

BALOGH GÁBOR–SZABÓ-BÁLINT BRIGITTA–UHRIN ANETT

# A közgazdászhallgatók reális vagy irreális bérvárakozásait befolyásoló tényezők és a munkatapasztalat összefüggései

Tanulmányunk a közgazdász egyetemi hallgatók bérvárakozásaival foglalkozik, ezen belül is a tapasztalatok befolyásoló szerepével. A közgazdaságtanban fellelhető béregyenletek között számos olyan változat található, amely magyarázó változóként építi be a modellbe a szakmai gyakorlattal eltöltött évek számát. A tapasztalattal hosszú távon jellemzően bérnövekmény keletkezik. Azt vizsgáljuk, hogy az egyetemisták első munkatapasztalatai miként hatnak az általuk (el)várt keresetek mértékére. Kutatási kérdésünk azt volt, hogy vajon az első néhány hónapos, féléves vagy akár egyéves szakmai gyakorlat kimutathatóan megnöveli-e a bérvárakozásokat (azaz rövid távon is érvényesül-e ez a jelenség), vagy nincs szignifikáns hatással, esetleg fordított hatással lehet a várakozásokra. Az elemzéshez a Pécsi Tudományegyetemen 2022-ben lefolytatott kérdőíves kutatás (296 fős minta) eredményeit használtuk fel.\*  
Journal of Economic Literature (JEL) kód: J24, J31, E24.

## Bevezetés

Tanulmányunk első részében a bérigényekhez kapcsolódó főbb közgazdasági modellek releváns magyarázó változóit vizsgáljuk meg kifejezetten a diplomaszerzés előtt álló fiatalok szemszögéből. Olyan kérdésekre keressük választ, hogy vajon ebben a speciális

\* A tanulmány megírását a TKP2021-NKTA-19 számú projekt támogatta, amely az Innovációs és Technológiai Minisztérium Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával a TKP2021-NKTA pályázati program finanszírozásában valósult meg.

A tanulmányhoz online *Függelék* tartozik, amelyet az alábbi linken érhetnek el:

[https://docs.google.com/document/d/147OE1qfJzLBOCC\\_X9y0Qhj8PjexyXksM/edit?usp=sharing&ouid=110842809384428278676&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/147OE1qfJzLBOCC_X9y0Qhj8PjexyXksM/edit?usp=sharing&ouid=110842809384428278676&rtpof=true&sd=true).

Balogh Gábor habilitált egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (e-mail: balogh@ktk.pte.hu).

Szabó-Bálint Brigitta egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (e-mail: balintb@ktk.pte.hu).

Uhrin Anett PhD-hallgató, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (e-mail: uhrin.anett@ktk.pte.hu).

A kézirat első változata 2023. június 30-án érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2023.11.1261>

életrészesben miképpen érvényesülnek a bérmegethatározási modellek. Mely hatások azok, amelyek nagyobb súllyal szerepelhetnek az egyetemi hallgatók bérvárakozásaiban, és melyek szerepelhetnek kisebbel. Számos kutatásból, statisztikából és tanulmányból – például korábban az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. által rendszeresen publikált hallgatói motivációs vizsgálatokból, később a diplomás pályakövető felmérésekből is – évek, sőt évtizedek óta kiolvasható, hogy az egyetemi hallgatók és végzősök gyakran irreális várakozásokat fogalmazznak meg a kezdő fizetésüket illetően, azaz a bérekre vonatkozó becslések gyakran felfelé vagy lefelé torzítanak a munkaerőpiacon elérhető tényleges bérekhez képest. Ez az eltérés akár 100 ezer forintos mértékű is lehet.

A felfelé torzítás ugyanakkor nem csak Magyarországon létező jelenség: a nemzetközi szakirodalmi kitekintésünket követően arra a következtetésre jutottunk, hogy elsősorban életkortól, életrészesztől függő jelenség, valamint generációs trend. *Snieska és szerzőtársai* [2020] eredményei azt mutatták, hogy az ezredforduló után született – posztmillenniumi generációkhoz tartozó – hallgatók és munkavállalók relatíve magas motivációval rendelkeznek a tanulás–fejlődés területén, ugyanakkor ehhez relatíve magas elvárásuk is társul a munka, a karrier és a keresetek terén, ami csökkenti a foglalkoztathatóságukat, amennyiben nem rendelkeznek megfelelő munkatapasztalattal és szociális készségekkel.

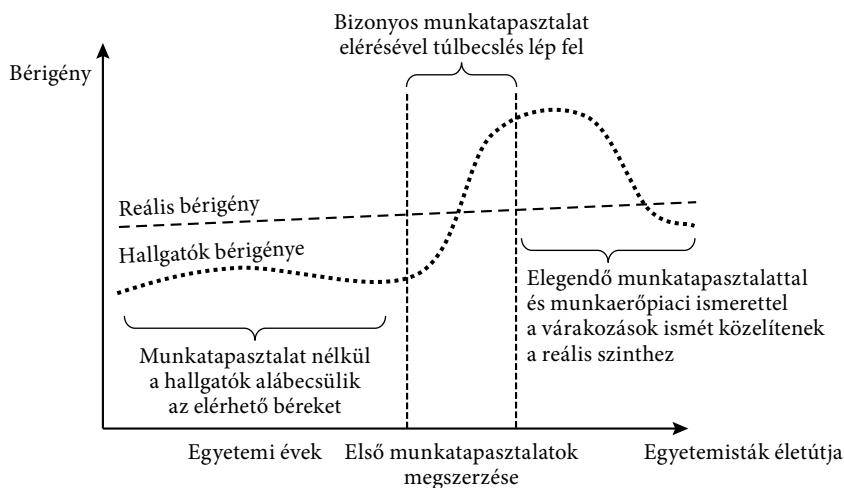
Kifejezetten a frissen végzettek (és a diplomaszerezéshez közelítők) bérigenye ugrik meg az újabb kutatási jelentések szerint (*Dickler* [2023], *Brown* [2023], *Delano* [2022], *Saari és szerzőtársai* [2020], *Lisá és szerzőtársai* [2019]), különösen akkor, amikor a megélhetési költségek is növekednek. Ezek az empirikus megfigyeléseken alapuló modellünk (*1. ábra*): feltételeztük, hogy a diplomaszerezés és az első munkatapasztalatok megszerzésének időszakában a bérek tekintetében túlbecslés lép fel a pályakezdő munkavállalói oldalon. Célunk saját felmérésünkkel az volt, hogy teszteljük ezt a koncepciót: vajon hazánkban is megfigyelhető-e ez a jelenség?

Tanulmányunk fő kutatási kérdése, hogy a munkavállalói oldal – a felsőoktatásban töltött speciális életrészesében – milyen bérmegethatározási modell vagy tényezők alapján végez becsléseket a jövőben várható kezdő fizetésre vonatkozóan, illetve mi okozhatja az érzékelhető szakadékot az általuk elvárt és a munkáltatók által adható fizetések között. Az alá- vagy fölébecsült jövedelmi elvárások annak ellenére is létrejöhetnek, hogy számos – a hallgatók által is elérhető – összehasonlítási alap (*benchmark*), felmérési eredmény is könnyedén letölthető az internetről, amelyek referenciapontot tudnának nyújtani számukra a reális bérvárakozások kialakításában.

Előzetes kutatásaink alapján az első munkatapasztalatok megszerzése nagymértékben képes befolyásolni a bérvárakozásokat. Kiinduló modellünkben a szakmai gyakorlat vízváltóként szerepel a hallgatók önismerete, énképe és a külvilágról alkotott elképzelése (a munka világának visszajelzése) tekintetében, így a hónapokban mérhető (például 1–6 hónap) tapasztalat megszerzésére érzékenyen reagálhatnak, ami a bérvárakozások tekintetében nagyfokú rugalmasságban manifesztálódhat. Feltételezzük, hogy tapasztalat nélkül alábecsülik saját munkaerőpiaci értéküket, majd az első időszakban nagy magabiztosságra tesznek szert, ami túlbecslést idézhet elő, ezt követően a várakozások ismét elkezdnek a reális szint felé közelíteni. A következőkben a kapcsolódó elméleteket és empirikus kutatásokat vázoljuk.

## 1. ábra

Kiinduló modellünk: a munkatapasztalat hatása a bérvárakozások reális meghatározására



Forrás: Dickler [2023], Brown [2023], Delano [2022], Saari és szerzőtársai [2020], Lis és szerzőtársai [2019] alapján saját szerkesztés.

## Bérmeghatározási modellek főbb magyarázó változói a pályakezdők szempontjából

A túl alacsony vagy túl magas bérigényeket megfogalmazó egyetemisták esetében fontos megemlíteni *Kahneman–Tversky* [1979], [1982] kilátásméletét: a bérmeghatározás esetében sem lehet feltételezni a racionális gondolkodást. A tényadatoknál erőteljesebb hatást gyakorolnak az emberi, pszichológiai tényezők (*Hámori* [2003]). Kutatások és tanulmányok sora (például: *Schultz* [1960], *Graham–Webb* [1979], *Le és szerzőtársai* [2005] vagy *T. Kiss* [2012]) foglalkozik azzal, hogy miként lehet az emberi tőke értékét megbecsülni, a beruházási elméletek, a szűrőelméletek és számos más megközelítés is igyekszik minél pontosabban megbecsülni, hogy a munkáltató számára mekkora értéket képvisel egy-egy munkatárs, és különböző béregyenletekkel és bérmeghatározási modellekkel igyekeznek megbecsülni a várható kereseteket. Ezen elméletekből most újszerű megközelítésben, kifejezetten az egyetemi hallgatók és a frissdiplomások szemszögéből szűrjük ki azokat a magyarázó változókat, amelyek esetükben relevánsak lehetnek, és kiegészítjük őket néhány olyan szemponttal, amelyek nem elég részletesen jelennek meg a fenti modellekben. Célkitűzésünk, hogy azonosítsuk azokat a befolyásoló tényezőket, amelyeket a hallgatók figyelembe vesznek kalkulációik során, és amelyek egyúttal előidéznek torzításokat.

A bérmeghatározási modellekben az egyik legfontosabb szerepet az oktatás tölti be: míg korábban a megszerzett végzettség szintje és a befejezett iskolai évek száma volt mérvadó a háttérmutatókban, addig az elmúlt évtizedekben szofisztikáltabb mutatók alakultak ki a megtérülési vizsgálatokban (*Hermann és szerzőtársai*

[2022]). A kereseteket befolyásoló főbb változók [hosszabb tanulási idő (iskolai évek száma), magasabb iskolai végzettség] a munkaerőpiacon több más sztochasztikus befolyásoló tényezővel hozhatók összefüggésbe, és több ehhez kapcsolódó kutatás is ezeket a kapcsolatokat vizsgálja: szocioökonómiai háttér, veleszületett képesség, az oktatás színvonalának minőségi mutatói, iskolai erőforrások, eredményesség, nem iskolai keretekhez kötött tudás, valamint kognitív készségek (*Hermann és szerzőtársai* [2022], *Betts* [2010], *Hanushek* [2009], *Lindqvist–Vestman* [2011]). A készségek vonatkozásában *Sipos és szerzőtársai* [2020] a Diplomás Pályakövető Rendszer adatai alapján kimutatták, hogy a hazai frissdiplomások kereseteire hosszú távon szignifikáns befolyásoló hatást gyakorolnak a részvételi és a módszertani kompetenciák. A munka világára történő felkészülés során pedig szükséges, hogy a hallgatók információkat szerezzenek a munkáltatók által elvárt kompetenciákról, együtt minél valóságközelibb helyzetekben tesztelhesék ezeket, hogy fény derüljön erősségeikre és hiányosságaikra (*Sipos és szerzőtársai* [2020]). *Hermann és szerzőtársai* [2022] eredményei alapján a kognitív készségek a magasabb végzettségűek esetében gyakorolnak nagyobb hatást a keresetekre, szemben az alacsony végzettségűekkel, akiknél ennek nincs szignifikáns szerepe. A fizetéseket kimutathatóan az úgynevezett magas részvételi kompetenciák (például tervezés, tárgyalás, asszertivitás, döntés, vezetői készségek) képesek leginkább megnövelni, míg az úgynevezett szervezeti kompetenciák (pontosság, koncentráció, önállóság, nyomás alatti munka) esetében alacsonyabb fizetést lehet elérni (*Sipos és szerzőtársai* [2020] 1148. o., *García-Aracil–Van der Velden* [2007]).

Kiemelt szerep jut tehát a munkaerőpiac által elvárt és a hallgató által birtokolt (és színvonalas felsőoktatási intézményben kifejlesztett, elsajátított) kompetenciáknak, valamint a végzettségnek, a kognitív készségeknek. Fontos hozzátenni, hogy *Mincer* [1974] kereseti függvényében megjelenik a munkatapasztalat (munkában eltöltött évek) is mint a bérekre jelentős hatást gyakorló tényező; annak ellenére, hogy pozitívan befolyásolja a kereseteket, mindez csak egy bizonyos szint elérése után (9 év fölött) válik láthatóvá. *Mincer* modelljében a bér logaritmikus módon jelenik meg az egyenletben, amelyben az oktatást, a tapasztalatot és a tapasztalat négyzetét jelenítette meg a regresszió során (*Németh* [2022]). Számos emberítőke-befektetéssel foglalkozó kutató építette be a tapasztalatot magyarázó változóként a modelljébe: *Blaug* [1976], *Robb* [1967], *Psacharopoulos* [1981], *Oaxaca–Ransom* [1994], *Köllő* [2000a], [2000b], *Lovász* [2013], *Koziol és szerzőtársai* [2014]. *Németh Julianna Gitelman* [1968]-at idézi:

„a tapasztalat [...] az adott munkahelyen vagy adott beosztásban járulhat hozzá az egyén bérének növekedéséhez.” (*Németh* [2022] 73. o.)

*Mincer* későbbi modelljeiben megjelennek a kognitív mérhető teszteredmények is, amelyekkel jobban lehetett becsülni a várható kereseteket.

„A jobb kognitív készségek (és ugyanígy a nem kognitív készségek is) az életpálya során jól számszerűsíthető kereseti és munkapiaci előnyökkel járnak.” (*Hermann és szerzőtársai* [2022] 178. o.)

Különböző személyiségjegyek is befolyásolhatják a kereseteket (motiváltság, szorgalom, szervezőképesség, vállalkozási hajlandóság, időmenedzsment) (*Hermann és szerzőtársai* [2022], *Gunderson–Oreopoulos* [2010]).

A referenciapontok keresése különösen fontos az egyetemi hallgatók számára: a távoli referenciaszemélyek inkább hosszú távú motivációként jelennek meg, míg aktuális döntéseiket inkább a közeli emberekhez való hasonlítás alapján hozzák meg (*Ertl* [2022]). Ennek ellenére a hallgatók nem mindig abból a mezőnyből választanak referenciapontot, amelyben ők maguk versenyeznek. A végzős közgazdászhallgatók jellemzően magasabb (gyakran akár nyugati színvonalú) bérvárakozásokat határoznak meg az elérhető referenciapontokhoz képest, holott például

„...az aggregált, kiigazított bérhányadot illetően [...] Magyarország a többi visegrádi országhoz hasonlóan az EU-országok mezőnyének legvégén található.” (*Kónya és szerzőtársai* [2021] 1052. o.)

Mi indokolhatja az átlagtól szignifikánsan eltérő (alacsonyabb vagy magasabb) bérvárakozásokat a friss diplomás közgazdász pályakezdők esetében? Az alábbiakban összegyűjtünk 14 olyan szempontot, amelyek indokolhatják a torzítást.

1. Az oktatás megtérülési rátája: szeretnék, ha minél gyorsabban megtérülnének a befektetéseik (oktatás költségei, diákhitel, a hozzájuk kapcsolódó addicionális költségek: az albérlek, utazási ráfordítások stb.). *Abraham és szerzőtársai* [2020] szerint a jövedelemvezérelt hallgatói csoport számára nagyon fontos, hogy az oktatás finanszírozásáért felvett kölcsönöket minél hamarabb vissza tudják fizetni, amihez a magasabb bérek nyújtanak biztosítékot. Ebben megjelenik tehát az az igény, hogy a hallgatóknak szükségük van a magasabb keresetekre, hogy tudják fizetni a törlesztőrészleteket, ily módon egyfajta erős vágy is megjelenik a jövedelemvárakozások fölfelé torzításában.

2. Méltányos, referenciapont-alapú (összehasonlításon alapuló) döntéshozatal is indokolhatja, hiszen a magyar munkavállalók jobban elfogadják a több erőfeszítésért járó magasabb fizetést, mint a pozícióból (végzettség, évek száma) fakadó bérelőnyt (*Ertl* [2022]).

3. Túlzott magabiztosság jellemző a frissdiplomások egy részére, és többen már a karrierjük korai szakaszában vezetővé szeretnének válni: pszichológiai hatás, hogy a diplomaszerezés küszöbén a hallgatók egy része jellemzően túlbecsüli saját munkaerő-piaci értékét, egyfajta „hév” jelenik meg bennük, amelyet sokszor a munkaerőpiac valóságában eltöltött első néhány hónap tud „letörni”, a realitásokhoz visszaterelni. Ugyanennek a fordítottja is igaz: amennyiben a hallgatónak alacsony az önértékelése, nem szerzett még kellő külső visszajelzést, alábecsülheti a számára elérhető bérszintet.

4. Az információk hiánya vagy negligálása, azaz a hallgatók egy része egyáltalán nem vagy csak felületesen törekszik a releváns információk begyűjtésére, helyette a kényelmesebb módszert alkalmazza: szubjektív megéléseiből, ismerősök és család (dez)információiból és saját intuíciójából körvonalaz egy összeget, amely így távol eshet a realitásoktól.

5. Elégedettség és szükséglet oldaláról is meg lehet határozni a bért, hiszen a pályakezdők gyakran csupán egy számukra elfogadható szintű jövedelemhez szeretnének

jutni, ilyenkor azonban a külső szereplőktől származó információk könnyebben befolyásolhatják a várakozásokat (Ertl [2022] 1172. o., Simon [1957], [1959]).

6. A hallgatók nagyarányú munkavállalása a tanulmányok mellett (Lengyel [2021]), illetve az ehhez kapcsolódó – nem feltétlenül szakirányú – munkatapasztalatok beépítése saját várakozásaik közé, valamint az elmúlt évtizedben megnövekedett költségtérítési közgazdászhallgatói arány is megemelheti a bérkalkulációkat a költségek mielőbbi megtérülése reményében.

7. A szakmai gyakorlatot is belekalkulálhatják már a végzés előtt a bérigényekbe, így a szakmai gyakorlat hatását is túlbecsülhetik.

8. Várakozásaikba beépítik a fiatalok az életkorból fakadó előnyeiket is a munkaerőpiacon, hiszen „ma már nem léteznek az idősebbek bérelőnye” (Berde-Mágó [2021] 406. o.).

9. Az objektív karriersikerhez kapcsolódó kutatások alapján mind a mesterképzések, mind a jó tanulmányi átlagok hozzájárulnak a magasabb bérekhez (Szabó-Bálint-Sipos [2021]), ugyanakkor a hallgatók valószínűleg nem analitikusan közelítik a kérdést a becslésnél, csupán azt veszik figyelembe, hogy felsőfokú végzettséget szereznek [függetlenül a tanulmányi átlagoktól és a diploma szintjétől (alap- vagy mesterszak), továbbá a mesterszakot végzettek gyakran úgy tekintenek magukra, mint két diplomás munkavállalókra (egy alap- és egy mesterszak birtokosai)].

10. A pályakezdők bérvárakozásait befolyásolja a szakportfóliójuk, azaz például a mesterszakosok esetében az alap- és a mesterszak közötti diverzifikáció magasabb bérelőnyt jelent számukra, és ez a területváltók esetében fokozottabban érvényesül (azaz teljesen más tudományterületre váltás esetén) (Balogh-Sipos [2019]).

11. A kapcsolati háló alá- vagy túlbecslése: bár az egykori évfolyamtársak jelenléte a munkáltatónál magasabb kezdő bért, presztízst és tartósabb munkaviszonyt eredményezhet, ennek ellenére a pályakezdők kevésbé tudják ezt a csatornát hasznosítani, inkább a következő években válik jellemzővé (Ilyés-Sebők [2020]).

12. A felsőoktatási intézmény piaci-üzleti orientációja, értékrendje és kultúrája is hatással lehet a hallgatók gondolkodására, bérvárakozásaira (Heidrich és szerzőtársai [2022]).

13. Elképzelhető az is, hogy a magasabb béreket megfogalmazók eleve „alkuképes” bérekre gondolnak, azaz inkább többet mondanak, amiből a munkáltató a bértárgyalás során „lefaraghat”. Idetartozik az a fejlődépszichológiából ismert magyarázat is, hogy számos hallgató a szakmai gyakorlat előtti időszakot nagyon érzékeny életszakaszként éli meg. Nevezhetjük posztadoleszcenciának is vagy „kapunyitási pániknak”. A lényege, hogy a hallgatók egy része megijed attól, hogy az eddig jól kikövezt életútjuk véget ér, és felnőttként kell kilépniük a munka világába, ami tele van bizonytalansággal. A sok karrieropció tanácstalanságot okoz esetükben, ami tükröződhet a bérelvárások kialakulatlanságában, átgondolatlanságában is.

14. A rövid és hosszú távú sokkhatások – mint például az adatfelvételünk időszakában kitört háború Ukrajna és Oroszország között, illetve az inflációs válság – a bérigényeket is jelentősen megnövelhetik.

Azt feltételezzük, hogy a hallgatók tudatossága között kisebb-nagyobb eltérések lehetnek, így tanulmányunkban nem homogén sokaságként tekintünk a vizsgált mintára.

A bérigényben tehát megjelenik a hallgatók személyisége, érzelmei, motivációja, aspirációs szintje és számos olyan tényező is, amelyek elválasztják a magas szinten tudatos és a kevésbé tudatos egyéneket egymástól. Saját kutatásunkban ezért külön vizsgáljuk a reális, az alábecslő és a fölébecslő hallgatókat.

Az, hogy a hallgatók hogyan látják a diplomaszerezéskori munkaerő-piaci értéküket és kereseti elvárásaikat, más országokban is szakadékként jelenik meg a munkáltatói oldal véleményéhez képest. Szlovákiában például egy kutatás szerint a megfelelő készségek és a reális önismeret hiányát látták a diplomások foglalkoztatása legfőbb akadályának, miközben a megkérdezett hallgatók sokkal elégedettebbek voltak saját magukkal, mint a cégek velük (*Lisá és szerzőtársai* [2019]). Igaz ez a bérvárakozásokra is: a frissdiplomások magasabb kereseteket vártak el, mint amit a munkaadók felajánlottak számukra, annak ellenére, hogy még hiányoztak a gyakorlati készségeik. A munkáltatók úgy gondolják, hogy a hallgatóknak még tanulniuk kellene közvetlenül a szakterületükön, miközben a hallgatók azt feltételezik, hogy a felsőoktatás szorosabb kapcsolatban áll a munkaerőpiaccal, így már nagyrészt tudnak mindent, amire szükségük van (*Lisá és szerzőtársai* [2019]).

Az általunk 2022-ben felmért hallgatók éppen a koronavírus-járvány ideje alatt végezték tanulmányaikat, így nagy részük *online* oktatásban részesült, ami a különböző gyakorlati készségeikre is kihathatott. Ugyanakkor valószínűleg ezt a hallgatók nem kalkulálják bele későbbi bérvárakozásaikba: *Aucejo és szerzőtársai* [2020] egyesült államokbeli egyetemi hallgatók esetében mutatta ki, hogy a bérvárakozások meghatározásánál kevésbé veszik figyelembe a lehetséges befolyásoló tényezőket, mint a tanulmányi átlagok, tapasztalatok, készségfejlődés, illetve a különböző sokkok (mint a világjárvány, egészségügyi vagy gazdasági, pénzügyi és energiaválság) tanulmányi átlagokra gyakorolt hatása, amelyek ugyanakkor a munkáltatókra és az általuk adható bérekre is jelentősen hatnak. *Soon és szerzőtársai* [2019] eredményei alapján a tanulmányi eredmények önmagukban nem, csakis a tapasztalatokkal együtt tudnak érvényesülni a keresetekben.

*Saari és szerzőtársai* [2020] szerint a végzős egyetemi hallgatók bérvárakozásaik kialakításakor figyelembe veszik a megélhetési költségek emelkedését. Már említettük, hogy a 2022-ben kitört Oroszország és Ukrajna közötti háborúra, valamint a magas inflációra érzékenyen reagálhattak a hallgatók.

## Bérezési igények alakulása az elmúlt évek kutatásai tükrében

*Csehné* [2014] egy 312 fős országos, nem reprezentatív hallgatói mintát kérdezett le elhelyezkedési terveik kapcsán. A legtöbben multinacionális vállalatnál terveztek elhelyezkedni (több mint 50 százalék), valamint középvezetői beosztásban képzeltek el magukat. A munkavállalás tervezett helye elsősorban a lakhely volt. Ezek a háttérinformációk fontosak lehetnek olyan szempontból, hogy a szerző szerint a kitöltők fizetési igényei igen magasnak tekinthetők. A megkérdezett hallgatók több mint fele a diplomás minimálbér (azaz a garantált bérminimum, ami 2014-ben 118 ezer forint volt) kétszeresét szeretné majd megkapni kezdő fizetésként. Pedig a szerző szerint

inkább a diplomás minimálbér 1,5-szerese az átlagos érték. Konklúziója, hogy a friss-diplomásoknak komolyan kell venniük a munkavállalásra való felkészülést, valamint tudatosságukat jobban erősíteni kell.

Egy későbbi munka során Csehné [2016] 198 hallgatót kérdezett meg a kelet-, közép- és nyugat-magyarországi régiókban. A legtöbb válaszadó a diplomás minimálbér (2016-ban: 129 ezer forint) kétszeresét szeretné megkapni kezdetben, és csupán egynegyedüknek lenne elég annak összege. Regionális összehasonlításban nem talált szignifikáns különbséget a szerző a fizetési igények között.

A Magyar Ifjúság Kutatást négyévente végzik el a 15–29 éves fiatalok körében, amelynek adatai korra, nemre, iskolai végzettségre, településtípusra, lakhelyre (járás/város) reprezentatívnak tekinthetők. A minta 8000 fős. A felmérés célja a fiatalok élethelyzetének-életmódjának-problématerképének feltárása. A 2016-os eredmények (Székely–Szabó [2016]) alapján a fiatalok nettó 238 795 forint átlagos fizetést jelöltek meg elfogadhatónak. A válaszok szóródásából arra következtettek a kutatók, hogy a megkérdezettek egy része feltehetően reális elvárással rendelkezik, míg másik részük inkább idealizált számítást fogalmazott meg. Vértesy [2018] szerint ez akkoriban a francia, német és brit minimálbér-színvonalnak felelt meg, ami szerinte nem számít túlzó elvárásnak. Érdekesség még, hogy a megkérdezettek legnagyobb része, 22 százaléka, akár a nettó 150 ezer forintos keresettel is megelégedett volna. Nemek alapján nézve, a férfiak átlagosan közel 100 ezer forinttal magasabb fizetést tartottak ideálisnak, mint a nők.

Nagy [2020] kutatása szerint a 15–29 éves fiatalok már nettó 350 ezer forint körüli összeget tartanának elfogadhatónak. Míg 2016-ban a mediánérték 200 ezer forint volt, addig 2020-ra ez nettó 300 ezer forintra nőtt. A kutatási jelentés szerzői kiemelik, hogy nagyon közeli összeget jelöltek meg a fiatalabb, otthon élő, még szüleik által eltartott fiatalok (345 ezer forint) és a lakhatási és pénzügyi leváláson is átesett, teljesen önállóan élő fiatalok (350 ezer forint). A foglalkozás jellege, az iskolai végzettség, a regionális elhelyezkedés alapján viszont már nagyobb különbségeket találtak.

Körmüves és szerzőtársai [2021] felmérésükbe 223 főt vontak be a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem kaposvári kampuszának végzős hallgatói közül 2017 és 2020 között. Megkérdezték, hogy szakterülettől függetlenül mekkora az a havi nettó bér, amely a válaszadók számára a megfelelő életszínvonalat, a megélhetést biztosítaná. A kutatók bérsávokat határoztak meg. A válaszadók jelentős része a legalacsonyabb kategóriát jelölte meg, a 150–200 ezer forint közötti sávot. További elemzéseik során szignifikáns összefüggést találtak az életkor és a megjelölt bérigény, valamint a bérigény és a képzési forma között. Minél magasabb volt az életkor vagy a képzési szint, annál magasabb fizetési igényt jeleztek a válaszadók.

A Zyntern, a pályakezdők és gyakornokok számára létrehozott magyar állásportál 2022. évi kutatásában<sup>1</sup> részt vevő, felsőoktatási vagy felnőtt szakképzési intézményből érkező fiatalok fizetési igénye átlag 321,8 ezer forint volt, ami 73 ezer forinttal több, mint az előző évben. A válaszadók legnagyobb arányban (majdnem 24 százalékan) a 276–300 ezer forint közötti sávot jelölték meg számukra kívánatos pályakezdő

<sup>1</sup> <https://zyntern.com/blog/megerkeztek-a-palyakezdo-fiatalok-2022-es-munkaeropiaci-igenei/>.



fizetéként. A korcsoportokat vizsgálva a 16–19 éves korosztály átlagosan 309,6 ezer forint, a 20–23 év közöttiek 317 ezer forint, a 24–26 évesek 330 ezer forint, a minta legidősebb korosztálya pedig 336 ezer forintos nettó kezdő fizetést határozott meg. A férfi és női megkérdezettek között körülbelül 20 százalékos nettó bérigénykülönbség mutatkozott meg, míg a fővárosi és vidéki bontásban 30 ezer forintos különbség.

A kutatásokat látva megállapítható, hogy a fiatalok bérezési igényei többször is irreálisak – részben inkább alacsonyak (például *Közüves és szerzőtársai* [2021], *Vértesy* [2018]), részben túlzóan magasak (*Csehné* [2014], [2016]) – voltak.

### *Bérezési trendek 2022-ben*

Ahhoz, hogy eldöntsük, mekkora volt a reális kezdő nettó fizetés 2022-ben, igyekeztünk több forrásból is objektív információkat gyűjteni.

A minimálbér 2022-ben (mivel ekkor volt a felmérés) havi bruttó 200 ezer forint volt, azaz nettó 133 ezer forint. A garantált bérminimum, amelyet bizonyos kutatások a diplomás minimálbérral azonosítanak (lásd *Közüves és szerzőtársai* [2021]), bruttó 260 ezer forint volt, nettó 173 ezer forint.

A KSH információi szerint 2022 első fél évében a havi átlagkereset a 20–29 év közötti korosztály esetén bruttó 429 576 forint volt, ami nettó 285 668 forintnak felel meg (*KSH* [2022a]). Végzettség szerint nézve a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a havi átlagkereset 2022 első fél évében nettó 479 097 forint volt, egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások esetén pedig nettó 352 849 forint (*KSH* [2022b]).

A Hays Hungary 2010 óta készíti el éves jelentését, a Hays Salary Guide-ot,<sup>2</sup> amelyben elemzik az aktuális munkaerőpiaci trendeket, valamint tájékoztatást adnak a bérsávokról tizennégy különböző iparág vonatkozásában. A jelentés munkakörök és tapasztalati idő szerint is összehasonlítható adatokat közöl, így látható, hogy egy pályakezdő mennyit keres a jellemzően közgazdászvégzettséggel betölthető munkakörökben. A fizetési adatokat a teljes munkaidős pozíciókra vonatkozóan – bónuszok és egyéb juttatások nélkül – állapították meg. Kutásaink során felhasználtuk a 2022-es jelentés számait, amelyek a 2021-es trendeket tükrözték. Kiszámítottuk, hogy egy friss diplomás közgazdász számára releváns munkakörökben mekkora lehet a reális bruttó, illetve nettó kezdő fizetés. Figyelembe vett ágazatok a pénzügyszámvitel, bank és biztosítás, a szolgáltatás- és emeberierőforrás-központok, élettudományok, logisztika és ellátási lánc, marketing, kiskereskedelem és értékesítés voltak. Amit kizártunk: építő- és ingatlanipar, mérnök, gyártás, technológia és jog területe. A szórás viszonylag nagy volt az egyes ágazatok kezdő fizetési között. A legalacsonyabb fizetés HR-adminisztrátorként bruttó 300 ezer forint volt, míg brand/termék menedzserként (junior szint: 0–5 év) bruttó 750 ezer forintot is lehetett keresni 2021-ben. Ezek alapján a kiszámított bruttó havi átlagbér 490 599 forint lett, ami a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulék levonása után nettó 326 248 forintnak felel meg.

<sup>2</sup> <https://www.hays.hu/salary-guide>.

## Az empirikus kutatás módszertana és a vizsgálati minta bemutatása

A vizsgálat alapjául szolgáló adatokat a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának és a Körber Hungária Gépgyártó Kft. közös kutatásának – megfelelő módszertani és szakmai szempontok figyelembevételével egységes szerkezetű – adatai képezték. Empirikus kutatásunk célja, hogy megvizsgáljuk, mely tényezők befolyásolják szignifikánsan a pályakezdő közgazdászok bérvárakozásait, és mi vezet a mintát a realitás vagy az irrealitás irányába.

Multinomiális logisztikus regressziót alkalmaztunk a prediktív tényezők és a csoportokhoz (a nettó jövedelmet alábecslők, reálisan meghatározók és felülbecslők) való tartozás közötti kapcsolat modellezéséhez. Jelen vizsgálatunkban a statisztikai szignifikancia 5 százalékos, illetve 10 százalékos szintjét alkalmaztuk. A vizsgálatunkba bevont függő változó eredetileg egy kérdésből állt: „*Mekkora nettó kezdő fizetést (amit kézhez kapnál) tartanál reálisnak, elfogadhatónak?*”, amelyre minden hallgató megadhatott ezer forintban számára elfogadhatónak tartott összeget. Figyelembe véve a 2022-es bérezési trendeket és kijelölve a Hays Salary Guide átlagbérét egy reális kiindulópontnak, ezek alapján kategorizáltuk a kapott hallgatói válaszokat aszerint, hogy alá-, reálisan vagy túlbecsülték-e a fizetési igényeket, és ezek alapján két háromkategóriás változót alkottunk meg. Vizsgálatunk során megalkottunk egy szigorúbb és egy megengedőbb csoportosítást, ugyanakkor csak a szigorúbb kategóriára helyeztük a hangsúlyt. A szigorúbb csoportosítás kategóriáit tekintve:

1. A nettó jövedelmet ALÁBECSLŐK (< 300 ezer forint),
2. A nettó jövedelmet RÉÁLISAN MEGHATÁROZÓK (300–350 ezer forint),
3. A nettó jövedelmet TÚLBECSLŐK (> 350 ezer forint).

A szigorúbb kategorizálás több szignifikáns eredményt hozott, ezért tanulmányunkban azzal fogunk dolgozni.

A multinomiális logisztikus regresszióhoz kapcsolódó egyenlet a következőképpen állt össze:

$$Y_{\text{szigorú}} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_{42} X_{42} + \varepsilon, \quad (1)$$

ahol:

$Y_{\text{szigorú}}$  = a hallgatók nettó elvárt jövedelmének függő változója,

$X_1 - X_{42}$  = a multinomiális logisztikus regresszió magyarázó változói,

$\varepsilon$  = hibtag.

Az (1) egyenletben a multinomiális logisztikus regresszió független változóit az 1. táblázat tartalmazza.

A modellünk felállítása során célunk volt kimutatni, hogy hogyan befolyásolják a független változóknak bekövetkezett változások a hallgatók reális nettó jövedelmének meghatározását.

1. táblázat  
Magyarázó változók

A változó neve	A változó kategóriái
NEM	Férfi, nő
KÉPZÉSI SZINT	Alapképzés, mesterképzés, felsőoktatási szakképzés
MILYEN MUNKARENDBEN FOLYTATJA JELENLEG TANULMÁNYAIT	1. nappali 2. levelező
SZEKTOR	Állami szféra, nonprofit szektor, versenyszféra
A VÁLLALAT MÉRETE	2–9, 10–49, 50–249, 250–999 fő és 1000 fő felett
JELENLEG DOLGOZIK-E A MUNKAERŐPIACON	Igen, nem
HÁNY HÓNAPNYI MUNKATAPASZTALATTAL RENDELKEZIK	Hónapban megadva
KARRIERTUDATOSSÁG	
– jó önismeret	1. egyáltalán nem igaz, 2. nem igaz, 3. inkább nem igaz, 4. inkább igaz, 5. igaz, 6. teljes mértékben igaz
– tudja, mivel foglalkozna (TMF)	
– ismeri a munkaerőpiacot (IM)	
– tudja, mi az ideális munkakör a számára (TIM)	
– konkrét karriercélok (KK)	
– követi az előrehaladását (KE)	

*A minta bemutatása*

A kérdőíves vizsgálatba a Pécsi Tudományegyetem mind a tíz karát bevontuk, ugyanakkor jelenlegi kutatásunkba csak a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának hallgatóit (PTE KTK), annak érdekében, hogy a minta homogén legyen a végzettség és az elérhető bérek tekintetében. Vizsgálatunkban használt adatbázisunk 886 mintaelemszámú, de a vizsgálatunk célja szerinti lehatárolásból adódóan 339 elemű adatállomány állt a rendelkezésünkre. Az adatbázis tisztítása után a végső mintánk 296 megfigyelést tartalmaz (2. táblázat).

A 3. táblázatból látható, hogy az adatok tisztítása előtt módfelett szélsőséges minimum- és maximumösszegeket adtak meg a kérdőívet kitöltő hallgatók. A még tisztítatlan adatbázisban 14 fő határozott meg 1 millió és 3 millió forint közötti kezdő fizetést. Továbbá 11 fő adott meg ezer és 190 ezer forint közötti nettó kezdő fizetést, ami igencsak irreálisnak tűnhet a mai gazdasági helyzetre való tekintettel is. Viszonylag reális bérkategóriát 254 fő – azaz 113 kitöltő 300 ezer és 390 ezer forint közötti, míg 109 válaszoló 200 ezer és 295 ezer forint közötti, 32 fő pedig 400 ezer és 600 ezer forint közötti összeget – választott. Ezek alapján az átlagos nettó fizetés 377 ezer forint, valamint az így kapott adatok szórásukat tekintve átlagosan 393 ezer forinttal térnek el az átlagtól.

Az adatok tisztítása után relatíve reálisabb nettó átlagfizetés határozható meg, 300 ezer forint. A szórás tekintetében az adatok átlagosan csak 68 ezer forinttal térnek el az átlagtól, illetve a minimum- és maximumszint is életszerűbbnek tűnik a 130 ezer

## 2. táblázat

A minta jellemzői

	A kitöltők száma (fő)	A kitöltők százalékos aránya
<b>NEM</b>		
Férfi	113	38
Nő	183	62
<b>ÉLETKOR</b>		
25 év alattiak	280	94,3
25 év felettiak	16	5,7
<b>FINANSZÍROZÁSI FORMA</b>		
Államilag támogatott	176	59,3
Önköltséges	120	40,4
<b>KÉPZÉSI SZINT</b>		
Alapszak	227	76,4
Mesterszak	23	7,7
Felsőoktatási szakképzés	46	15,5
<b>JELLENLEG DOLGOZIK</b>		
Igen	164	50,4
Nem	132	49,6
<b>DOLGOZOTT MÁR</b>		
Igen	243	81,8
Nem	56	18,2
<b>LAKÓHELY TELEPÜLÉSTÍPUSA</b>		
Főváros	5	1,7
Vidéki megyeszékhely	126	42,8
Egyéb város	86	29
Község, falu	74	24,9
Külföld	5	1,7

*Forrás:* saját szerkesztés.

## 3. táblázat

A hallgatók által meghatározott nettó fizetések átlaga (ezer forint)

A hallgatók elvárt nettó fizetésének...	Nem tisztított adatbázis	Tisztított adatbázis
– átlaga	377,23	299,57
– szórása	392,51	68,74
– minimumértéke	1	130
– maximumértéke	3000	500

és 500 ezer forint közötti skálán. A kategorizálást tekintve 43 fő adott meg 400 ezer és 500 ezer forint közötti kezdő bérszintet, míg 137 kitöltő 300 ezer és 390 ezer forint között határozta meg a számára optimális kezdő nettó fizetést. A kitöltők közül 122 hallgató 200 ezer és 295 ezer forintot határozott meg a maga számára reális nettó kezdő fizetésnek, továbbá 11 fő viszonylag alacsony bérszintet adott meg 130 ezer és 190 ezer forint között.

## Az elemzés eredménye

A statisztikai vizsgálatok elvégzéséhez az IBM SPSS programot használtuk. Vizsgálatunkat a normalitás tesztelésével kezdtük. A Shapiro–Wilk-teszt alapján [ $W(296) = 0,955, p < 0,05$ ] minden megvizsgált reziduum esetében  $p < 0,05$  érték volt a jellemző. Ebben az esetben a  $H_0$  hipotézisünk szerint a reziduumok normális eloszlást követnek, míg a  $H_1$  hipotézisünk szerint a reziduumok nem normális eloszlásúak. A  $H_0$ -t az eredményünk alapján elutasítottuk, vagyis nem normális eloszlásúak a reziduumok, ami nem jelent problémát a centrális határeloszlás tétele értelmében a nagy elemszám miatt.

### *Egyéni jellemzők és a reális nettó kezdő jövedelem közötti kapcsolat vizsgálata*

A *nemek* és a reális nettó kezdő fizetés közötti kapcsolat vizsgálatát varianciaanalízissel végeztük el (4. táblázat). Az előfeltételeket tekintve, mindegyik kategóriában lévő tényező nagy elemszámú, így az egyik alkalmazási feltételünk teljesült. A varianciák azonosnak tekinthetők (Levene-teszt-szignifikancia  $> 0,05$ ), tehát a *nemek* és a reális nettó fizetések meghatározása között szingifikáns kapcsolat mutatható ki. A *nemek* és a nettó fizetések meghatározása között gyenge kapcsolat a jellemző ( $H = 11,6$  százalék), illetve a nettó jövedelmek reális meghatározása csak 1,3 százalékban magyarázható a *nemekkel*.

#### *4. táblázat*

A *nemek* szerinti átlagos nettó kezdő fizetés kapcsolata

Megnevezés	A mutató értéke
Levene-teszt-szignifikancia	0,518
Anova-féle <i>F</i> -érték	1,099
Anova-szignifikancia	0,335

Továbbá az egytényezős Anova-teszt szerint [ $F(31) = 1,427, p = < 0,1$ ] a *képzés nyelve* és a nettó kezdő fizetés között szignifikáns kapcsolat nem mutatható ki. Mindemellett a karriertudatosság ismérvei közül a *követi az előrehaladását* és a nettó fizetés között [ $F(31) = 1,630, p < 0,05$ ] szignifikáns kapcsolat mutatható ki (5. táblázat).

## 5. táblázat

A karriertudatosság ismérvei és az átlagos nettó fizetés közötti kapcsolat vizsgálatának eredményei

	Anova $F$ -értéke	Anova szignifikanciája
Jó önismeret	1,213	0,210
Tudja, mivel foglalkozna	1,294	0,145
Ismeri a munkaerőpiacot	0,770	0,807
Tudja, mi az ideális munkahely	1,079	0,361
Konkrét karriercélok	1,165	0,258
Követi az előrehaladását	1,630	0,022

Kutatásunk során érdekesnek tartottuk annak a felvetésnek a vizsgálatát is, amely szerint a nettó kezdő fizetések meghatározásában nagy szerepet játszik, hogy az adott hallgató mely településtípusban él életvitelszerűen. Arra kerestük a választ, hogy lehet-e szignifikáns különbség a vizsgált csoportok átlaga között. Az eredményekből arra következtettünk, hogy a csoportok között statisztikailag szignifikáns különbség nem mutatható ki az egytényezős Anova-teszt szerint [ $F(30) = 0,970, p < 0,515$ ]. A Turkey-féle *post hoc* teszt alapján is látható volt, hogy nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat a nettó fizetések meghatározása és a településtípusok csoportjai között. Ennek az is lehet az oka, hogy a hallgatók nem feltétlenül ott keresik majd az állást, ahol jelenleg élnek, illetve az is befolyásolhatja a hallgató elképzelését, hogy nem veszik figyelembe a területi különbségeket. Ugyanakkor a leíró statisztika alapján (6. táblázat) jól látható, hogy hogyan is kategorizálhatók a nettó kezdő fizetések.

## 6. táblázat

Településtípusok szerinti átlagos nettó fizetés (ezer forint)

	Átlagos nettó fizetés	Minimum nettó fizetés	Maximum nettó fizetés
Főváros	316	280	400
Vidéki megyeszékhely	304	160	500
Egyéb város	291	180	500
Község, falu	289	160	400
Külföld	269	200	400

A 7. táblázat jól demonstrálja, hogy a csoportok között statisztikailag szignifikáns különbség mutatható ki az egytényezős Anova-teszt szerint [ $F(2) = 3,915, p < 0,05$ ] a hallgatók képzési szintje és a nettó kezdő fizetés meghatározása között. A táblázatban látható, hogyan kategorizálhatók a nettó kezdő fizetések képzési szintek szerint.

A Turkey-féle *post hoc* teszt is alátámasztotta, hogy a két tényező csoportja között szignifikáns kapcsolat van (8. táblázat). Tehát a teszt kimutatta, hogy az alapképzésen részt vevő hallgatók által meghatározott reális nettó kezdő fizetés statisztikailag

## 7. táblázat

Képzéstípusok szerinti átlagos nettó fizetés (ezer forint)

	Átlagos nettó fizetés	Átlagos nettó fizetés minimuma	Átlagos nettó fizetés maximuma
Alapképzés	300	160	500
Mesterképzés	311	180	500
Felsőoktatási szakképzés	273	160	400

szignifikánsan magasabb volt, mint a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatók által meghatározott összeg ( $300,84 \pm 28,011$ ,  $p \leq 0,05$ ). Az adatokból látható, hogy a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatók által reálisnak tartott nettó kezdő fizetés statisztikailag szignifikánsan alacsonyabb volt, mint az alapképzésben részt vevő hallgatók által meghatározott összeg ( $272,28 \pm 28,011$ ,  $p = < 0,05$ ).

## 8. táblázat

A képzési szint szerinti átlagos nettó fizetés eltérései ( $N = 296$ )

Képzési szint (I)	Képzési szint (J)	Átlagos különbség (I - J)	Szignifikanciaérték
Alapképzés	mesterképzés	-10,250	0,762
	felsőoktatási szakképzés	28,011*	0,026
Mesterképzés	alapképzés	10,250	0,762
	felsőoktatási szakképzés	38,261	0,065
Felsőoktatási Szakképzés	alapképzés	-28,011*	0,026
	mesterképzés	-38,261	0,065

\* Az általunk választott  $\alpha = 0,05$  értéken szignifikáns átlagos különbségek.

A szektorok és a nettó kezdő fizetés meghatározása között a csoportok kapcsán statisztikailag szignifikáns különbség nem mutatható ki az egytényezős Anova-teszt szerint [ $F(2) = 0,985$ ,  $p = > 3,75$ ]. Továbbá a Turkey-féle *post hoc* teszt elvégzése után sem mutatható ki szignifikáns kapcsolat a reális nettó kezdő fizetések meghatározása és a településtípusok csoportjai között. Ugyanakkor a vállalat mérete és a nettó kezdő fizetés között statisztikailag szignifikáns különbség mutatható ki az egytényezős Anova-teszt szerint [ $F(5) = 2,411$ ,  $p < 0,05$ ] és a Turkey-féle *post hoc* teszt alapján is. A Turkey-féle *post hoc* teszt (online Függelék F1. táblázat) alapján is megállapítható volt, hogy a két tényező csoportja között szignifikáns kapcsolat van. A teszt kimutatta, hogy az önfoglalkoztatottként dolgozó hallgatóknak a reális nettó kezdőfizetése statisztikailag szignifikánsan magasabb volt, mint a többi megadott munkahely méretének megfelelő összeg ( $343,75 \pm 64,120$ ,  $p = < 0,1$ ). Ezenkívül azon a munkahelyen, ahol a foglalkoztatottak száma 10–49 fő közötti, a hallgatók által reálisnak tartott nettó kezdő fizetés statisztikailag szignifikánsan alacsonyabb volt ( $279,12 \pm 64,120$ ,  $p < 0,1$ ).

A munkahelyen betöltött pozíciók és a nettó kezdő fizetés között statisztikailag szignifikáns különbség nem mutatható ki az egytényezős Anova-teszt szerint [ $F(3) = 1,872$ ,  $p < 0,05$ ]. A nettó kezdő fizetések kategorizálását a 9. táblázat tartalmazza.

### 9. táblázat

Munkahelyi beosztás szerinti átlagos nettó fizetés (ezer forint)

	Átlagos nettó fizetés	Minimum átlagos nettó fizetés	Maximum átlagos nettó fizetés
Felső vezető	350	250	500
Középvezető	312	275	350
Alsó vezető/csoportvezető	272	200	350
Beosztott	292	160	500

### A reálisan becsülő hallgatók jellemzői

A további mélyebb vizsgálatok előtt fontosnak tartottuk megvizsgálni azokat a kitöltőket, akik reális kezdő fizetési igényt adtak meg. Később ugyanis a multinomiális regresszió során hozzájuk hasonlítjuk az alá- és fölébecslőket.

A vizsgált minta összesen 122 főt foglal magában, akik a Közgazdaságtudományi Karon (KTK) tanuló hallgatók. A részletesebb jellemzőket a 10. táblázat tartalmazza. A válaszadók 35,2 százaléka férfi, 64,8 százaléka nő. A kitöltők 93,4 százaléka nappali tagozatos hallgató, míg 6,6 százaléka levelező képzésben vesz részt. A hallgatók munkahelyi beosztását tekintve egy fő dolgozik felső vezetői pozícióban, öt fő középvezetőként, két fő alsó vezető/csoportvezetői beosztásban, és további 170 fő beosztott.

A férfi hallgatók átlagos reális fizetéseként 319 ezer forintot, míg a női hallgatók átlagosan 316 ezer forintot határoztak meg. Az alapképzésben részt vevő KTK-s hallgatók átlagosan 316 ezer forintot, a mesterképzéses hallgatók 330 ezer forintot, míg a felsőoktatási szakképzésben részt vevő hallgatók 318 ezer forintot határoztak meg a maguk számára reális nettó fizetéseként. A nappali tagozatos hallgatók átlagosan 317 ezer forintot, míg a levelező képzésen tanuló hallgatók 329 ezer forintot határoztak meg reális nettó béréként.

Azon hallgatók, akik az állami szektorban tevékenykednek, átlagosan 305 ezer forintot, míg a versenyszférában és a nonprofit szektorban 320 ezer forintot határoztak meg nettó béréként. A hallgatók munkahelyének méretét tekintve a 11. táblázatban foglaltuk össze, hogy hogyan határozták meg az átlagos reális nettó bérüket.

Továbbá a munkahelyen betöltött pozícióik alapján a felső vezetői pozícióban elhelyezkedő hallgató átlagosan 300 ezer forintot határozott meg reális nettó bérének, a középvezetőként tevékenykedők átlagosan 320 ezer forintot, az alsó vezetőként/csoportvezetőként foglalkoztatott hallgatók átlagosan 325 ezer forintot, míg a beosztottként tevékenykedő hallgatók 318 ezer forintot határoztak meg átlagosan reális kezdő fizetéseként.



## 10. táblázat

A reális kezdő fizetést meghatározó hallgatók jellemzői

Megnevezés	Fő
<b>ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁS</b>	
25 éven aluliak	112
25 éven felüliek	10
<b>A KÉPZÉS TÍPUSA</b>	
Alapképzés	101
Mesterképzés	6
Felsőoktatási szakképzés	15
<b>A FOGLALKOZTATÁS HELYE</b>	
Állami szféra	28
Versenyszféra	69
Nonprofit szektor	25
<b>A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA</b>	
2–9 fő	43
10–49 fő	40
50–249 fő	7
250–999 fő	13
1000 fő fölött	17

## 11. táblázat

A munkahely mérete alapján meghatározott átlagos reális nettó bér (ezer forint)

A munkahely mérete	Átlagos reális nettó bér
Önfoglalkoztató	300
2–9 fő	315
10–49 fő	310
50–249 fő	329
250–999 fő	319
1000 fő vagy a fölött	333

*A multinomiális regresszió eredményei*

A következőkben a multinomiális regresszió eredményeit ismertetjük. Továbbá megvizsgáljuk, hogy milyen tényezők járulnak hozzá ahhoz, hogy egy válaszadó irreális fizetési igényt adjon meg.

Az eredményváltozó egyes értékeinek megfelelő mintaelemek számát és százalékos megoszlását a 12. táblázat szemlélteti. Megfigyelhető, hogy az egyes kategóriák csoportjainak megoszlása kiegyensúlyozatlan.

### 12. táblázat

A multinomiális regressziós modell eredményváltozójának mintabeli megoszlása

	N	Százalék
Alábecslők	129	43,6
Reálisan meghatározók	122	41,2
Fölébecslők	45	15,2
Összesen	296	100

A táblázatban szereplő magyarázó változók bevonásával lefuttatott multinomiális regresszió eredményeit az *online Függelékben* szereplő táblázatok foglalják össze. Az egyes modellekhez és magyarázó változókhoz kapcsolódóan a becsült regressziós koefficiensek exponenciális értékeit (exponenciális  $\beta$ -k) szerepeltetjük.

*Modellünk* illeszkedésének tesztje magában foglalja a teljes modellt összehasonlító  $\chi^2$  valószínűségarány-tesztet. A statisztikai szignifikancia azt mutatja, hogy a teljes modell jelentős javulást jelent az illeszkedésben a nullmodellhez képest. Eredményeinkből [ $\chi^2(84) = 123,604$ ,  $p < 0,003$ ] arra a következtetésre jutottunk, hogy modellünk szignifikánsan jobban illeszkedik az adatokhoz, mint a nullmodell, továbbá a Nagelkerke-értéke (0,394) is a jobb illeszkedést bizonyította. Az *online Függelék F1. táblázatának* eredményei tartalmazzák az egyes független változóknak a modellhez való általános hozzájárulására vonatkozó valószínűségarány-tesztet (ezeket a 13. táblázatban csak összefoglaló jelleggel tüntetjük fel).

A hagyományos  $\alpha = 0,05$  és  $\alpha = 0,1$  küszöbértékek alkalmazásával azt látjuk, hogy a Női kétértékű, az alapképzés és nappali tagozatos, valamint a jelenleg dolgozik kétértékű változók, továbbá a 0–2 hónapnyi és a 13 hónapnál több munkatapasztalat változók, illetve a 2–9 és 10–49 fős munkahelyméretek, a TMF\_inkább\_igaz és a TMF\_igaz, TIM\_teljes\_mértékben\_igaz, továbbá a KK\_nem\_igaz és KE\_inkább\_igaz kétértékű változó-csoportok szignifikáns előrejelzőnek bizonyultak 5 és 10 százalékos szinten.

A multinomiális regressziós modell előrejelző értékeit a 14. táblázat mutatja. Az együtthatókból az látható, hogy a magyarázó változók hogyan befolyásolják az adott csoportba tartozás valószínűségét a referenciacsoporthoz képest. Vizsgálatunkban a referenciacsoportok azok az egyetemi polgárok, akik a kérdőívben az elvárt nettó bért valamelyest reálisan határozták meg, ebből adódóan a 14. táblázat az alá- és fölébecslőket hasonlítja a reális bért meghatározókhöz.

A modellünk azt szemlélteti, hogy adott változó mennyire jól teljesít abban, hogy helyesen jósolja meg azt, hogy a hallgatók mennyire tartoznak az egyes becslési kategóriába. A modellünk (az összes prediktort és a konstanst is figyelembe véve) 60 százalékos pontosságú.

## 13. táblázat

Valószínűségirány-teszt

	$\chi^2$	Szabadságfok	Szignifikanciaszint
<b>NEM</b>			
Nő	7,536	2	0,023
<b>KÉPZÉSI SZINT</b>			
Alapképzés	7,662	2	0,022
Nappali tagozat	8,109	2	0,017
<b>JELLENLEG DOLGOZIK</b>			
Jelenleg dolgozik	6,256	2	0,044
<b>MUNKATAPASZTALAT</b>			
0–12 hónap	10,445	2	0,005
13 hónap vagy ennél több	9,737	2	0,008
<b>A VÁLLALAT MÉRETE</b>			
2–9 fő	5,829	2	0,054
10–49 fő	9,493	2	0,009
<b>KARRIERTUDATOSSÁG</b>			
TMF_inkább_igaz	6,311	2	0,043
TMF_igaz	7,956	2	0,019
KK_nem_igaz	4,675	2	0,097
KE_inkább_igaz	7,533	2	0,023

## 14. táblázat

A regressziós modell előrejelző értékei

	Alábecslő	Reális meghatározó	Fölébecslő	Százalék
Alábecslő	87	34	8	67,4
Reális meghatározó	44	71	6	58,7
Fölébecslő	14	12	19	42,2
Összesen (százalék)	49,2	39,7	11,2	60,0

## Alábecslők és túlbecslők

Az online Függelék F2. táblázatában, illetve a 15–16. táblázatban szereplő változók közül több is számottevő hatást gyakorol az alá- és túlbecslő kategóriába tartozó nettó bér függő változójára.

## 15. táblázat

A multinomiális regressziós elemzés eredményei\*  
(szigorúbb kategorizálás – alábecslő kategória)

Megnevezés	$\beta$
Alapképzés	2,569 (0,023)
Nappali tagozat	0,116 (0,033)
Munkatapasztalat (0–12 hónap)	0,135 (0,015)
Karriertudatosság: teljes mértékben igaz	4,410 (0,047)

\* Csak az alábecslő kategória szignifikáns eredményeit tüntettük fel.

Megjegyzés: zárójelben a  $p$ -értékekek.

Eredményeinkből látható, hogy azon hallgatók, akik *kevés munkatapasztalattal rendelkeznek* (0–12 hónap), jóval alábecsülik a nettó bérüket ( $\beta=0,135$ ,  $p=0,015$ ), mivel úgy érzékelhetik, hogy a munkatapasztalat hiánya hátrányt jelenthet a munkaerőpiacon, ebből adódóan feltételezhető, hogy még nem rendelkeznek olyan szükséges készségekkel és ismeretekkel, hogy magasabb bérezésű pozíciókat töltsenek be. A munkatapasztalat hiánya azt sugallhatja a munkaadó számára, hogy a hallgató kevésbé képes hatékonyan dolgozni és hozzájárulni a cég sikeréhez. Ebből adódóan hajlamosak alacsonyabb bért kínálni azoknak, akiknek nincs munkatapasztalatuk, vagy csak kevés van.

Továbbá az *alapképzésben részt vevő hallgatók* ( $\beta=2,569$ ,  $p=0,023$ ) által meghatározott nettó bér jelentősen alacsonyabb a mesterképzésben vagy a felsőoktatási szakképzésben részt vevőkénél, hiszen gyakran kevesebb tapasztalattal és képességgel rendelkeznek, mint a magasabb szintű képzéseken részt vevő társaik, így az ebbe a kategóriába tartozókról feltételezhető, hogy gyakran kevésbé ismerik a munkaerőpiacot és a bérezési szokásokat, emiatt előfordulhat, hogy nem tudják pontosan megbecsülni a munkaerőpiaci értéküket, ezért alacsonyabb bérkategóriát határoznak meg maguknak.

Eredményeink jól szemléltetik, hogy a *nappali tagozatos hallgatók* ( $\beta=0,116$ ,  $p=0,033$ ) által megadott nettó bér jelentősen alacsonyabb, mint a levelező képzésben részt vevőké. Az alábecslés adódhat abból is, hogy a levelező képzésben tanulók akár már évek óta dolgozhatnak, nagyobb rálátásuk van arra, hogy mekkora bérigényt támaszthatnak, míg a nappali rendben tanuló társaik inkább óvatosabban becsülnék. A nappali tagozatos hallgatók teljes munkaidőben tanulnak, ebből adódóan nem tudnak munkát vállalni. Ezért a nappali tagozaton való részvétel növelheti a hallgatók esélyét arra, hogy magasabb szintű képzéseket végezzenek el, és magasabb bérezésű pozíciókat töltsenek be. Ugyanakkor a nappali tagozaton való részvétel lehetőséget biztosít a hallgatóknak, hogy szakmai kapcsolatokat építsenek ki, és tapasztalatokat szerezzenek.

A *teljes mértékben jó önismerettel rendelkező hallgatók* által megadott nettó bér szintén jelentősen alacsonyabb volt ( $\beta=4,410$ ,  $p=0,047$ ), ami adódhat abból is, hogy realisztikusabban látják saját képességeiket és lehetőségeiket. Ugyanakkor egy megkérdézt

minél inkább tisztában van a képességeivel, erősségeivel és gyengeségeivel, annál inkább tud olyan munkahelyet választani, ahol a legjobban ki tudja használni a képességeit, és a legnagyobb eséllyel tud magasabb bérezésű pozíciót betölteni.

Azok, akikre *teljes mértékben igaz, hogy követik az előrehaladásukat* ( $\beta = 0,266$ ,  $p = 0,070$ ), szintén alacsonyabb nettó bért határoztak meg maguknak, hiszen az előrehaladásukat követő hallgatók tisztában vannak saját fejlődésükkel és lehetőségeikkel.

#### 16. táblázat

A multinomiális regressziós elemzés eredményei\*  
(szigorúbb kategorizálás – túlbecslő kategória)

Megnevezés	$\beta$
<b>NEM</b>	
Nő	3,226 (0,008)
<b>KÉPZÉSI SZINT</b>	
Mesterképzés	0,156 (0,080)
Nappali tagozat	0,068 (0,039)
Dolgozik	0,205 (0,018)
<b>MUNKATAPASZTALAT</b>	
13 hónap és a fölött	249610,277 (0,076)
<b>A VÁLLALAT MÉRETE</b>	
2–9 fő	5,393 (0,021)
10–49 fő	12,302 (0,006)
1000 fő és a fölött	5,973 (0,040)
<b>KARRIERTUDATOSSÁG</b>	
TMF_igaz	0,166 (0,050)
TIM_teljes_mértékben_igaz	0,152 (0,079)
KE_nem_igaz	4,611 (0,051)
KE_inkább_igaz	3,612 (0,056)

\* Csak a felülbecslő kategória szignifikáns eredményeit tüntettük fel.

Megjegyzés: zárójelben a  $p$ -értékek.

Látható, hogy azon hallgatók, akik *több mint 13 hónapnyi munkatapasztalattal rendelkeznek* ( $\beta = 249610,277$ ,  $p = 0,076$ ), magasabb nettó bért határoztak meg maguknak, mivel a több munkatapasztalat nagyobb magabiztossággal párosul, így előfordulhat, hogy a megkérdezettek túlbecsülik saját értéküket a munkaerőpiacon, és magasabb bérkategóriát határoznak meg maguknak.

Ugyanakkor eredményeinkből látható, hogy a *női hallgatók* ( $\beta = 3,226$ ,  $p = 0,008$ ) által meghatározott nettó bér jelentősen magasabb a férfi hallgatókénál. Ennek oka lehet, hogy a nők gyakran szembesülnek a nemek közötti bérszakadékkal és a munkaerőpiacon tapasztalható diszkriminációval. Emiatt előfordulhat, hogy magasabb bérkategóriát határoznak meg maguknak annak érdekében, hogy ellensúlyozzák ezeket a hátrányokat.

Továbbá látható, hogy a *mesterképzésben* ( $\beta = 0,156$ ,  $p = 0,08$ ) részt vevők nagyobb eséllyel becsülik túl a nettó bérüket, mint az alapképzésben és felsőoktatási szakképzésben részt vevők. Ez abból adódhat, hogy a hallgatók magasabb szintű képzést végeznek el, és ezáltal nagyobb magabiztossággal rendelkeznek a saját képességeikkel és tapasztalataikkal kapcsolatosan. Emiatt természetesen előfordulhat, hogy túlbecsülik saját értéküket a munkaerőpiacon, és ebből adódóan magasabb bérkategóriát határoznak meg.

A *nappali tagozatos hallgatók* ( $\beta = 0,068$ ,  $p = 0,039$ ) esetében is magasabb a bérvárákozás, ami abból adódhat, hogy mivel teljes munkaidőben tanulnak, és nem dolgoznak, így kevesebb információval rendelkeznek a munkaerőpiacról, és kevésbé ismerik annak bérezési szokásait.

A *jelenleg is dolgozó hallgatókra* ( $\beta = 0,205$ ,  $p = 0,018$ ) is a nettó bér túlbecslése volt a jellemző. A túlbecslés eredhet abból is, hogy „alacsonyabb bérezésű” munkakörben tevékenykednek, így előfordulhat, hogy alulértékelik saját képességeiket és tapasztalataikat, ezért magasabb bérkategóriát határoznak meg maguknak.

Eredményeink alapján azok a hallgatók, akik *2–9 fős munkahelyen* dolgoznak ( $\beta = 5,393$ ,  $p = 0,021$ ), nagyobb valószínűséggel becsülik túl a munkabérüket, mivel a kisebb munkahelyek esetében a hallgatók kevésbé tájékozottak a bérezéssel kapcsolatosan. Például előfordulhat, hogy a kisebb munkahelyeken kevésbé átláthatók a bérezési rendszerek, vagy kevésbé van lehetőségük a hallgatóknak arra, hogy összehasonlítsák a bérüket másokéval.

Azok a hallgatók, akik *10–49 fős munkahelyen dolgoznak* ( $\beta = 12,302$ ,  $p = 0,006$ ), illetve *ezer vagy annál több főt foglalkoztató munkahelyen* ( $\beta = 5,973$ ,  $p = 0,040$ ), még nagyobb valószínűséggel becsülik túl a nettó bérüket, ami adódhat abból is, hogy ebben a létszám-kategóriában a munkahelyek már elég nagyok ahhoz, hogy komplexebb bérezési rendszereket alkalmazzanak, de még nem elég nagyok ahhoz, hogy teljesen átláthatók legyenek a munkavállalók számára.

Azok a hallgatók, akik *teljes mértékben tudják, hogy mi az ideális munkakör a számukra* ( $\beta = 0,152$ ,  $p = 0,079$ ), valamint *igaz rájuk, hogy tudják, mivel foglalkoznának* ( $\beta = 0,166$ ,  $p = 0,05$ ), túlbecsülték a reális nettó bérüket. Ennek oka lehet, hogy a képességeikkel kapcsolatban magabiztosabbak túlbecsülik saját értéküket a munkaerőpiacon, és magasabb bérkategóriát határoznak meg. Akik *teljes mértékben tudják, hogy mi az ideális munkahely a számukra* ( $\beta = 0,152$ ,  $p = 0,079$ ), valószínűleg azért kerülnek

ebbe a kategóriába, mert van elképzelésük arról, hogy milyen munkahelyen szeretnének dolgozni. Ugyanakkor előfordulhat, hogy ebből adódóan magabiztosabbak a jövőjükkel kapcsolatban. Azon válaszadók, akikre *inkább igaz, hogy követik az előrehaladásukat* ( $\beta = 3,612, p = 0,056$ ), gyakran túlbecsülik saját nettó bérüket. Például ha valaki éppen csak követi az előrehaladását, akkor kevésbé tudatosodik benne saját fejlődése és képességeinek javulása, így alulértékeli ezek jelentőségét, és ezért magasabb bérkategóriát határoz meg magának. Ha valaki önreflektív módon követi az előrehaladását, nagyobb eséllyel figyel saját fejlődésére és képességei javulására ( $\beta = 4,611, p = 0,051$ ). Ez növelheti az önbizalmát és magabiztosságát saját képességeivel és tapasztalataival kapcsolatban, így előfordulhat, hogy túlbecsüli saját értékét a munkaerőpiacon, és magasabb bérkategóriát határoz meg magának.

## Következtetések

Az empirikus felmérés elemzéseiből látható, hogy a bevezetésben felvázolt modellünket (1. ábra) elfogadhatjuk, hiszen a munkatapasztalat alacsony mértéke a reális nettó kezdő bér alábecsléséhez vezethet, míg a nagyobb mértékű tapasztalat már jóval irreálisabb elvárásokhoz vezethet. Tanulmányunk eredményeit újszerűnek tekintjük, hiszen olyan új perspektívából vizsgálta a bérmeghatározási kérdést, amilyenből az eddigiekben kevesen elemezték: az időbeli dinamika jelentősen befolyásolhatja, hogy a munkaerőpiacra hamarosan kilépő egyetemisták milyen béreket képzelnek saját maguk számára. A szakirodalom feldolgozásánál említett tényezők (személyiség, képességek, ambíciók stb.) mellett tehát kiemelt szerepet tulajdoníthatunk az első munkatapasztalatok megszerzésének, ami a hallgatók egy érzékeny életszakaszára világít rá. A munkaerőpiacra kilépők a szakmai gyakorlat hónapjainak gyűjtésével az alacsony önértékelésből átcsúsznak a túlzott magabiztosság fázisába, ami csak később tud újra közelíteni a realitások felé. A bérmeghatározási modelleknek tehát figyelembe kell venniük a munkatapasztalatok időtartamán túl a karrier- és életszakaszban betöltött szerepét is. Ezért érdemes a hallgatók tudatosságát e jelenség oktatásával is növelni, hiszen a tanulmányban bemutatott viselkedési forma fontos, és új tanulságokat szolgáltat a munkáltatók, az egyetemek és a kutatók számára egyaránt. A kutatási eredmények egyrészt tanulságul szolgálhatnak a pályakezdők számára, hogy mit tehetnek annak érdekében, hogy reális (fizetési) elvárásokkal vágjanak neki a munka világának. Másrészt segíthetik a munkáltatói oldalt annak megértésében, hogy milyen tényezők befolyásolhatják a fiatalok váromlásait, amelyek kapcsán tehetnek annak érdekében, hogy pályakezdő munkatársaik valós elvárásokkal érkezzenek hozzájuk.

### *A kutatás korlátai*

A mintában a Pécsi Tudományegyetem hallgatói szerepeltek, így nem áll rendelkezésünkre országos szintű reprezentatív adatbázis. A válaszadók által megjelölt bérigények esetében látható volt az, hogy a kitöltő külföldön vagy belföldön szeretne-e dolgozni

a jövőben, valamint hogy jelenlegi lakhelye milyen településtípuson található, ugyanakkor befolyásolhatja az eredményeket az, hogy a kitöltő milyen régióban szeretné a megadott bérszintet megkeresni. Ugyanaz a bérigény egy leszakadó régióban lehet túlbecslés, miközben Budapesten akár alábecslés is. A regionális bérkülönbségeket nem tudtuk kiszűrni, tekintettel arra, hogy még a válaszadó sem lehet abban biztos, hogy a diplomaszerezést követően hol fog munkába állni.

### *További kutatási irányok*

Ahhoz, hogy a vizsgálati mintán a szakképzettség és a foglalkoztatási ágak minél homogénebbek lehessenek a munkakörök és a hozzájuk kapcsolódó reális bérek vonatkozásában, jelen kutatásunkat kifejezetten a közgazdászhallgatókra szűkítettük le. Ugyanakkor a későbbiekben az elemzések kiterjeszthetők más tudományterületekre, szakmákra is (például mérnökök, informatikusok, jogászok stb.), hogy látható legyen, ugyanaz a dinamika játszódik-e le a munkatapasztalatok gyűjtésével, mint a közgazdászhallgatók esetében. Az eredmények alapján érdemes lehet még azon jelenséget is alaposabban megvizsgálni, hogy a jövőbeli nettó fizetésüket túlbecslők aránya kisebb, mint az alábecslőké. Továbbá ajánlatos lehet más változókat is bevonni az elemzésekbe, például az önismeretet, amelynek alacsony szintje esetén a bérre vonatkozó elvárások alacsonyabbak lehetnek, míg a túlzott önbizalom túlzó elvárásokat szülhet.

### *Hivatkozások*

- ABRAHAM, K. G.–FILIZ-OZBAY, E.–OZBAY, E. Y.–TURNER, L. J. [2020]: Framing effects, earnings expectations, and the design of student loan repayment schemes. *Journal of Public Economics*, Vol. 183. 104067, ISSN 0047-2727, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104067>.
- AUCEJO, E. M.–FRENCH, J.–UGALDE ARAYA, M. P.–ZAFAR, B. [2020]: The impact of COVID-19 on student experiences and expectations. Evidence from a survey. *Journal of Public Economics*, Vol. 191. 104271. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104271>.
- BALOGH GÁBOR–SIPOS NORBERT [2019]: Pályakezdő közgazdászok bére a szakdiverzifikáció függvényében. *Közgazdasági Szemle*, 66. évf. 5. sz. 551–577. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2019.5.551>.
- BERDE ÉVA–MÁGÓ MÁNUEL LÁSZLÓ [2021]: Életkori diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon. Visszajelzések a fiatalabb, illetve az idősebb nők állásjelentkezéseire. *Közgazdasági Szemle*, 68. évf. 4. sz. 399–420. o. <http://doi.org/10.18414/KSZ.2021.4.399>.
- BETTS, J. R. [2010]: School Quality and Earnings. Megjelent: *Brewer, D. J.–McEwan, P. J.* (szerk.): *Economics of Education*. Elsevier–Academic Press, 52–59. o.
- BLAUG, M. [1976]: The empirical status of Human capital theory: A slightly jaundiced survey. *Journal of Economic Literature*, Vol. 14. No. 3. 827–855. o.
- BROWN, M. [2023]: Expectations vs. Reality: Early Career Salaries. *LendEDU*, április 5. <https://lendedu.com/blog/college-graduates-salary-expectations-realities/>.
- CSEHNÉ PAPP IMOLA [2014]: Munkaerő-piaci álmok. Megjelent: *Karlovitz János Tibor* (szerk.): *Kulturális és társadalmi sokszínűség a változó gazdasági környezetben*. International



- Research Institute s. r. o., Komárno, 235–241. o. <http://www.irisro.org/tarstud2014kotet/30CsehnePappImola.pdf>.
- CSEHNÉ PAPP IMOLA [2016]: Elvárások és realitások a munka világában. Taylor, 8. évf. 2. sz. 5–10. o. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/12996>.
- DELANO, J. [2022]: Survey finds college graduates have unrealistic expectations about first-year salaries. CBS NEWS, április 26. <https://www.cbsnews.com/pittsburgh/news/college-graduates-unrealistic-expectations-first-year-salaries/>.
- DICKLER, J. [2023]: New college graduates are overestimating their starting salaries by \$30,000, report finds. CNBC, május 9. <https://www.cnbc.com/2023/05/09/college-graduates-are-overestimating-starting-salaries-by-30000.html>.
- ERTL ANTAL [2022]: Méltányos és méltánytalan különbségek az egyéni döntéshozatalban. *Közgazdasági Szemle*, 69. évf. 10. sz. 1170–1194. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2022.10.1170>.
- GARCÍA-ARACIL, A.–VAN DER VELDEN, R. [2007]: Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, Vol. 55. No. 2. 219–239. o. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>.
- GITELMAN, H. M. [1968]: An investment theory of wages. *ILR Review*. Vol. 21. No. 3. 323–352. o. <https://doi.org/10.2307/2520455>.
- GRAHAM, J. W.–WEBB, R. H. [1979]: Stocks and Depreciation of Human Capital: New Evidence from a Present-Value Perspective. *Review of Income and Wealth*, Vol. 25. No. 2. 209–224. o.
- GUNDERSON, M.–OREOPOULOS, P. [2010]: Returns to Education in Developed Countries. Megjelent: *Brewer, D. J.–McEwan, P. J.* (szerk.): *Economics of Education*. Elsevier–Academic Press, 37–43. o.
- HÁMORI BALÁZS [2003]: Kísérletek és kilátások. Daniel Kahneman. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 9. sz. 779–799. o.
- HANUSHEK, E. A. [2009]: The Economic Value of Education and Cognitive Skills. Megjelent: *Sykes, G.–Schneider, B.–Plank, D. N.* (szerk.): *Handbook of Education Policy Research*. Routledge, New York, 39–56. o. <https://doi.org/10.4324/9780203880968.ch3>.
- HAYS SALARY GUIDE [2022]: Letöltve: <https://www.hays.hu/salary-guide> (2023. 06. 29.).
- HEIDRICH BALÁZS–KÁSA RICHÁRD–NÉMETH TAMÁS–JARJABKA ÁKOS [2022]: Egyetemes értékek – piaci célok? A piacorientált szervezeti kultúra az átalakuló magyar felsőoktatásban. *Közgazdasági Szemle*, 69. évf. 12. sz. 1507–1532. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2022.12.1507>.
- HERMANN ZOLTÁN–HORN DÁNIEL–KÖLLŐ JÁNOS–SEBŐK ANNA–SEMJÉN ANDRÁS–VARGA JÚLIA [2022]: A kompetenciaeredmények hatása a munkaerőpiaci sikerességre. *Közgazdasági Szemle*, 69. évf. 2. sz. 177–198. o. <http://doi.org/10.18414/KSZ.2022.2.177>.
- ILYÉS VIRÁG–SEBŐK ANNA [2020]: Egyetemről a munkaerőpiacra. Felsőoktatási ismeretségek hatása a munkaerőpiaci kilátásokra. *Közgazdasági Szemle*, 67. évf. 10. sz. 993–1028. o. <http://doi.org/10.18414/KSZ.2020.10.993>.
- KAHNEMAN, D.–TVERSKY, A. [1979]: Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, Vol. 47. No. 2. 263–291. o. <https://doi.org/10.2307/1914185>.
- KAHNEMAN, D.–TVERSKY, A. [1982]: *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases*. Cambridge University Press, New York.
- KÓNYA ISTVÁN–KREKÓ JUDIT–OBLATH GÁBOR [2021]: A bérhányad alakulása Magyarországon és Európában. *Közgazdasági Szemle*, 68. évf. 10. sz. 1021–1054. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.10.1021>.

- KOZIOL, L.–KOZIOL, W.–WOJTOWICZ, A.–PYREK, R. [2014]: An outline of a compensation system based on human capital theory. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 148. 551–558. o. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.078>.
- KÖLLŐ JÁNOS [2000a]: Regionális kereseti és bérköltségek különbségei. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2000. MTA KTI, Budapest, 90–95. o. <http://econ.core.hu/doc/mt/2000/2fej.pdf>.
- KÖLLŐ JÁNOS [2000b]: Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2000. MTA KTI, Budapest, 80–86. o. <http://econ.core.hu/doc/mt/2000/2fej.pdf>.
- KÖMÜVES ZSOLT–HOLLÓSY-VADÁSZ GÁBOR–SZABÓ SZILVIA [2021]: Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22. évf. 2. sz. 158–173. o. <https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.2.10>.
- KSH [2022a]: A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkavállalók főbb demográfiai jellemzője szerint, negyedévente kumulált. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0151.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0151.html).
- KSH [2022b]: A teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélküli nettó átlagkeresete az álláshely főbb jellemzője szerint, negyedévente kumulált. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0156.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0156.html).
- LE, T.–GIBSON, J.–OXLEY, L. [2005]: Measures of Human Capital: A Review of the Literature. New Zealand Treasury Working Paper Series, No. 05/10.
- LENGYEL IMRE [2021]: Látélet a hazai közgazdasági felsőoktatásról az egyetemeken fenntartóváltása előtt. *Közgazdasági Szemle*, 68. évf. 10. sz. 1055–1088. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.10.1055>.
- LINDQVIST, E.–VESTMAN, R. [2011]: The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment. *American Economic Journal*, Vol. 3. No. 1. 101–128. o. <https://doi.org/10.1257/app.3.1.101>.
- LISÁ, E.–HENNELOVÁ, K.–NEWMAN, D. [2019]: Comparison between Employers’ and Students’ Expectations in Respect of Employability Skills of University Graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, Vol. 20. No. 1. 71–82. o.
- LOVÁSZ ANNA [2013]: Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magán-szférában. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 7–8. sz. 814–836. o.
- MINCER, J. [1974]: *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.
- NAGY ÁDÁM (szerk.) [2020]: A lábjegyzeten is túl. Magyar ifjúságkutatás, 2020. Szociális Demokráciáért Intézet – Excenter Kutatóközpont. <https://mek.oszk.hu/23200/23269/23269.pdf>.
- NÉMETH JULIANNA [2022]: A humán tőke értékelése és az emberi erőforrás javadalmazása. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, <https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/images/kepzes/phd/szecskae-nemeth-julianna-doktori-ertekezes.pdf>.
- OAXACA, R. L.–RANSOM, M. R. [1994]: On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, Vol. 61. No. 1. 5–21. o.
- PSACHAROPOULOS, G. [1981]: Returns to education: An updated international comparison. Megjelent: *Blaug, M.* (szerk.): *The economic value of education: Studies in the economics of education*. International Library of Critical Writings in Economics, Vol. 17. Aldershot, UK.
- ROBB, A. L. [1967]: *A human capital approach to occupational wage differentials*. University of British Columbia.

- SAARI, I. S.–IRPAN, H. M.–IBRAHIM, N.–ADANAN, A.–ATAN, M. A. [2020]: Discovering Fresh Graduate Employees' Perception of Basic Salaries. *Borneo International Journal*, eISSN: 2636-9826, Vol. 3. No. 1. 18–23. o.
- SCHULTZ, T. W. [1960]: Capital Formation by Education. *The Journal of Political Economy*. Vol. 68. No. 6. 571–583. o. <https://doi.org/10.1086/258393>.
- SIMON, H. A. [1957]: A behavioral model of rational choice. Megjelent: *Simon, H. A.: Models of Man. Social and rational. Mathematical essays on rational human behavior in a social setting*. Wiley–Chapman & Hall, New York–London, 241–260. o.
- SIMON, H. A. [1959]: Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Sciences. *American Economic Review*, Vol. 49. No. 3. 253–283. o. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-00210-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-349-00210-8_1).
- SIPOS NORBERT–KURÁTH GABRIELLA–GYARMATINÉ BÁNYAI EDIT [2020]: A frissdiplomás kompetenciái és a bérek kapcsolata. A kompetenciafejlesztés lehetőségei a felsőoktatásban. *Közgazdasági Szemle*, 67. évf. 11. sz. 1130–1153. o. <http://dx.doi.org/10.18414/Ksz.2020.11.1130>.
- SNIESKA, V.–NAVICKAS, V.–GRECIKOVA, A.–SAFRANKOVA, J. M.–SIKYR, M. [2020]: Fundamental Human Resource Management Practices Aimed at Dealing with New Challenges in the Labour Market. *Transformations in Business & Economics*, Vol. 19. No. 2. 38–51. o.
- SOON, J.–SIEW-HOONG LEE, A.–LIM, H.–IDRIS, I.–YONG-KEONG ENG, W. [2019]: Cubicles or corner offices? Effects of academic performance on university graduates' employment likelihood and salary. *Studies in Higher Education*, Vol. 45. No. 6. 1233–1248. o. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1590689>.
- SZABÓ-BÁLINT BRIGITTA–SIPOS NORBERT [2021]: A karriersikeresség vizsgálata a gazdálkodási területen frissen végzettek körében. *Közgazdasági Szemle*, 68. évf. 5. sz. 515–539. o. <http://doi.org/10.18414/KSZ.2021.5.515>.
- SZÉKELY LEVENTE–SZABÓ ANDREA (szerk.) [2016]: Magyar Ifjúság Kutatás 2016 első eredményei. Ezek a mai magyar fiatalok! Új Nemzedék Központ, [http://real.mtak.hu/119224/1/magyar\\_ifjusag\\_2016\\_2\\_A4.pdf](http://real.mtak.hu/119224/1/magyar_ifjusag_2016_2_A4.pdf).
- T. KISS JUDIT [2012]: A humán tőke statisztikai mérhetősége. *Statisztikai Szemle*, 90. évf. 1. sz. 65–88. o.
- VÉRTESY LÁSZLÓ [2018]: A pályakezdők munkaerőpiaci helyzete. Pénzügyi műhelytanulmányok, 5. sz. BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Pénzügyek Tanszék.