

Nemzetköziesedési tendenciák lecsapódása és azok következményei a végzett hallgatók körében

Kiss Zsuzsanna, Kőmíves Péter Miklós

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

kiss.zsuzsanna@econ.unideb.hu, komives.peter.miklos@econ.unideb.hu

A 21. század felsőoktatásának egyik legjellemzőbb trendje a nemzetköziesedés folyamata. Értelmezésünk szerint a nemzetköziesedés egyszerre jelenti az oktatói és hallgatói mobilitás arányának növekedését és ezzel párhuzamosan a felsőoktatási campusok nemzetközi jellegének erősödését is, amely egyértelműen megjelenik az egyetemi polgárság multinacionalizálódásában is.

Kutatásunk egyik motiváló ereje a Debreceni Egyetem nemzetköziesedett jellege, hiszen az intézmény 30000 főt meghaladó hallgatói közösségének közel 15%-a tekinthető külföldi hallgatónak. Az itt kínált idegen nyelvű kurzusok és képzések palettája igen sokszínű: tantárgyak, alap- és mesterszakok, osztatlan képzések és szakirányok is elérhetőek angol nyelven, ráadásul a hallgatók képzése nem ritkán keverten történik, ahol együtt tanulhatnak a teljes képzési időre érkezett külföldiek az egy-két szemeszteres mobilitási programban résztvevő vendéghallgatókkal és a szakmai ismeretek iránt idegen nyelven érdeklődő magyar hallgatókkal.

Tanulmányunk célja, hogy a Magyarországon sikerrel működő Diplomás Pályakövetési Rendszerben elérhető adatok segítségével elemezzük, hogy milyen arányban mennek a végzett hallgatók, diplomások külföldre dolgozni. Vizsgálni kívánjuk továbbá, hogy általában véve milyen arányban jutnak el a hallgatók ösztöndíjasként külföldi képzőhelyekre, és ez később hogyan befolyásolja helyzetüket a munkaerő-piacon, így kiemelten az elhelyezkedés gyorsasága, a bérek mértéke és a szakmai illeszkedés tekintetében.

A szakmai illeszkedés kérdése, meglátásunk szerint különösen érzékeny területe a külföldi diplomás munkavégzésnek. Az elsősorban az Európai Unió nyugati tagállamai felé megindult munkavállalói mobilitásnak ugyanis – a közvélekedés szerint – sok esetben nem a magas fokú iskolai végzettséget igénylő álláshelyek betöltése a fő célja. Persze bizonyos esetekben lehet konkrét szakmai-gyakorlati haszna a külföldi munkavégzés során ellátott, alacsonyabb kvalifikációt igénylő álláshelyek betöltésének (például egy turizmus-vendéglátás szakos diplomás sokat profitálhat később, potenciális vezetőként abból, ha gyakorlati ismereteket szerez egy szálloda üzemeltetése kapcsán), ez azonban sok esetben korántsem egyértelmű kimenet.

A formalizált minőségbiztosítás egyik fontos eszköze, a Diplomás Pályakövetési Rendszer által elérhetővé tett adatok elemzését követően kísérletet teszünk a felsőoktatásban általánosan is hasznosítható jó gyakorlatok megfogalmazására, amelyek segítségével az egyetemek által nyújtott képzések a mainál több előnyt biztosítsanak az azokat elvégző hallgatók számára. Az így megfogalmazott javaslatok implementálását követően közvetlen gyakorlati hasznót is hajthatnak a felsőoktatási intézmények számára is, hiszen a kimeneti eredmények közvetlen becsatornázásával növelhető az egyetemek nemzetköziesedésre fordított forrásainak felhasználási hatékonysága is.

Irodalom

Bándy (2014) a külföldi munkavállalás kapcsán arra a megállapításra jut, hogy a megkérdezett diplomásoknál az őket foglalkoztató munkakörökben nem igény kvalifikáltságuk, hazai megszerzett, a diplomához kapcsolható kompetenciájuk nem hasznosul, vagyis a feltételezett brain waste tendencia érintettjei, ugyanakkor az Erasmus szakmai programmal tanulmányi mobilitásban részt vett hallgatók egyetlen kivétellel azt nyilatkozták, hogy végzettségük szerinti munkakörben dolgoznak.

Lakatos (2015) a 2011. évi magyarországi népszámlálás során nyert adatok elemzésével fogalmaz meg a képzettség és a foglalkozás kongruenciájával kapcsolatos állításokat. Megállapítása szerint a legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkezők esetében mindössze 46,5% volt a szakmai végzettségnek megfelelő munkakörben munkát vállalók aránya, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkező alanyok körében 55,5% nyilatkozott úgy, hogy az általa betöltött munkakör iskolai végzettségének megfelel. Ez egyben azt is jelenti, hogy a diplomázás után Magyarországon dolgozó emberek ilyen arányban helyezkedtek el a végzettségükkel harmonizáló munkakörben. Fontos ugyanakkor azt is kiemelni, hogy a Lakatos által vizsgált minta eltér a diplomás pályakövetési rendszerrel elért végzett hallgatók körétől, ez utóbbi adatbázis több részletben foglalkozik egy meghatározott korosztály jellegzetes diplomás munkavégzési sajátosságaival.

A felsőfokú végzettség egy szűrő-szerkezetet képez, amely osztályozza a különböző képességű egyéneket, ezáltal információt szolgáltat a munkaadóknak. A diploma megszerzésével járó jövedelemnövekedést (az egyetemet elvégző, de diplomát nem szerzőkkel szemben) báránybőr-hatásnak (sheepskin-effect) nevezik. Az egyetemi diploma megléte jelzésként szolgálhat a munkavállaló termelékenységére vonatkozóan, a munkahelyi tapasztalat növekedésével azonban az iskolázottság, mint jelzőrendszer, csökken (Belman – Heywood, 1991; Hungerford – Solon, 1987; Jaeger – Page, 1996; Kun, 2014).

Kiss (2014a) eredményei szerint a végzett hallgatók esetében a külföldi munkatapasztalat is egyfajta szűrőként funkcionál, jobb foglalkoztathatóságot jelent a diplomával rendelkezőknek. A szakmai illeszkedés, mint a munkaerő-piaci sikeresség egyik mutatója, az elhelyezkedés gyorsaságával mutat szoros kapcsolatot (Kiss, 2014b).

Kőmíves (2014), a Központi Statisztikai Hivatal adatközlése nyomán ismerteti a 2006-os magyar felsőoktatásban mért mobilitási mutatókat. 2006-ban mindösszesen a magyar felsőoktatásban tanuló hallgatók 1,6%-a tanult külföldön, amely messze elmarad az Európai Unió tagállamainak 2,7%-os átlagától. A 2006-os mobilitási adatok azért is bírhatnak különös jelentőséggel, mert a Diplomás Pályakövetés keretében megkérdezett végzett hallgatók ebben az időszakban rendelkeztek aktív hallgatói jogvisztonnyal valamelyik magyar felsőoktatási intézményben.

Az előzetes szakirodalom-elemzés azt mutatja, hogy az oktatás folyamata napjainkban a legkevésbé sem érhet véget a diploma (vagy a középfokú végzettség) megszerzésével. Mint arra Kovács Sárkány és Kovács (2012) tanulmányukban rámutatnak, a munkavégzéshez szükséges képességek egy részét a diplomások a munkahelyükön sajátítják el, nem ritkán non-formális vagy informális tanulási folyamat során. Gulyás és Turcsányi (2011) tanulmányukban pedig arra mutatnak rá, hogy az élethosszig tartó tanulás milyen karrier- és pályakorrekciós lehetőségeket kínál a munkavállalók számára. Tanulmányunk kiemelt vizsgálati fókuszterülete a külföldi munkavállalással elérhető többletjövedelem kérdése, azonban azt is szem előtt kell tartani, hogy – miként arra Gulyás és Turcsányi is rámutat – a jövedelem

nem képes minden munkahelyi hatást ellensúlyozni, vagyis egy bizonyos szintet követően már nem a jövedelem és a munkával elérhető jobb egzisztenciális helyzet lesz a munkavállalók legfontosabb motivációs tényezője.

A felsőoktatás nemzetköziesedése több szempontból is vízválasztó jelentőségű lehet a magyarországi diplomák külföldi hasznosíthatósága szempontjából. Mint arra Kőmíves, Vörös és Dajnoki (2014) is rámutat, azok az oktatók képesek versenyképes, friss és aktuális ismeretanyag átadására, akik maguk is aktívan bekapcsolódnak a nemzetközi tudományos vérkeringésbe. Ezt a megállapítást azzal is kiegészíthetjük, hogy az ilyen módon is aktualizált tudást elsajátító hallgatók esetében növekedhet az iskolai végzettségnek megfelelő munkavállalás nemcsak hazai, hanem külföldi munkáltatónál létrejött jogviszony esetében is.

Adatok és módszer

Az elemzést a Diplomás Pályakövetési Rendszer 2011-2012-es összevont adatbázisán végeztük el. A Diplomás Pályakövetési Rendszer 2011-es és 2012-es két kutatása a 2007 és 2011 között egy, három, illetve öt éve abszolutóriumot szerettek körére terjedt ki, beleértve a hagyományos egyetemi, főiskolai, az osztatlan és az alap- és mesterképzések végzettjeit. Az adatfelvételt a Diplomás Pályakövetési Rendszer országos programjában résztvevő felsőoktatási intézmények végezték. Az adatfelvételekből (önkéntes válaszadás révén) összeállt egyesített adatbázis elemszáma 45.323, így az átlagos válaszadási ráta 19,05 % (Nyüsti, 2013).

A fiatal diplomások nettó bérének befolyásoló tényezőit vizsgáltuk, elsősorban a nemzetközi tanulmányi és munkatapasztalat, valamint a külföldi munkavégzés szerepét igyekeztünk feltárni. Lineáris regresszió-elemzést végeztünk. Modellünk függő változója a nettó kereset. Független változók:

- ✓ a végzéskor a diploma kézhezvétele: dummy változó, 1, ha igen, 0, ha nem,
- ✓ hallgatóként tanult-e külföldön: dummy változó, 1, ha igen, 0, ha nem,
- ✓ a végzettség megszerzése előtt dolgozott-e külföldön: dummy változó, 1, ha igen, 0, ha nem,
- ✓ munkahelye külföldön van-e: dummy változó, 1, ha igen, 0, ha nem,
- ✓ demográfiai változók: nem (0, ha nő, 1, ha férfi), születés éve.

A szakirodalmi eredmények tapasztalatainak ismeretében megvizsgáltuk azt is, hogy a hazánkban és külföldön elhelyezkedők szakmai illeszkedése hogyan alakul. A megszerzett ismeretek hasznosíthatóságát a kérdőív ötfokú Likert-skálán mérte, ami a szakmai illeszkedés közelítésére alkalmas mérőszámot biztosít. Független kétmintás t-próba segítségével hasonlítottuk össze, hogy a Magyarországon és külhonban dolgozók között a képzés során megszerzett ismereteik hasznosíthatósága tekintetében megfigyelhető-e szignifikáns különbség.

Empirikus eredmények

A regressziós vizsgálatba bevont független változókkal 1%-pn szignifikáns modellt kaptunk, minden vizsgált változó $p=0,01$ szignifikanciaszint mellett maradt a modellben. Az eredményekből kiolvasható, hogy mind a külföldi tanulmányok, mind a külföldi munkatapasztalat, mind pedig a külföldi munkahely szignifikáns pozitív

hatással van a fiatal diplomások nettó keresetére. A diploma tényleges megszerzése is szignifikánsan pozitív korrelációt mutat a bérekkel. A nemek közötti bérkülönbség a férfiak javára elemzésünkben is megjelenik, valamint az életkor növekedésével a realizált jövedelem is nő.

1. táblázat. A nettó keresetet befolyásoló tényezők regressziós modellje

	nem std.		std.	<i>t</i>	szig.
	<i>B</i>	st. hiba	<i>B</i>		
Konstans	3416,876	164,785		20,735	0,000
Az abszolutorium után közvetlenül a diplomáját is megszerezte?	15,413	1,290	0,060	11,950	0,000
A végzettség megszerzése előtt tanult-e hosszabb-rövidebb ideig külföldön?	22,600	2,038	0,058	11,090	0,000
Végzettsége megszerzése előtt dolgozott-e külföldön?	17,806	1,860	0,050	9,574	0,000
A munkahely települése külföldön van?	227,459	2,574	0,452	88,373	0,000
Nem	52,113	1,234	0,212	42,242	0,000
Születési év	-1,664	0,083	-0,101	19,996	0,000
Adj. R^2	0,281				
N	28799				

Adatok forrása: DPR, 2011-2012

Ahhoz, hogy összehasonlítsuk a szakmaiságot a hazánkban és külföldön dolgozók körében, független kétmintás *t*-próbát végeztünk. 32711 fő Magyarországon, 2272 fő külföldön dolgozik. A megszerzett ismeretek hasznosíthatóságát (5 fokú skálán mérve) az idehaza dolgozók átlagosan 3,29-ra, a külföldön dolgozók 2,98-ra értékelik. Az elvégzett *F*-próba alapján különbözőnek tételezhetjük fel a két vizsgált sokaság varianciáját ($F=17,026$). A *t*-teszt eredményeképpen elmondhatjuk, hogy a külföldön dolgozók a képzés során megszerzett ismereteiket kevésbé hasznosítják, bár ez a különbség a Magyarországon dolgozó társaikhoz képest nem túl nagy, mindössze 0,31 (öt fokú skálán mérve).

2. táblázat. A megszerzett ismeretek hasznosíthatósága Magyarországon és külföldön dolgozók körében

Milyen mértékben hasznosítja a képzés során megszerzett ismereteit?		<i>t</i>	szf.	szig.
	Egyenlő var. felt.	10,993	34981	0,000
	Kül. var. felt.	10,216	2545,021	0,000

Adatok forrása: DPR, 2011-2012

Következtetések

Összességében azt mondhatjuk, hogy a külföldi tanulmányi és munkatapasztalat megtérül a keresetekben, a hallgatókat tehát érdemes ösztönözni arra, hogy vegyenek részt külföldi tanulmányi ösztöndíj-programokban. A külföldön dolgozók jelentős bérelőnnyel rendelkeznek itthon maradt társaikhoz képest, munkájuk szakmaiságát tekintve viszont ennek az ellenkezője igaz, nagyobb valószínűséggel végeznek nem a szakképzettségüknek megfelelő munkát.

A tendencia jelen pillanatban azt mutatja, hogy külföldi munkavállalással jelentős bérelőny érhető el a hazai munkavégzéssel szemben. A felsőoktatással kapcsolatban megfogalmazható elvárások pedig abba az irányba mutatnak, hogy növelni kell a mobilitás jelenlegi arányát mind az oktatók, az „academic staff”, mind pedig a hallgatók tekintetében. Az így frissített kurrikulumok segítségével átadott többlet-információnak köszönhetően a hallgatók jobb eséllyel indulnak külföldi álláshelyekért is, illetve itthoni munkavállalásuk esetében is nagyobb eséllyel helyezkedhetnek el végzettségüknek megfelelő állásban. Ez a tendencia pedig azt is eredményezheti, hogy a mainál nagyobb arányban jelenjenek meg a nemzetgazdaságban azok a multinacionális vállalatok, amelyek magasan és jól képzett magyar munkaerő segítségével nagy hozzáadott értékű tevékenységet végeznek.

A friss és aktuális, idegen nyelveken is hatékonyan átadott tudás azt is lehetővé tehetné, hogy a mainál nagyobb mértékben helyezkedjenek el külföldön dolgozó diplomásaink végzettségüknek megfelelő munkakörben. Ugyanakkor arról sem szabad megfeledkezni, hogy az élethosszig tartó tanulás keretében a munkavállalók számos képességet és a tudás egy tekintélyes hányadát munkavégzés során sajátítják el, így minden felsőoktatási rendszer kiemelt küldetése, hogy a diplomásokat felkészítse az akadémiai-elméleti alapok megteremtésével az önképzés vagy távoktatás keretében történő további tanulásra.

A magyar felsőoktatási rendszerben diplomát szerzett hallgatók hazájukban is kiemelt bértöbbletre számíthatnak, legalábbis az OECD (2014) adatközlése szerint, a legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkezőkhöz mérten. A nemek között ugyan jelentős eltérés mutatható ki Németh (2012) elemzése szerint, azonban az kijelenthető, hogy mind a nők 185%-nyi, mind a férfiak 247%-nyi bértöbblete tetemes. A bérkülönbség ilyen mértéke párját ritkítja: ekkora jövedelmi előny csak nagyon kevés országban érhető el. Németh adatközlése szerint a tipikus munkavállalási célországként tekinthető Németországban csak hozzávetőlegesen a középfokú bérek másfélszerese érhető el diplomás munkakörökben. Az OECD kimutatásai is azt erősítik meg, ami már a Diplomás Pályakövetési Rendszer segítségével felvett adatokból is világosan látszik: diplomával tekintélyes bérelőny érhető el a magyarországi munkaerő-piacon.

Vagyis a gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a magyar felsőoktatás által kiadott diplomákat értékeli a munkaerő-piac, azokat megfelelően be is árazza a középfokú végzettséghez képest, csak az átlag bérszínvonal alacsony volta miatt még az így elérhető jövedelem sem képes megközelíteni a nyugat-európai színvonalat. Így tehát mindaddig, amíg a hazai átlagbérek szintje nem emelkedik, addig azok a frissdiplomás munkavállalók, akiket a magasabb elérhető jövedelem ígérete mobilitásra motivál, el fognak utazni külföldre, hogy ott nagyobb fizetés mellett jobb életminőséget tudjanak maguknak garantálni.

Irodalomjegyzék

- Bándy K. (2014). *A magasan képzett magyar munkaerő migrációs hajlandósága, és a tanulmányi mozgás, mint motivációs tényező*. [PhD értekezés]. Győr: Széchenyi István Egyetem.
- Belman, D., & Heywood, J. S. (1991). Sheepskin Effects in the Returns to Education: an Examination of Women and Minorities. *Review of Economics and Statistics*, 73, 720-724.
- Brown, S., & Sessions, J. G. (2004). Signalling and screening. In Geraint, J., & Johnes, J. (Eds.), *International Handbook on the Education of Economics* (pp. 58-100). Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing Limited.
- Gulyás L., & Turcsányi E. (2011). Az élethosszig tartó tanulás pszichológiai aspektusai. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*, 3 (1-2), 125-131.
- Hungerford, T., & Solon, G. (1987). Sheepskin effects in the returns to education. *The Review of Economics and Statistics*, 69 (1), 175-187.
- Jaeger, D. A., & Page, M. E. (1996). Degrees Matter: New Evidence on Sheepskin Effects in the Returns to Education. *Review of Economics and Statistics*, 78 (4), 733-740.
- Kiss Zs. (2014a). A foglalkoztathatóság kérdései a Debreceni Egyetemen végzetek esetében. In Juhász Erika, & Kozma Tamás (szerk.), *Oktatáskutatás határon innen és túl* (pp. 231-251). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Kiss Zs. (2014b). Öntudatos út a diplomától a munkába állásig. *Munkaügyi Szemle*, 19 (2), 46-64.
- Kőmíves P. M. (2014). Staff mobility as an aspect of the quality assurance in Hungarian universities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 152 (2014), 1189-1193.
- Kőmíves P. M., Vörös P., & Dajnoki K. (2014). A felsőoktatás nemzetköziesedése: megoldás a hallgatói létszám csökkenésére? *Humán Innovációs Szemle*, 5 (1-2), 34-42.
- Kovács Sárkány H., & Kovács V. (2012). A siker kulcsa a dolgozók felkészültsége. *Humán Innovációs Szemle*, 3 (1-2), 89-96.
- Kun A. I. (2014). The sheepskin effect in the hungarian labour market 2010-2012: analysis of data from the hungarian graduate tracking system. *Annals of the University of Oradea Economic Science*, 23 (1), 492-499.
- Lakatos M. (2015). *A képzettség és a foglalkozás megfelelésének (kongruenciájának) elemzése a 2011. évi népszámlálás adatainak felhasználásával*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Németh A. O. (2012). Felsőoktatás-finanszírozás Kelet-Közép-Európában. In Temesi József (szerk.), *Felsőoktatás-finanszírozás: nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet* (pp. 67-102). Budapest: Aula.
- Nyüsti Sz. (2013). *Frissdiplomás összevont adatbázis 2011, 2012. Módszertani összefoglaló*. Budapest: Educatio Nonprofit Kft.
- OECD (2014). *Education at a Glance 2014. OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.