
ZERÉNYI Károly

A képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítések

Bevezetés

A felsőfokú oktatástervezés egyik meghatározó pontja a munkaerőpiaci igények lehetőség szerinti figyelembevétele annak érdekében, hogy a végzett hallgatók minél könnyebben boldogulhassanak a munka világában. A hagyományos munkaerő-szükségleten alapuló megközelítés a képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciát hivatott biztosítani, azonban az utóbbi évtizedekben növekvő inkongruencia miatt a speciális tudás mellett egyre nagyobb szerepe lenne a konvertálható, szélesebb körben felhasználható transzfertudásnak.

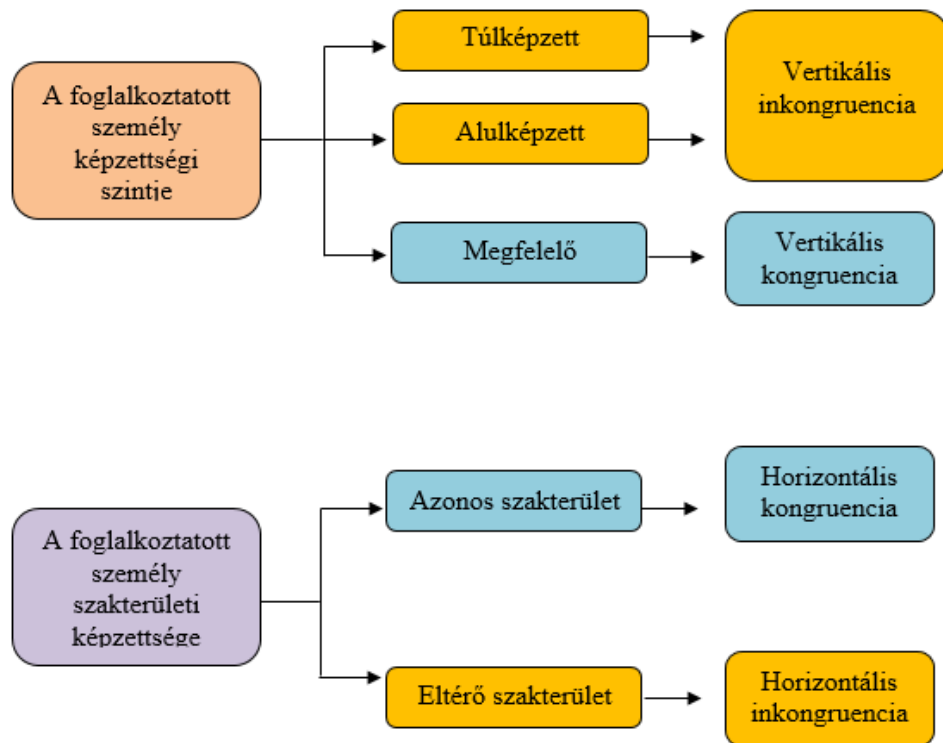
Az elkövetkezőkben be kívánom mutatni a képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítéseket, a kongruencia és az inkongruencia típusait annak érdekében, hogy az inkongruencia mint új jelenség jobban értelmezhetővé váljon.

A kongruencia/inkongruencia fogalma és értelmezései

A kongruencia a latin *congruentia* szóból képződött, amelynek az általános jelentése megegyezés, megfelelés.¹ Az inkongruencia pedig a kongruencia ellentettje, vagyis a megfelelés, az összeillés hiánya. A kongruencia és az inkongruencia értelmezhető az oktatás és a munkaerőpiac oldaláról is. Ha az oktatásból a munkaerőpiacra vezető utak strukturáltak és az egyes munkakörökhöz, illetve foglalkozásokhoz tipikus utak vezetnek, akkor kongruenciáról, ellenkező esetben inkongruenciáról beszélünk (Vincze, 2013).

A képzettség és a foglalkozás közötti kapcsolatot tekintve megkülönböztethetünk vertikális és horizontális illeszkedést. Amennyiben valaki a képzettségi szintjének megfelelő munkakörben helyezkedik el, akkor vertikális, ha a szakterületének megfelelő foglalkozást végez, akkor horizontális, mindkettő teljesülése esetén pedig vertikális és horizontális illeszkedésről van szó. A vertikális és a horizontális illeszkedés külön-külön történő vagy együttes megvalósulása kongruenciát, bármelytípusú illeszkedés hiánya viszont inkongruenciát jelent. Az egyén szempontjából megközelített kongruencia és inkongruencia típusait az 1. ábra szemlélteti.

¹ A fogalom bármely kontextusban, illetve nyelvtani alakzatban ugyanazt jelenti. A matematikában egybevágóságot, a nyelvtanban alakítani egyeztetést, megegyezést jelent. A kongruenciához kapcsolódó kongruens szó a latin *congruens, congruentis* szavakból ered, jelentése megegyező, megfelelő, összeillő. Mindkettő a kongruál (egybevág, összeillik, megfér), latinul *congruere* szóból származik, amely *con*, azaz össze és a *(g)ruere*, azaz fut, siet szavakból keletkezett.



1. Ábra: A kongruencia és inkongruencia típusai

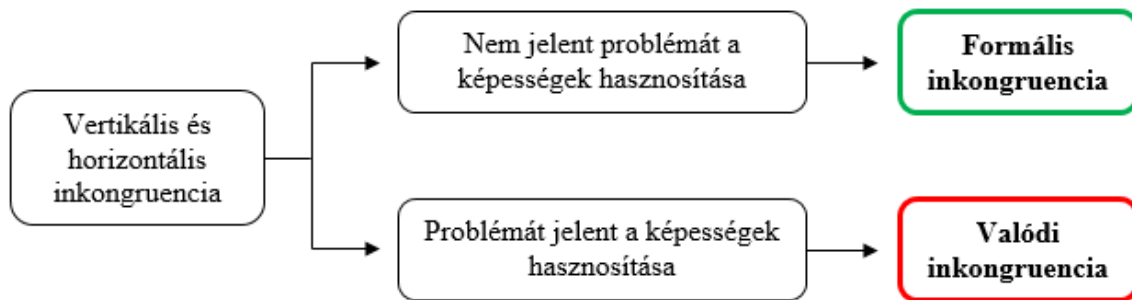
Forrás: saját készítés (Senarath és Patabendige, 2014 [8. p.] alapján)

A kongruencia két típusa közül a vertikális kongruenciát a német nyelvű publikációkban jellemzően vertikális megfelelésnek (vertikale Adäquanz), valamint pozíció- vagy szint-megfelelésnek (Positions-/Niveaueadäquanz) is nevezik (Fehse és Kerst, 2007; Akopdshanján és Reinecke, 2009; Koepernik és Wolter, 2010). Érdekes módon a pozíció- vagy szint-megfelelésnél a képzettségi szinthez társulhat még szempontként a fizetés, az önbecsülés és az ambíció szintje is. A horizontális (horizontale Adäquanz) vagy szakterületi megfelelés (Fachadäquanz) pedig az adott képzettséggel megszerzett szakértelem munkaköri hasznosítását is magában foglalja.

A kongruenciához hasonlóan az inkongruenciának is alapvetően két típusa van, a vertikális és a horizontális inkongruencia (Leuze és Strauß, 2008; Cedefop, 2010). Mint az 1. ábrán látható, vertikális inkongruenciáról (vertical mismatch, vertikale Inadäquanz) akkor beszélünk, amikor a foglalkoztatott személy képzettségi szintje a túlképzettségből (overeuducation) vagy az alulképzettségből (undereuducation) fakadóan az adott munkakörnek, illetve foglalkozásnak nem felel meg (Cedefop, 2010; Senarath és Patabendige, 2014; Morgado, Sequeira, Santos, Lopes és Reis, 2014; Mahuteau, Mavromaras, Sloane és Wei, 2014). Ha a foglalkoztatott személy magasabb képzettséggel rendelkezik, mint ami az adott munka elvégzéséhez szükséges vagy elvárt, akkor túlképzettség, fordítva pedig aluképzettség áll fenn. Ehhez képest a horizontális

inkongruencia (horizontal mismatch, horizontale Inadäquanz) akkor fordul elő, amikor valaki a szakterületi képzettségétől, szakirányú végzettségétől eltérő foglalkozást végez vagy munkakörben dolgozik.

A vertikális és a horizontális inkongruenciával kapcsolatos nemzetközi szakirodalomban létezik egy olyan megközelítés is, amelyben az inkongruencia és a képességek hasznosíthatósága közötti kapcsolat kerül előtérbe. Ennek megfelelően az inkongruenciának másfajta felosztása is lehet.



2. Ábra: Formális és valódi inkongruencia

Forrás: saját készítés

A 2. ábrán látható formális és valódi inkongruenciával összefüggésben létezik két *elméleti megközelítés*, amelyek magyarázatot adhatnak az inkongruencia és a képességek hasznosíthatósága közötti kapcsolatra. Az első a Sattingerhez (1993) köthető *job assignment theory*, amely szerint a túlképzett munkavállalók az adott munkaköri feladataik során csak korlátozottan tudják a képességeiket hasznosítani (skills under-utilization) és ez negatívan hat a munkáltató eredményességére. Az alulképzettségénél is fennáll a negatív hatás az eredményességre, azonban ebben az esetben nem a munkaköri feladatok szintje, hanem a munkavállaló képességei jelentik a korlátot (skills deficit). A második a *heterogenous skills theory*, amely rámutat arra, hogy az azonos képzettséggel rendelkező munkavállalók között jelentős tudás és képességbeli különbségek lehetnek (Di Pietro és Urvin, 2006, idézi Senarath és Patabendige, 2014).

A hivatkozott két elmélet alapján Green és Zhu (2010) az inkongruenciát abból a szempontból közelítették meg, hogy az egyéni munkavállalók problémába ütköznek-e a képességeik hasznosítása során. Ennek megfelelően az egyik csoportba azok kerültek, akiknek problémát jelentett képességeik hasznosítása, a másikba pedig azok, akik probléma nélkül tudták hasznosítani a képességeiket. Az előző esetben valódi inkongruenciáról, az utóbbinál csak formális inkongruenciáról van szó (lásd 2. ábra). A kettő közül a valódi inkongruencia jelenthet nagyobb problémát. Green és Zhu elemzésében ugyanakkor a képességek hasznosíthatóságánál nem esik szó arról, hogy milyen képességekről is van szó. Ha transfertudásról és speciális tudásról beszélünk, akkor a hasznosíthatóság problémája az inkongruens elhelyezkedésnél elsősorban azoknál a munkavállalóknál jelentkezhet, akik jellemzően speciális tudással rendelkeznek. Következésképpen a valódi inkongruencia

előfordulása részben attól is függ, hogy a foglalkoztatott személy milyen arányú speciális és transzfertudás birtokában végzi a feladatait.

Az inkongruenciához kapcsolódó további fogalmak

Az előzőekben bemutatott vertikális és a horizontális inkongruencia a nemzetközi szakirodalomban képességbeli inkongruenciaként (skill mismatch) is megjelenik (Cedefop, 2010; Senarath és Patabendige, 2014), amelyhez további fogalmak kapcsolódnak. A képességbeli inkongruencia esetében nem csak a képzettséget, hanem a képességek szintjét vagy típusát is figyelembe veszik annak eldöntésére, hogy vertikális vagy horizontális inkongruenciáról van-e szó. A képességek oldaláról megközelített inkongruencia típusai között olyan fogalmakkal találkozhatunk, mint a képességhiány, a képességtöbblet és a képességbeli rés. Ha egy adott képesség iránti munkaerőpiaci kereslet meghaladja az adott képességgel rendelkező munkavállalói kínálatot, akkor képességhiányról, ellenkező esetben pedig képességtöbbletről beszélünk. Ehhez képest a képességbeli rés akkor fordul elő, ha a foglalkoztatott személy képességeinek szintje nem éri el az adott munka megfelelő elvégzéséhez elvárt szintet vagy a képességeinek típusa nem kapcsolódik az adott munkához. Emellett a képességek hasznosíthatóságát alapul véve adódhat olyan helyzet, hogy valaki olyan munkát végez, amely során nem tudja teljesen hasznosítani a képességeit, ekkor jelentkezik az „overskilling” esete. Amennyiben azonban valaki nem rendelkezik azokkal a képességekkel, amelyek az adott munka elvégzéséhez szükségesek, akkor az „underskilling” jelentette helyzettel állunk szemben.²

Az inkongruencia a képességek elavulása szempontjából tovább differenciálható. Az egyik eset az, amikor a gazdasági képességek elavulása miatt bizonyos képességek a technikai fejlődéssel, illetve az idő előrehaladásával feleslegessé válnak vagy kevésbé hasznosíthatók. A másik esetben fizikai vagy mentális elavulásról beszélünk, amikor bizonyos fizikai vagy mentális képességeket egy idő után már kisebb hatékonysággal vagy egyáltalán nem tudunk használni a munkavégzés során. Mind a két esetben olyan képességek elavulásáról van szó, amelyek miatt az adott munkavégzéshez szükséges elvárások nem teljesülnek, vagyis inkongruens foglalkoztatás valósul meg (Cedefop, 2010).

A kongruencia/inkongruencia megítélése

A képzettség és a foglalkozás közötti megfelelést tekintve vannak olyan megközelítések, amelyek szerint a felsőoktatás és a munkaerőpiac struktúráinak kongruenciára van szükségük (Polónyi, 2004; Kővári és Polónyi, 2005; Jóna, 2013) és ezt evidenciának kell tekinteni (Jancsák, 2011). Ennek hátterét az adja, hogy a felsőoktatási túlképzés negatív hatásaként felborul a munkaerőpiaci keresletnek és a felsőoktatás kibocsátó-képességének a kongruenciája, amely strukturális munkanélküliséget eredményez. A strukturális

² Véleményem szerint az „overskilling” összekapcsolódik a túlképzettségből adódóan előforduló „skills under-utilization” fogalommal, az „underskilling” pedig az alulképzettség esetén előforduló „skills deficit” helyzettel.

munkanélküliség akkor jelentkezik, amikor a munkaerőpiaci kereslet és kínálat nem illeszkedik egymáshoz (Jóna, 2013). A gazdaság igényeit meghaladó iskolázottság sem nemzetgazdasági, sem egyéni szempontjából nem tud az eredeti célnak megfelelően hasznosulni (Kővári és Polónyi, 2005). Következésképpen az inkongruencia negatív hatást gyakorol a gazdaságra és a társadalomra, ezért törekedni kell a kongruens foglalkoztatás kialakítására (Jóna, 2013).

A kongruenciát hirdető nézetek alapvetően a munkaerő-szükségleti megközelítésen alapulnak, amely napjainkban a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatáról való gondolkodást leginkább meghatározza (Vincze, 2013). A munkaerő-szükségleten alapuló oktatástervezést a II. világháború után kezdték el alkalmazni a kapitalista és a szocialista országokban egyaránt, amely szerint a gazdasági növekedéshez szükség van arra, hogy a munkaerő foglalkozási és képzettségi sajátosságai illeszkedjenek a gazdaság igényeihez (Polónyi, 2002, idézi Vincze, 2013, Jóna, 2013). Ugyanakkor többek között figyelmen kívül hagyták a külső hatásokat, továbbá az egyes munkafajták helyettesítési rugalmasságát nullának és a technológiai fejlődést állandónak tekintették (Jóna, 2013). Habár napjainkra ez a megközelítés kifinomultabbá vált, a tervezést azonban továbbra is nagyban nehezíti az a körülmény, hogy egyes foglalkozások esetében a foglalkozás és szakképzettség között nincs egyértelmű illeszkedés (Harbison, 1968, idézi Vincze, 2013).

A 2008-as világgazdasági válság sokakat rádöbbsentett arra, hogy egy „transzformációs válság” közepén vagyunk, amely a kapitalista ipari társadalomból a gyorsan változó, innovatív információgazdasággá való átalakulás következményeként jelenik meg. Ezt az új tudásvezérelt, információs kapitalizmust a bizonytalanság, illetve a stabilitás hiánya jellemzi (Szabó, 2011). A folyamatos változás a munkáltatók és a munkavállalók részéről is rugalmasságot követel meg, ezért az inkongruens foglalkoztatás egyre inkább gyakorlattá válik. A munkáltatók inkongruencia iránti igényét támasztják alá azok az álláshirdetések, amelyekben az adott munkakör betöltéséhez nem nevezik meg a konkrét szakterületet vagy végzettségi szintet, hanem csak diplomát és bizonyos képességeket várnak el a jelentkezőktől (Vincze, 2013; Mátrai, 2016). Miközben a munkáltatók sokszor fontosabbnak ítélik meg az általános kompetenciákat (lásd transzfertudást), addig a felsőoktatási intézmények alapvetően a szakmai ismereteket (lásd speciális tudást) helyezik előtérbe (Vincze, 2013; Derényi és Vámos, 2015). Ez a magatartás szembemegy az információs kapitalizmus vagy újkapitalizmus viszonyai között tapasztalható inkongruenciával, ezért a munkaerő-szükségleten alapuló tervezés helyett a speciális tudás és *a transzfertudás munkaerőpiaci szükségleteit* kellene figyelembe venni (Mátrai, 2016). Következésképpen az újkapitalizmus viszonyai között nem nagyon lehet törekedni a kongruencia kialakítására, mivel a kongruencia és az inkongruencia egyszerre van jelen a munkaerőpiacon.

Kongruens és inkongruens foglalkoztatás Magyarországon

A kongruencia és az inkongruencia fontosságát támasztja alá, hogy a KSH az elmúlt években reprezentatív mintán alapuló vizsgálatok eredményeit tette közzé a témában. A 2012-ben megjelent KSH tanulmány, amely a munkaerő-felmérés lakossági adatfelvételeire alapozva vizsgálta az 1995 és 2010 közötti időszakban a foglalkoztatottak vertikális kongruenciáját, az eredményt tekintve azonban az olvasó inkább arról kapott képet, hogy a foglalkoztatottak az egyes foglalkozási területeken 1995-ben és 2010-ben milyen iskolai végzettségi szintekkel rendelkeztek. Ezzel szemben a KSH 2015-ben közzétett műhelytanulmánya már valóban vizsgálta a képzettség és a foglalkozás megfeleltethetőségét vertikálisan és horizontálisan egyaránt. A 2011-es népszámlálási adatokra támaszkodó kongruenciavizsgálatban a képzettségek és a foglalkozások közötti horizontális megfeleltetés elvégzéséhez három fő kategóriát határoztak meg. A kongruens foglalkoztatást a megfelelt (MF), az inkongruenst pedig a részben megfelelt (RMF) és a nem felelt meg (NFM) kategória mutatta meg. Emellett a megfelelt kategórián belül kialakítottak egy túlképzett (MF+) és egy alulképzett (MF-) csoportot is, amelyek így egy vertikális elemmel egészítették ki a horizontális vizsgálatot. A három fő megfeleltetési kategórián kívül még meghatározták a külön megnevezés nélküliek (KMN) csoportját, amelybe az alapfokú végzettségűek és a nem besorolható, illetve a szakkód nélküliek kerültek be tekintettel arra, hogy ezek a végzettségek kevés kivételtől eltekintve lényegében egyetlen foglalkozásnak sem feleltethetők meg (KSH, 2015; Lakatos, 2016). A vertikális megfeleltetésnél az iskolai végzettségi szinteket egy ötfokozatú skálába sorolták be. Az elégtelen iskolai végzettséggel rendelkezők (EI) csoportjába azok kerültek, akiknél jelentős különbség mutatkozott a szükséges és a tényleges iskolai végzettség között. A részben elégtelen iskolai végzettséggel rendelkezőket (ERI) azok alkották, akiknek a végzettsége a szükségesnél alacsonyabb, de attól kisebb távolságra volt. Ilyen helyzet fordult elő például akkor, amikor valaki egyetemi szintű végzettség helyett főiskolai szintű végzettséggel rendelkezett. A harmadik fokozat jelentette a kongruens (K) foglalkoztatást, amikor teljes mértékben egybeesett a végzettségi szint és a foglalkozással szemben támasztott képzettségi követelmény. A részben túlképzettek (TRI) az elvárthoz képest magasabb, de nem túl távoli iskolai végzettséggel rendelkeztek, hasonlóan az ERI csoporthoz, csak éppen fordítva. Az ötödik fokozatot jelentő túliskolázottak csoportjába (TI) pedig a szükségeshez képest legalább két fokozattal magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kerültek. A horizontális megfeleltetésnél kialakított három fő kategóriához hasonlóan a vertikális illeszkedésnél is létrehoztak megfelelt, részben megfelelt és nem felelt meg csoportokat. A részben megfelelt (RMF) csoportba kerültek az ERI és a TRI fokozatba soroltak, az EI és a TI fokozatba tartozók a nem felelt meg (NFM) kategóriát alkották. Mindezek ismeretében a foglalkoztatottak horizontális és a vertikális megfeleltethetősége az egyes csoportokat tekintve az 1. táblázat szerint alakult.

1. táblázat: A foglalkoztatottak horizontális és vertikális megfeleltethetősége³

	Horizontális megfeleltetés					Vertikális megfeleltetés			
	Kongruenci a	Inkongruencia				Kongruenci a	Inkongruencia		
Foglalkoztatott ak száma 2011- ben	MF	RMF	NFM	KMN	Együtt	MF	RMF	NFM	Együtt
3 942 723 fő 100%	41,0	15,6	31,8	11,6	59,0	65,5	10,5	24,0	34,5

Forrás: saját szerkesztés (KSH, 2015 alapján)

A 2011-es népszámlálási adatok alapján – mint látható – a teljes foglalkoztatott állomány foglalkozásainak 41%-a felelt meg a képzettségeknek, vagyis mutatott horizontális kongruenciát. A foglalkoztatottak többsége, 59%-a végzett nem vagy csak részben a szakterületének megfelelő, inkongruens foglalkozást. A vertikális kongruenciát tekintve a foglalkoztatottak többsége, 65,5%-a a képzettségének megfelelő foglalkozáshoz kapcsolódó tevékenységet látott el. A teljes foglalkoztatott állományban a vertikális inkongruencia szintje 34,5%-ot tett ki. Ha az általános érvényű megállapításokon túl a konkrét foglalkozások, foglalkozási csoportok szintjén vizsgáljuk az eredményeket, akkor elmondható, hogy a foglalkozásokhoz kapcsolódó tevékenységek jelentős része elvégezhető inkongruens végzettséggel is, azonban minél speciálisabb foglalkozásról (például orvos, bíró) van szó, illetve minél hosszabb idő szükséges a megfelelő képzettség elsajátításához, annál nagyobb a rá jellemző kongruencia szint (Lakatos, 2016). Mindazonáltal az eredmények egyértelműen megmutatják, hogy összességében a kongruencia mellett az inkongruencia is jelentős arányt képvisel a hazai munkaerőpiacon.

Mint a hivatkozások egy része jól mutatja, korszakunkban a munkaadók a speciális tudás igénye mellett egyre inkább a szélesebb körben felhasználható transfertudással rendelkező munkavállalókat keresik, akik rugalmasan tudnak alkalmazkodni a gyorsan változó körülményekhez. A hazai foglalkoztatottsági adatok is azt támasztják alá, hogy az inkongruens foglalkoztatás horizontálisan és vertikálisan egyaránt jelentős arányt képvisel. Ennek megfelelően a hagyományos munkaerő-keresleti megközelítések helyett olyan felsőfokú oktatástervezésre van szükség, amely a speciális tudás mellett az inkongruenciához kapcsolódó transfertudás iránti munkaerőpiaci igényeket is kielégíti.

³ Az eltérő módszertan miatt nem volt lehetőség a horizontális és a vertikális megfeleltetés képzettségi szintenként történő összehasonlítására.

Felhasznált irodalom

- Akopdshanjan, E. und Reinecke, A. (2009): Mismatch und das Problem der unterwertigen Beschäftigung (Ausbildungsinadäquanz) – Ausmaß, Folgen und arbeitsmarktpolitische Implikationen. Seminararbeit zu „Aktuelle Probleme der Wirtschaftspolitik“ Wintersemester 2009/2010, Universität Hamburg URL: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/vwl/aussenhandel/internationalewirtschaftsbeziehungen/Hauptstudium/Seminar_APWP/SoSe2008/Auswahl_der_Seminararbeiten/WiSe0910/C3.pdf
Utolsó letöltés: 2016.10.14.
- CEDEFOP (2010): Skill mismatch in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training URL: https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwjF6IL93JvQAhUBWCwKHZp_C04QFggwMAI&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F9023_en.pdf&usq=AFQjCNG3a1M5idTwlwq2Ce6NRkiAKx2SGg&cad=rja
Utolsó letöltés: 2016.08.29.
- Di Pietro, G. and Urwin, P. (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, Taylor and Francis Journals, 38(1), 79-93.
- Derényi András és Vámos Ágnes (2015): A felsőoktatás képzési területeinek kimeneti leírása – ajánlások. Egy kísérleti fejlesztés eredménye. Oktatási Hivatal URL: http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/tamop413/eredmenyek/kimeneti_leirasok.pdf
Utolsó letöltés: 2016.03.22.
- Fehse, S. und Kerst, C. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. *Beiträge zur Hochschulforschung*, Heft 1, 29. URL: <http://www.ihf.zfb.mwn.de/uploads/media/1-2007-fehse-kerst.pdf>
Utolsó letöltés: 2016.10.14.
- Green, F. and Zhu, Y. (2010). Over qualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62(4), 740-763. URL: <https://www.kent.ac.uk/economics/documents/GES%20Background%20Documents/overeducation/Overeducation.pdf>
Utolsó letöltés: 2016.09.02.
- Harbison, F. (1968): Az emberi erőforrások értékelése. In: *Az oktatás tervezése. Tanulmányok*. UNESCO - Tankönyvkiadó, Budapest. 95-111.
- Jancsák Csaba (2011): Melyek a munkaerőpiac elvárásai? URL: <http://titan.physx.u-szeged.hu/physics/Oktatas10/MunkaeroPiac.pdf>
Utolsó letöltés: 2016.03.25.
- Jóna György (2013): A felsőoktatás és foglalkoztathatóság integrációjának technikái In: Darvai T. (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac – Eseményektől a kompetenciák felé*. SETUP – Belvedere Meridionale, Szeged 45-66.

URL: <http://www.belvedere.meridionale.hu/letolt/felsooktatasesmunkaeropiac.pdf>

Utolsó letöltés: 2016.03.25.

- Koepernik, C. und Wolter, A. (2010): Studium und Beruf. Arbeitspapier 210, Demokratische und Soziale Hochschule
URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_210.pdf Utolsó letöltés: 2016.10.14.
- Kővári György és Polónyi István (2005): A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei. OFI pályázat URL: https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiM3Juu6JvQAhWBjSwKHWkHCE4QFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fecon.core.hu%2Fdoc%2Ffelhiv%2Fpolonyi-kovari-resume.doc&usg=AFQjCNGBoubgKqJKkhHUOAAIjz6bhSKJ_w&cad=rja
Utolsó letöltés: 2016.08.20.
- KSH (2015): A képzettség és a foglalkozás megfelelésének (kongruenciájának) elemzése a 2011. évi népszámlálás adatainak felhasználásával URL: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/muhelytanulmanyok6.pdf> Utolsó letöltés: 2016.08.20.
- KSH (2012): Foglalkoztatottak életkor, foglalkozás és képzettségi szint szerint 1995 és 2010 között (vertikális kongruenciavizsgálat)
URL: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kongruencia.pdf> Utolsó letöltés: 2016.03.25.
- Lakatos Miklós (2016): Képzettségek és foglalkozások megfeleltethetősége. *Educatio* 25. évf. 1. 84-99. URL: <https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwig-qO0p6DQAhVBEywKHW7dAfcQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.educationline.eu%2Fhu%2Fletoltes.php%3Ffid%3Dtartalom%2F2492&usg=AFQjCNHbaOg7dTm6Y7gQfcOzTHFtVEaiTA&cad=rja> Utolsó letöltés: 2016.08.20.
- Leuze, K. und Strauß, S. (2008): Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Research Note No. 23 URL: http://www.ratswd.de/download/workingpapers2008/28_08.pdf Utolsó letöltés: 2016.10.14.
- Mahuteau, S., Mavromaras, K., Sloane, P. and Wei, Z. (2014): Horizontal and Vertical Mismatch and Wages URL: https://www.melbourneinstitute.com/downloads/hilda/Bibliography/Other_Publications/2014/Mahuteau_etal_educational_mismatch_and_wages_SloanePaper.pdf
Utolsó letöltés: 2016.08.29.
- Mátrai Zsuzsa (2016): Kifektetés az emberi tőkéből. *Iskolakultúra*. 2. sz. 100-107. URL: <http://www.iskolakultura.hu/ikultura-folyoirat/documents/2016/02/08.pdf> Utolsó letöltés: 2016.03.25.
- Morgado, A., Sequeira, T.N., Santos, M., Lopes, A.F. and Reis, A.B. (2014): Measuring Labour Mismatch in Europe. CEFAGE-UE Working Paper URL:

[https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwi-](https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwi-3pGX3pvQAhXGBSwKHb6kCPsQFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cefage.uevora.pt%2Fen%2Fcontent%2Fdownload%2F5143%2F58259%2Fversion%2F1%2Ffile%2F2014_13.pdf&usg=AFQjCNFozu3pyrnVHVUkMaVs8E-UvWVNSA&cad=rja)

[3pGX3pvQAhXGBSwKHb6kCPsQFgggMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.cefage.uevora.pt%2Fen%2Fcontent%2Fdownload%2F5143%2F58259%2Fversion%2F1%2Ffile%2F2014_13.pdf&usg=AFQjCNFozu3pyrnVHVUkMaVs8E-UvWVNSA&cad=rja](http%3A%2F%2Fwww.cefage.uevora.pt%2Fen%2Fcontent%2Fdownload%2F5143%2F58259%2Fversion%2F1%2Ffile%2F2014_13.pdf&usg=AFQjCNFozu3pyrnVHVUkMaVs8E-UvWVNSA&cad=rja)

Utolsó letöltés: 2016.08.29.

- Polónyi István (2004): A felsőoktatás és a gazdasági szféra kapcsolata – egy empirikus vizsgálat URL:
https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwigycTLpKDOAhXF6CwKHfRRAIlgQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.kreditlap.hu%2Fkkk%2Fletoltes%2Ffeo_vallalat_polonyi.doc&usg=AFQjCNFPXd5EkkQTZEikQd9G-1BJRz1xA&bvm=bv.138169073,d.bGg&cad=rja Utolsó letöltés: 2016.08.20.
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris Kiadó, Budapest
- Sattinger, M. (1993): Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, XXXI (2), 831–880.
- Senarath, S.A.C.L. and Patabendige, S.S.J. (2014): Job-Education Mismatch Among the Graduates: A Sri Lankan Perspective. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, Vol. 1 No. 2
URL: http://www.mgt.ruh.ac.lk/rjmf/pdfs/RJMF0102_JA_p1.pdf Utolsó letöltés: 2016.08.29.
- Szabó Katalin (2011): Transzformációs válság: Rögös út az információs kapitalizmus felé. *Társadalomkutatás* 29 (2011) 2, 202-218 URL: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1324/1/szabo_katalin_transzformacios_val sag.pdf Utolsó letöltés: 2016.09.12.
- Vincze Szilvia (2013): *A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest