem felsőfokú, de

közepes képességet igénylő munkakört, és a nem felsőfokú, alacsony képességet igénylő munkakört. Ez alapján létrejövő lehetséges párosításokat az alábbi 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat. A felsőfokú végzettek munkákhoz rendelése.

Table 1.: Assignment of graduates' skill levels to jobs

	Jó képességű diplomás munkavállaló	Kevésbé jó képességű diplomás munkavállaló
Felsőfokú képességet igénylő munka	Illeszkedés (Gg)	X
Közepes képességet igénylő munka	Valódi túlképzettség (Ug)	Látszólagos túlképzettség (Uu)
Alacsony képességet igénylő munka	X	Valódi túlképzettség (Lu)

Forrás: Chevalier, A. [2003]: Measuring Over-Education. *Economica*, Vol. 70., No. 279., pp. 512

Eszerint a jó képességű munkavállalók többsége felsőfokú képességeket igénylő munkákért versenyeznek, és a többségük ilyen munkakört tölt be, ami illeszkedést jelent (Gg), míg a sor végén lévő jó képességű munkavállalóknak csak közepes képességeket igénylő munkakörök maradnak (Ug), ezáltal ők valóban túlképzettek lesznek.

A kevésbé jó képességű munkavállalók nem töltenek be felsőfokú képességet igénylő munkát (nem ajánlanak nekik), így ők a közepes képességet igénylő munkákért versenyeznek (Uu). Az irodalom nagy részében ezt is túlképzettségként definiálják, mivel a munkához képest a munkavállaló annak tűnik. Bár az alacsonyabb képességeknek köszönhetően Chevalier úgy véli, ezt a típust másként kell megítélni. A legalacsonyabb képességűeknek pedig az alacsony képességet igénylő munka marad.

Ebben a keretben a jó képességű, de közepes képességet igénylő munkát betöltő diplomás, és a kevésbé jó képességű, alacsony képességet igénylő munkakört betöltő diplomás lesz ténylegesen túlképzett (valódi túlképzettség), akik úgy érezhetik, hogy a képességeik nem hasznosulnak. A kevésbé jó képességű diplomások, akik közepes képességeket igénylő munkát töltenek be, lesznek azok, akik csak formálisan tűnnek túlképzettnek (látszólagos túlképzettség), mivel a képességeik viszont megfelelnek a munkakör által megköveteltnek. A fentebb meghatározott két csoport elkülönítéshez szükség van egy alternatív mérésre is a foglalkozáson alapuló túlképzettség mérés mellett, ez pedig nem más, mint a képességek kihasználásával való megelégedettség. Azok a túlképzett munkavállalók, akik elégedettek lesznek a látszólagos túlképzettek, míg azok, akik elégedetlenek a valójában túlképzettek.

Bár ezen dolgozat keretében nem foglalkozunk a keresetekre gyakorolt hatással, érdemes megjegyezni, hogy Chevalier eredményei szerint a túlképzett

munkavállalók 13%-kal keresnek kevesebbet, mint az illeszkedő társaik, ezt tovább bontva megállapítja, hogy a látszólag túlképzettek 7%-kal, a valójában túlképzettek 26%-kal keresnek kevesebbet, mint az illeszkedő társaik. A nagy különbség a két túlképzett csoport között is azt támasztja alá, hogy a túlképzett munkavállalók csoportja nem homogén.³⁶ Első ránézésre meglepő lehet, miért a látszólag túlképzettek keresnek többet, hiszen elvileg ők a rosszabb képességűek, ugyanakkor ne feledkezzünk meg arról, hogy a ténylegesen túlképzettek között vannak azok is, akik rossz képességűek és alacsony képességet igénylő munkát töltenek be (Lu). Tovább bontva ezt a csoportot³⁷ megállapította, hogy ténylegesen túlképzettek bérhátránya 18%-ra csökkent, és ezt a az átlagos képességtől való 1 szórásnyi eltérés a 7,5%-kal módosítja (egyenes arányosan). Vagyis az a munkavállaló, aki ténylegesen túlképzett, és egy szórásnyival rosszabb képességekkel rendelkezik mint az átlag, a 18%-os bérhátrányon felül további 7,5%-os bérhátrányt szenved el. Az eredmények szerint a látszólagos túlképzettek bérhátránya továbbra is 7%.

Green – McIntosh³⁸ ezzel összefüggésben azt vizsgálta, hogy vajon az egyének képességeinek alulhasznosulása, vagy a heterogén képességek elmélete állja meg inkább a helyét. Az angol munkaerőpiacon végzett vizsgálatuk az utóbbit igazolta, vagyis a túlképzettek valószínűleg nem rendelkeznek olyan képességekkel, amelyekkel megfelelően elhelyezkedő társaik. Eredményeik szerint a túlképzettek híján vannak a kommunikációs, tervezési, számolási, fogalmazási és problémamegoldó képességeknek.

McGuinness – Bennett³⁹ az egyének képességeit a képzettek kereset eloszlásában elfoglalt helyével becsülte. Az alacsonyabb képességű réteg esetében jelentősebb volt a túlképzettek koncentráltasága, mint a három felső kategóriában, ahol a férfiak 20%-a, a nők 10%-a túlképzett. A keresetek becslése szerint az alacsonyabb és közepes képességű végzetek szignifikáns bérhátrányt szenvednek el illeszkedő társaikhoz képest.

3. A vizsgálat eredményei

A vizsgálat alapját jelentő adatokat a Diplomás Pályakövető Rendszer keretében végzett kérdőíves felmérés során gyűjtötték. A kérdőív felvételére 2010 tavaszán került sor, amelynek során a Debreceni Egyetem TEK és az AGTC karain 2007-ben és 2009-ben végzett minden hallgatónak elektronikus formában került kiküldésre. Ez mintegy 6000 kérdőívet jelent, amelyből a visszaérkezett 622 darab kérdőív körülbelül 10%-os válaszadási arányt jelent, amely megszokott az ilyen kérdőívek esetében, sőt még jónak is tekinthető.

A válaszadók többsége 2007-ben (29,4%) és 2009-ben (63,6%) végzett.⁴⁰ Kor megoszlásukat tekintve a mintába többségében a 21 és 30 év közöttiek vannak, 68,1%-uk nő és 31,9%-uk férfi.

A túlképzettség mérésére a közvetett önértékelés módszerét alkalmaztam, míg a képességek hasznosulását a munkával való elégedettség alapján mértem, amely 6 a munkával kapcsolatos összetevő 1-től 5-ös skálán mért egyszerű számtani átlagából adódott. Ez alapján a válaszadók 66,4%-a (332 fő) illeszkedő, 19,8%-a (99fő) kvázi túlképzett és 13,8%-a (69 fő) ténylegesen túlképzett kategóriába esett. Jelen tanulmányban azt vizsgálom, hogy milyen a kapcsolat az egyes kategóriák és a vizsgálatba bevont változók között, azaz mi befolyásolhatja azt, hogy valaki túlképzett lesz.

A válaszadók személyes tulajdonságai közül a nemeknél 10%-os szignifikancia szinten (a χ^2 szignifikancia értéke 0,06) mutatható ki különbség az egyes túlképzettségi kategóriák között: a mintában a férfiakra inkább jellemző a kvázi túlképzettség a nőkre a tényleges túlképzettség. úgy tűnik, hogy alapvetően igaz, hogy a nők a karrier út megszakítása miatt (pl gyerekvállalás miatt) a túlképzettség magasabb kockázatával szembesülnek.

2. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és a nemek kapcsolata

Table 2.: The relationship between gender and category of overeducation

	kvázi túlképzett	ténylegesen túlképzett	illeszkedő	Összesen
nő	61 61,60%	54 78,30%	215 65,00%	330 66,10%
férfi	38 38,40%	15 21,70%	116 35,00%	169 33,90%
Összesen	99 100,00%	69 100,00%	331 100,00%	499 100,00%

Az életkor úgy tűnik nincs kapcsolatban a túlképzettséggel, bár ebben szerepet játszhatnak a minta sajátosságai is.⁴¹

3. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és az életkor kapcsolata

Table 3.: The relationship between age and the category of overeducation

	Illeszkedő		kvázi túlképzett		ténylegesen túlképzett		sig
	átlag	szórás	átlag	szórás	átlag	szórás	
életkor	30,09	6,919	29,33	6,839	29,68	5,723	0,579*

Az oktatással kapcsolatos változók között szerepelt a szak szintje, a szakterület, és a tagozat. Az, hogy valaki egyetemi vagy főiskolai, bsc vagy mester szinten szerzi meg a diplomáját úgy tűnik nem befolyásolja, hogy túlképzetté válik: a függetlenséget vizsgáló χ^2 szignifikancia értéke 0,542, azaz elvethető a kapcsolat fennállása. Bár egyenként tesztelve azt találjuk, hogy 5%-os szignifikancia szint mellett a főiskolai végzettség jellemzően végzettségüknél és képességüknél alacsonyabb munkakört töltenek be, azaz inkább ténylegesen túlképzettek.

4. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és a képzettség szintje közötti kapcsolat
 Table 4.: The relationship between level of education and the category of overeducation

	kvázi túlképzett	ténylegesen túlképzett	Illeszkedő	Összesen	χ^2 értéke
egyetem	59 61,5%	33 50,8%	195 62,5%	287 60,7%	0,209
főiskola	22 22,9%	23 35,4%	71 22,8%	116 24,5%	0,091
bsc	9 9,4%	5 7,7%	26 8,3%	40 8,5%	0,923
msc	6 6,3%	4 6,2%	20 6,4%	30 6,3%	0,996
	96 100,0%	65 100,0%	312 100,0%	473 100,0%	

A szakterület esetében azt láthatjuk, hogy vannak eltérések a sokaság teljes megoszlása és az egyes szakterületek túlképzettségi kategóriákon belüli megoszlása között. Így a végzettek egyes csoportjai eltérő munkapiaci lehetőségekkel szembesülnek. Vannak olyan szakterületek, amelyekben jellemzően a végzettségüknek megfelelően helyezkedtek el a végzettek, hazánkban ilyenek az agrártudományi, az informatikai, a műszaki és a természettudományi képzési területek. A végzettségüket és a képességeiket sem használják ki a jogi és igazgatási, a pedagógiai és a társadalomtudományi területen diplomát szerzőt. Míg a képzettségüknek ugyan nem, de alacsonyabb képességüknek megfelelően helyezkednek el jellemzően a bölcsészettudományi és a gazdasági végzettek. Nem számottevő a művészeti és egészségtudományi területen végzettek száma. Azonban ha a statisztikai próba értékét tekintjük, akkor a szakterületek és az egyes túlképzettségi kategóriák között összességében nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat (a χ^2 négyzet próba szignifikancia értéke 0,516).⁴² Egyénileg pedig csak a pedagógiai szakterület van hatással a foglalkoztatás milyenségére 5%-os szignifikancia szinten.

5. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és a szakterületek kapcsolata
 Table 5.: The relationship between field of graduation and the category of overeducation

	kvázi túlképzett	ténylegesen túlképzett	Illeszkedő	Összesen	χ^2 szig. értéke
Agrártudományi	8 8,2%	4 6,3%	30 9,5%	42 8,8%	0,708
Bölcsészettudományi	24 24,7%	12 19,0%	51 16,1%	87 18,3%	0,157
Gazdasági	16 16,5%	7 11,1%	37 11,7%	60 12,6%	0,431

Informatikai	9 9,3%	6 9,5%	32 10,1%	47 9,9%	0,966
Jogi és igazgatási	4 4,1%	5 7,9%	22 7,0%	31 6,5%	0,544
Műszaki	8 8,2%	5 7,9%	35 11,1%	48 10,1%	0,601
Művészeti	1 1,0%	0 0%	2 6%	3 6%	0,724
Orvos- és egészség- tudományi	0 0%	0 0%	1 3%	1 2%	0,777
Pedagógiai	10 10,3%	13 20,6%	31 9,8%	54 11,3%	0,044
Társadalomtudományi	2 2,1%	3 4,8%	9 2,8%	14 2,9%	0,607
Természettudományi	14 14,4%	8 12,7%	59 18,7%	81 17,0%	0,388
Egyéb	1 1,0%	0 0%	7 2,2%	8 1,7%	0,394
Összesen	97 100,0%	63 100,0%	316 100,0%	476 100,0%	

A munkakeresés időtartamát tekintve azt láthatjuk, hogy a túlképzett munkavállalók nehezebben találnak munkát maguknak, közülük is inkább azok fogadnak el nehezebben végzettségüknek nem megfelelő állást, akik a képességeiket sem használják ki az adott munkakörben (3,7 hónap). A munkakeresés idejének hatása azonban statisztikai próbával nem igazolható.

Ha megvizsgáljuk a munkahelyek számát, azt láthatjuk, hogy az illeszkedő munkavállalók valamivel többször váltottak már munkát, amivel esetleg az illeszkedésükön javíthattak, de ez a különbség statisztikailag nem szignifikáns. A munkakörben eltöltött idő kapcsán is láthatjuk, hogy a túlképzett munkavállalók rövidebb ideje dolgoznak jelenlegi munkahelyükön, amely az illeszkedési elméletet támasztaná alá, de ez a különbség sem igazolható statisztikailag.

A munkatapasztalat szempontjából szintén az látható, hogy a túlképzettek kevesebb munkatapasztalattal rendelkeznek, azaz a helyettesítési elmélet szerint ennek hiányát ellensúlyozzák a magasabb végzettséget, de statisztikailag ez sem támasztható alá.

A mobilitási hajlandóságot a 14 éves kor előtti állandó lakóhely illetve a jelenlegi lakóhely km-ben mért legrövidebb távolságával mértem, ahol a jelenlegi lakóhely hiányzott, ott azt a jelenlegi munkahely városával közelítetem. Ez a legtöbb esetben jellemzően Budapest volt. A mintában 20 fő költözött külföldre, akik átlagosan 1747 km-re laktak 14 éves kori lakhelyüktől, míg az itthoni átlag 90 km. A jelentős km-beli különbség torzító hatásának kiküszöbölésére, a mobilitás hajlandóságot a külföldi munkavállalók nélkül vizsgáltam. Láthatjuk, hogy a ténylegesen túlképzettek jóval kevésbé mobilak, míg illeszkedő társaik hajlandóak

nagyobb távolságra is elköltözni korábbi lakóhelyüktől, és ez az eredmény statisztikailag is igazolható, azaz alátámasztható a mobilitási elmélet.

Ezt kiegészítve az ingázási hajlandóság kapcsán is látható némi különbség, vagyis az illeszkedő munkavállalók hajlandóak többet utazni a megfelelő munkáért, de ez az eredmény sem szignifikáns.

A piaci rigiditást annak a megyének a munkanélküliségi rátájával mértem (2009 évre vonatkozóan), ahol a válaszadó munkát vállalt. Látható, hogy a túlképzett munkavállalók valóban olyan munkapiacokon keresnek állást, amelyeknek jellemzően magasabb a munkanélküliségi rátájuk, azaz ahol a verseny nagyobb az álláskeresők között, de mivel ebben az esetben is elvethető a kapcsolat, ezért itt feltételezhetően ennek inkább a foglalkoztatás valószínűségére van hatása.

7. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és a munkavállalás kapcsolata⁴³

Table 7.: The relationship between attributes of work and the category of overeducation

Változó	Illeszkedő		kvázi túlképzett		ténylegesen túlképzett		sig
	átlag	szórás	átlag	szórás	átlag	szórás	
álláskereső ideje (hó)	2,75	4,307	3,34	4,391	3,7	5,68	0,276*
munkahelyek száma (db)	1,51	0,834	1,49	0,715	1,46	0,703	0,870*
munkatapasztalat (év)	7,78	7,08	7,05	7,12	6,97	5,4	0,482*
munkahelyen eltöltött idő (hó)	51,94	165,08	42,74	62,62	41,81	46,35	0,636*
mobilitás (km)	77,64	118,24	132,31	341,14	36,9	72,39	0,047
ingázás (perc)	26,59	20,51	24,51	19,613	23,87	23,324	0,506*
piaci rigiditás (%)	11,49	3,83	11,64	3,67	12,35	3,76	0,257*

A beosztás és a túlképzettség összefüggéséről elmondható, ahogy az alkalmazottak jellemzően valódi túlképzettek, itt jellemzőbb, hogy a munkavállalók nem használják ki sem képzettségüket, sem képességüket. Az egyéb vezetők, pl csoportvezető azonban jellemzően kvázi túlképzettek, ami azt jelenti, hogy végzettségük nem, de képességeik megfelelnek a munka által elvártnak. Úgy tűnik, mintha ezen a szinten olyanok állnának, akik nem is alkalmasak ennél magasabb beosztás betöltésére. A ranglétra magasabb fokain viszont jellemzőbb az illeszkedő foglalkozás, azaz várhatóan a karrier út előrehaladásával az illeszkedés is javul, ugyanakkor ez nem támasztható alá statisztikailag (vonatkozó χ^2 szignifikancia értéke 0,213).

8. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és a beosztás kapcsolata

Table 8.: The relationship between level of job and the category of overeducation

	kvázi túlképzett	ténylegesen túlképzett	Illeszkedő	Összesen	χ^2 szig. értéke
alkalmazott	72 75,8%	60 89,6%	260 79,8%	392 80,3%	0,109
egyéb vezető	11 11,6%	3 4,5%	20 6,1%	34 7,0%	0,139
középvezető	9 9,5%	2 3,0%	35 10,7%	46 9,4%	0,133
felsővezető	3 3,2%	2 3,0%	11 3,4%	16 3,3%	0,978
Összesen	95 100,0%	67 100,0%	326 100,0%	488 100,0%	

A karrier út egy másik megközelítésében az illeszkedés és a vállalat méret kapcsolatát vizsgáltam, azt vártam, hogy a vállalat méret növekedésével az illeszkedés és a képességek kihasználása is javul. A mikrovállalkozásoknál a munkavállalók sem a végzettségüket, sem a képességeiket nem használják ki. A kisvállalkozásoknál a végzettséget nem, de a képességeiket jellemzően kihasználják, míg a középvállalkozásoknál az illeszkedés a jellemző kategória. Eddig a szintig az elmélet igazolódni látszik, de a nagyvállalatok esetében viszont megint a kvázi túlképzettség lesz jellemző, azaz a képességeiket kihasználják, de végzettségüket nem. Ugyanakkor ezek a különbségek statisztikailag nem számottevők (χ^2 szignifikancia értéke 0,845). Vagyis itt sem igazolható a karrier mobilitás elmélete.

9. táblázat. A túlképzettségi kategóriák és a vállalat méret kapcsolata

Table 9.: The relationship between size of employer and the category of overeducation

	kvázi túlképzett	ténylegesen túlképzett	Illeszkedő	Összesen	χ^2 szig. értéke
mikro-vállalkozás	10 10,2%	9 13,0%	35 10,8%	54 11,0%	0,831
kis-vállalkozás	26 26,5%	18 26,1%	75 23,1%	119 24,2%	0,734
közép-vállalkozás	28 28,6%	21 30,4%	116 35,8%	165 33,6%	0,346
nagyvállalat	34 34,7%	21 30,4%	98 30,2%	153 31,2%	0,7
	98 100,0%	69 100,0%	324 100,0%	491 100,0%	

4. Összefoglalás

Jelen tanulmányban kísérletet tettem arra, hogy megvizsgáljam, milyen tényezők magyarázzák azt, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők elvállalnak a végzettségük szintjénél alacsonyabb képzettség igényű munkákat is. Az elméletben azonosított magyarázatokat a Debreceni Egyetem 2007 és 2009-ben végzett hallgatóinak mintáján teszteltem.

Vizsgáltam a személyes jellemzők hatását, mint a nem és a kor. A mintából megállapítható, hogy a nőkre jellemzőbb, hogy sem képzettségüket, sem képességeiket nem használják ki a munkájukban, és a túlképzettség magasabb valószínűségével szembesülnek, amely abból adódhat, hogy a karrier út megszakadása miatt inkább elvállalnak ilyen munkaköröket is. Ugyanakkor nem vizsgáltam, hogy vajon ezt hogyan módosítja a házasság megléte, azaz vajon teljesül-e a házastársi állapot elmélet.

A képzés jellemzői közül a végzettség szintjének csak a főiskolai diploma esetében volt szignifikáns hatása. Eszerint a főiskolai végzettek inkább lesznek ténylegesen túlképzettek, azaz sem végzettségüket sem képességeiket nem használják ki a munkakörükben.

A szakterület közül egyedül a pedagógusi terület esetében igazolható, hogy az itt végzettek jellemzően valódi túlképzetteké válnak.

A munkába járással kapcsolatosan egyedül a mobilitási hajlandóságnak volt statisztikailag szignifikáns hatása a túlképzettségre. Azok, akik messzebbre hajlandók költözni, inkább valószínű, hogy megfelelő állást találnak, míg akik korlátozott méretű munkapiacra keresnek állást, azok kénytelenek elfogadni képzettségüknél és képességi szintjükénél is alacsonyabb munkakört.

A mintára azonban nem volt bizonyítható a helyettesítési, a karrier mobilitási és az illeszkedési elméletet érvényessége. Nem volt továbbá szignifikáns hatása a munkapiaci verseny erősségének, és a mikro tényezőknek, pl. az ingázási hajlandóságnak sem.

JEGYZETEK

1. Duncan, G. J. – Hoffman, S. D. (1981): The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 1., No. 1., pp. 75-86
2. lásd pl. Rumberger, R. W. (1987): The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. *The Journal of Human Resources*. Vol. 22., No. 1. pp. 24-50.
3. Verdugo R. R. – Verdugo, N. T. (1989): The Impacts of Surplus Schooling on Earnings. Some Additional Findings. *The Journal of Human Resources*, Vol. 24., No. 4., pp. 629-643.
4. Kiker, B. F., – Santos, M. C., – De Oliveira, M. M. (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16., No. 2., pp. 111-125.

- illetve Mendes, M. O. – Santos, M. C. – Kiker B. F. (2000): The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol 19., pp 199-206.
5. (lásd pl. Cohn, E. – Khan, S. P. (1995): The Wage Effect of Overschooling Revisited. *Labour Economics*, Vol 2, pp. 67-76.,
Kiker, B. F., – Santos, M. C., – De Oliveira, M. M. (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16., No. 2., pp. 111–125.,
Rubb, S (2003): Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 22., pp. 621 - 629
 6. Groot, W. –van den Brink, H. (2000): Overeducation is the Labor Market: a Meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol 19., pp. 149–158.
 7. Cohn, E. – Khan, S. P. (1995): The Wage Effect of Overschooling Revisited. *Labour Economics*, Vol 2, pp. 67-76.
 8. Kiker, B. F., – Santos, M. C., – De Oliveira, M. M. (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16., No. 2., pp. 111–125
 9. Bauer, K. T. (2002): Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, Vol 21, No. 3., pp. 221-229.
 10. Hartog, J. (2000): Over Education and Earnings: Where are We, Where should We Go? *Economics of Education Review*, Vol 19., No.2, 131-147
 11. OECD (2010a): *Employment Outlook 2010*. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/33/43272221.pdf>, letöltés ideje: 2011-04-27
OECD (2010b): *Education at a Glance 2010*. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: http://www.oecd.org/document/52/0,3746,en_2649_39263238_45897844_1_1_1_1,00.html : 2011-06-28
 12. 2008-ban az OECD (2010a, 2010b) adatai szerint a felsőfokú végzettek munkanélküliségi rátája Magyarországon 2,31%, ami a 10 legalacsonyabb 32 országból, a 16-24 éves népesség munkanélküliségi rátájának mindössze 30%-a, ami viszont a legalacsonyabb érték.
 13. lásd pl. Kotsis Ágnes (2009): Regionális munkaerőpiaci helyzetkép és a frissdiplomások helyzetének vizsgálata. In: Mazsu János – Ujhelyi Mária (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiac az észak-alföldi régióban*. Debreceni Egyetem Tudományegyetemi Karok Európai Tanulmányok Központja – Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen., 89-112.old.
 14. lásd pl Polónyi István (2005): A felsőoktatás és gazdasági szakemberigény. *Munkaügyi Szemle*, 49. évf., 5. sz., 26. o.
 15. Groot, W. –Brink, van den H. (2000): Overeducation is the Labor Market: a Meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol 19., pp. 149–158.

16. McGuinness, S. (2006): Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20., No. 3., pp. 387-418.
17. Sicherman, N., (1991): "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 9., No. 2., pp. 101-122.
18. Ezt megerősítő eredményeket kapott Rosen, S. (1972). Learning and Experience in the Labor Market. *Journal of Human Resources*, Vol. 7., No. 3., 326–342.
Kiker, B. F., – Santos, M. C., – De Oliveira, M. M. (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16., No. 2., pp. 111–125
Daily, M. C. – Büchel, F. – Duncan, G. J. (2000): Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany. *Economics of Education Review*, Vol. 19., pp. 169–178
Smooenburg, M. S. M. – Velden, R. K. W. (2000): The Training of School Leavers Complementarity or Substitution? *Economics of Education Review*, Vol. 19., No. 2., pp. 207-217.
Smooenburg, M. S. M. – Velden, R. K. W. (2000): The Training of School Leavers Complementarity or Substitution? *Economics of Education Review*, Vol. 19., No. 2., pp. 207-217.
19. Sicherman, N., (1991): "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 9., No. 2., pp. 106
20. Sicherman, N. – Galor, O. (1990): A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, Vol. 98., No. 1., pp.169-192.
21. Ezt alátámasztó eredményeket kapott: Alba-Ramírez, A. (1993): Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, Vol. 28., No. 2., pp. 259-278.
Sicherman, N. (1991): "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 9., No. 2., pp. 101-122.
Büchel, F (2001): Overqualification – reasons, measurement issues, and typological affinity to unemployment. In Descy, P. – Tessaring, M. (Eds.): *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, pp. 453–560.
- Groenveld, S. – Hartog, J. (2004): Overeducation, wages and promotions within the firm. *Labour Economics*, Vol. 11., pp. 701-714
22. Groot, W. (1993): Overeducation and the Returns to Enterprise related Schooling. *Economics of Education Review*, Vol. 12, pp. 299–309.
23. Dolton, J P. – Silles, M. A. (2008): The effect of over-education on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, Vol. 27., No. 2., pp. 125-139.
24. Frank, R. H. (1978) Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification. *American Economic Review*, Vol. 68., No.3., pp 360-373.

25. McGoldrick, K. M – Robst, J. (1996): Gender Differences in Overeducation. A Test of the Theory of Differential Overqualification. *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2., pp 280 - 284
26. Costa, D.L. – Kahn, M E. (2000): Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940-1990. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 115., No 4., pp 1287-1315.
27. Büchel, F. – Battu, H. (2002): The Theory of Differential Overqualification: Does it Work? IZA Discussion Paper No. 511. Institute for Study of Labor, Bonn.
28. Büchel, F. –Ham, M. (2003): Overeducation, Regional Labor Markets, and Spatial Flexibility. *Journal of Urban Economics*, Vol. 53. ,pp. 482–493
29. Robst , J. (1995): College Quality and Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 14., No. 3., pp. 221-228.
30. Büchel, F. – Pollmann-Schult, M. (2001): Overeducation and Skill Endowments. The Role of School Achievement and Vocational Training Quality. IZA Discussion Paper, No. 337, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
31. Dolton, P. – Vignoles, A. (2000): The incidence and Wage Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market. *Economics of Education Review*, Vol. 19., pp. 179-198.
32. Frenette, M. (2004): The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification. *Economics of Education Review*, Vol. 23, No. 1., pp. 29–45.
33. McGuinness, S. (2006): Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20., No. 3., pp. 387-418.
34. OECD (2001): Education at a Glance. OECD Indicators 2002. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: <http://www.oecd.org/dataoecd/34/57/43618481.pdf>, letöltés ideje: 2010-07-29
- OECD (2009): Education at a Glance 2009. OECD Indicators. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2009_eag-2009-en, letöltés ideje: 2016-10-25
- OECD (2014): Education at a Glance 2014. OECD Indicators. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2014_eag-2014-en, letöltés ideje: 2016-10-25
35. Chevalier, A. (2000): Graduate Over-Education in the UK. Centre for the Economics of Education, London.
- Chevalier, A. (2003): Measuring Over-Education. *Economica*, Vol. 70., No. 279., pp. 509-531
36. Illetve a nem és a kohorsz kölcsönhatását tartalmazó bevonásával az eredmények annyiban módosulnak, hogy a látszólag túlképzettek 6%-kal, a valójában túlképzettek 34%-kal keresnek kevesebbet, mint az illeszkedő társaik.
37. Chevalier, A. (2000): Graduate Over-Education in the UK. Centre for the Economics of Education, London. pp. 11-12

38. Green, F. – McIntosch, S. (2007): Is there a Genuine Under-utilization of Skills Amongst the Over-Qualified? *Applied Economics*, Vol. 39., pp 427-439.
39. McGuinness, S – Bennett, J. (2008): Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach. *Economics of Education Review*, Vol. 26., pp. 521-531.
40. Az eltérés, azaz hogy vannak olyanok, akik 2007-től és 2009-től eltérő évben végeztek valószínűleg a nyelvvizsga miatti csúszásoknak tudható be.
41. Mivel itt nem teljesült a szórások homogenitásának feltétele (5%-os szignifikancia szinten) így One-way Anova F statisztika szignifikancia értéke helyett a Welch-próba szignifikancia értéke szerepel.
42. Megj.: Ha kizárjuk azokat a kategóriákat, amelyek 10-nél kevesebb főt tartalmaznak (egészségügyi, művészeti, művészetközvetítői, és egyéb)
43. A *-gal jelölt esetekben nem teljesült a szórások homogenitásának feltétele (5%-os szignifikancia szinten) így ezekben az esetekben az One-way Anova F statisztika szignifikancia szintje helyett a Welch-próba szignifikancia értéke szerepel.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Alba-Ramírez, A. (1993): Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, Vol. 28., No. 2., pp. 259-278.
- Bauer, K. T. (2002): Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, Vol 21, No. 3., pp. 221-229.
- Büchel, F (2001): Overqualification – reasons, measurement issues, and typological affinity to unemployment. In Descy, P. – Tessaring, M. (Eds.): *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, pp. 453–560.
- Büchel, F. – Battu, H. (2002): *The Theory of Differential Overqualification: Does it Work?* IZA Discussion Paper No. 511. Institute for Study of Labor, Bonn.
- Büchel, F. – Pollmann-Schult, M. (2001): *Overeducation and Skill Endowments. The Role of School Achievement and Vocational Training Quality*. IZA Discussion Paper, No. 337, The Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Büchel, F. –Ham, M. (2003): *Overeducation, Regional Labor Markets, and Spatial Flexibility*. *Journal of Urban Economics*, Vol. 53. ,pp. 482–493
- Chevalier, A. (2000): *Graduate Over-Education in the UK*. Centre for the Economics of Education, London.
- Chevalier, A. (2003): *Measuring Over-Education*. *Economica*, Vol. 70., No. 279., pp. 509-531.
- Cohn, E. – Khan, S. P. (1995): *The Wage Effect of Overschooling Revisited*. *Labour Economics*, Vol 2, pp. 67-76.

- Costa, D.L. – Kahn, M E. (2000): Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940-1990. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 115., No 4., pp 1287-1315.
- Daily, M. C. – Büchel, F. – Duncan, G. J. (2000): Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany. *Economics of Education Review*, Vol. 19., pp. 169–178
- Dolton, P. – Vignoles, A. (2000): The incidence and Wage Effects of Overeducation in the UK Graduate Labour Market. *Economics of Education Review*, Vol. 19., pp. 179-198.
- Dolton, J.P. – Silles, M. A. (2008): The effect of over-education on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, Vol. 27., No. 2., pp. 125-139.
- Duncan, G. J. – Hoffman, S. D. (1981): The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 1., No. 1., pp. 75-86
- Frank, R. H. (1978) Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification. *American Economic Review*, Vol. 68., No.3., pp 360-373.
- Frenette, M. (2004): The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification. *Economics of Education Review*, Vol. 23, No. 1., pp. 29–45.
- Groenveld, S. – Hartog, J. (2004): Overeducation, wages and promotions within the firm. *Labour Economics*, Vol. 11., pp. 701-714.
- Green, F. – McIntosh, S. (2007): *Is there a Genuine Under-utilization of Skills Amongst the Over-Qualified?* *Applied Economics*, Vol. 39., pp 427-439.
- Groot, W. (1993): Overeducation and the Returns to Enterprise related Schooling. *Economics of Education Review*, Vol. 12, pp. 299–309.
- Groot, W. – Brink, van den H. (2000): Overeducation in the Labor Market: a Meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol 19., pp. 149–158.
- Hartog, J. (2000): Over Education and Earnings: Where are We, Where should We Go? *Economics of Education Review*, Vol 19., No.2, 131-147
- Kiker, B. F., – Santos, M. C., – De Oliveira, M. M. (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16., No. 2., pp. 111–125.
- Kotsis Ágnes (2009): Regionális munkaerőpiaci helyzetkép és a frissdiplomások helyzetének vizsgálata. In: Mazsu János – Ujhelyi Mária (szerk.): Oktatás és munkaerőpiac az észak-alföldi régióban. Debreceni Egyetem Tudományegyetemi Karok Európai Tanulmányok Központja – Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen., 89-112.old.
- McGoldrick, K. M – Robst, J. (1996): Gender Differences in Overeducation. A Test of the Theory of Differential Overqualification. *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2., pp 280 - 284.
- McGuinness, S. (2006): Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20., No. 3., pp. 387-418.
- McGuinness, S – Bennett, J. (2008): *Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach.* *Economics of Education Review*, Vol. 26., pp. 521-531.

- Mendes, M. O. – Santos, M. C. – Kiker B. F. (2000): The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol 19., pp 199-206.
- OECD (2001): Education at a Glance. OECD Indicators 2002. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: <http://www.oecd.org/dataoecd/34/57/43618481.pdf>, letöltés ideje: 2010-07-29
- OECD (2009): Education at a Glance 2009. OECD Indicators. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2009_eag-2009-en, letöltés ideje: 2016-10-25
- OECD (2014): Education at a Glance 2014. OECD Indicators. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2014_eag-2014-en, letöltés ideje: 2016-10-25
- OECD (2010a): Employment Outlook 2010. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: <http://www.oecd.org/dataoecd/30/33/43272221.pdf>, letöltés ideje: 2011-04-27
- OECD (2010b): Education at a Glance 2010. Organisation for Economic Co-Operation and Development, letöltés helye: http://www.oecd.org/document/52/0,3746,en_2649_39263238_45897844_1_1_1_1,00.html : 2011-06-28
- Polónyi István (2005): A felsőoktatás és gazdasági szakemberigény. *Munkaügyi Szemle*, 49. évf., 5. sz., 26. o.
- Robst , J. (1995): College Quality and Overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 14., No. 3., pp. 221-228.
- Rosen, S. (1972). Learning and Experience in the Labor Market. *Journal of Human Resources*, Vol. 7., No. 3., 326–342.
- Rubb, S (2003): Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 22., pp. 621 - 629
- Rumberger, R. W. (1987): The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. *The Journal of Human Resources*. Vol. 22., No. 1. pp. 24-50.
- Sicherman, N. – Galor, O. (1990): A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, Vol. 98., No. 1., pp.169-192.
- Sicherman, N. (1991): “Overeducation” in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 9., No. 2., pp. 101-122.
- Smooenburg, M. S. M. –Velden, R. K. W. (2000): The Training of School Leavers Complementarity or Substituion? *Economics of Education Review*, Vol. 19., No. 2., pp. 207-217.
- Verdugo R. R. – Verdugo, N. T. (1989): The Impacts of Surplus Schooling on Earnings. Some Additional Findings. *The Journal of Human Resources*, Vol. 24., No. 4., pp. 629-643.