

BLASKÓ ZSUZSA

SZÁRMAZÁSI HATÁSOK A MUNKAPIACON?

A társadalmi egyenlőtlenségek iskolarendszeren kívüli
átörökítéséről

Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és
Társadalompolitika Intézet

Témavezető: Dr. Róbert Péter

copyright © Blaskó Zsuzsa, minden jog fenntartva

Budapesti Corvinus Egyetem

Szociológiai Doktori Program

SZÁRMAZÁSI HATÁSOK A MUNKAPIACON?

A társadalmi egyenlőtlenségek iskolarendszeren kívüli
átörökítéséről

Ph.D. értekezés

Blaskó Zsuzsa

Budapest, 2008

Tartalomjegyzék

Táblázatok jegyzéke	7
Ábrák jegyzéke	8
Bevezetés.....	10
1. Elméleti keret, empirikus előzmények.....	13
1.1. A származás közvetett és közvetlen hatása	13
1.2. Elméleti megközelítések.....	16
1.2.1. Funkcionalizmus, erősödő meritokrácia elve	16
1.2.3. Konfliktuselméleti megközelítés: a kulturális reprodukció elmélete.....	20
1.2.5. Közvetlen származási hatás a közgazdaságtudományban	21
1.2.6. A funkcionalizmus és az erősödő meritokrácia elv kritikája – J. Goldthorpe és munkatársai	24
1.3. A közvetlen származási hatást működtető mechanizmusokról.....	33
1.4. Közvetlen származási hatás: minden társadalmi csoportban egyformán?	38
1.4.1. Származási hatás alacsony iskolázottsági szinteken hipotézis.....	39
1.4.2. Ellenhipotézis: az iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás.....	41
2. Közvetlen származási hatás Magyarországon?	52
2.1. Társadalmi mobilitás Magyarországon	52
2.1.1. Teljes származási hatás.....	52
2.1.2. Közvetett és közvetlen származási hatások	55
2.2. A közvetlen hatás erősödésének munkapiaci feltételei Magyarországon	58
2.3. Az iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás feltételei – közvetlen hatás a diplomások körében?.....	63
2.3.1. Felsőoktatási expanzió és diplomás munkapiac.....	63
2.3.2. A felsőoktatási rendszer sajátosságai	65
3. Hipotézisek és indoklásuk	69
4. Empirikus vizsgálatok	73
4.1. Általános kérdések	75
4.1.1. Első állás, jelenlegi állás – életkori hatás, történeti hatás.....	75
4.1.2. Társadalmi presztízs és jövedelem.....	77
4.2. Közvetlen származási hatás Magyarországon a kilencvenes években.....	78
4.3. Iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás hipotézis – a szülői háttér közvetlen hatása a diplomások körében.....	84
4.3.1. Iskolázottsággal nemcsökkenő szülői hatás.....	84
4.3.2. Közvetlen származási hatás a diplomások körében	87
4.3.3. A diplomásokra vonatkozó eredmények tárgyalása.....	96
4.4. Közvetlen származási hatás és személyiségintenzív munkakörök	103
4.4.1. Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív munkakörökben.....	103
4.4.2. „Személyiségjegyek” átörökítése.....	104
4.4.3. Átörökíthető személyiségjegyek és munkapiaci siker.....	106
4.4.2. A „személyiségintenzív” munkakörök meghatározása	107
4.4.3. Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív gazdasági ágazatokban	115
4.5. Gazdasági szektor-hatás	120
4.6. A közvetlen származási hatás mértékének időbeli alakulása	122
4.7. Családi erőforrások a szülői hatás működésében.....	127
4.7.1. Korábbi eredményeink az erőforrások működésére vonatkozóan	129
4.7.2. A kapcsolati erőforrások működésének vizsgálata	130
4.7.3. Következtetések fiatal diplomásokkal készített interjúkból	132

5. Esettanulmányok.....	136
5.1. Első történet.....	136
5.2. Második történet.....	139
6. Közvetlen származási hatás az ezredforduló Magyarországn: amit megtudtunk, és amit nem.....	144
Függelék.....	153
A. Adatok és változók.....	154
Ifjúság 2000 adatfelvétel.....	154
Fidév 1999.....	156
KSH Időmérleg adatfelvétel 2000.....	159
B. Táblázatok.....	160
C. A fiatal diplomásokkal készített interjúk vezérfonala.....	170
Hivatkozások.....	173
A szerzőnek a témában megjelent publikációi és konferencia-előadásai.....	179

Táblázatok jegyzéke

1.1. tábla: Diplomás szülők gyerekei foglalkozási státuszának növekménye.....	31
1.2. tábla A felsőfokú diplomát szerzők arányának alakulása a 20-29 éves korosztályban.....	44
2.1. tábla: A 20-34 éves férfiak foglalkozási csoportok szerinti megoszlása	61
2.2. tábla: A 20-34 éves nők foglalkozási csoportok szerinti megoszlása.....	62
4.1. tábla: Teljes származási hatás és közvetlen származási hatás	80
4.2. tábla: A bért és a foglalkozási presztízst az életpálya elején meghatározó néhány tényező.	82
4.3. tábla: Korrelációs együtthatók a szülők tulajdonságai és a megszerzett pozíció között.....	84
4.4. tábla: Közvetlen szülői háttér hatások a fiatal diplomás munkavállalók körében.....	92
4.5. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a speciális és az általános szakon végzett diplomások körében.....	95
4.6. tábla: Közvetlen szülői háttér-hatások a diplomások körében - áttekintés	97
4.7. tábla: Fiatal diplomások keresete és presztízse: átlagok, szórások és relatív szórások.....	102
4.8. tábla: Képesség-igények az egyes gazdasági ágazatokban. Faktorértékek.....	112
4.9. tábla: A személyiségintenzív ágazatok elkülönítéséhez felhasznált mutatók.	113
4.10. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív ágazatokban.....	117
4.11. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív ágazatokban. Csak piaci és nonprofit szektor	118
4.12. tábla: Személyiségintenzív ágazatokban való munkavállalás valószínűségének társadalmi meghatározottsága	119
4.13. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a piaci és az állami szektorban.....	121
4.14. tábla: Az Időmérleg 2000 adatok elemzésénél felhasznált kohorszok.....	124
4.15. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a különböző születési kohorszokban.....	126
4.16. tábla: Ki segített a legtöbbet az álláskeresésben?	131
4.17. tábla: Férfiak 2000-es foglalkozási presztízse az apa iskolai végzettsége és az álláskeresés módja szerint.	132
F.1. tábla: Közvetlen származási hatás a különböző iskolázottsági szinteken.....	161
F.2. tábla: Közvetlen származási hatás a fiatal diplomás munkavállalók körében	162
F.3. tábla: Közvetlen származási hatás a speciális szakon illetve általános jellegű szakon végzett diplomás munkavállalók körében.	164
F.4. tábla: Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív gazdasági ágazatokban.....	166
F.5. tábla: Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív gazdasági ágazatokban. Csak a piaci és nonprofit szektorban dolgozók.	167
F.6. tábla: Személyiségintenzív szektorban való munkavállalás valószínűsége a piaci és nonprofit szektorban dolgozók körében.	168
F.7. tábla: Közvetlen származási hatás a piaci és az állami szektorban dolgozók körében.....	169

Ábrák jegyzéke

1.1. ábra: A státuselérés folyamata.....	14
1.2. ábra A státuselérés folyamatára vonatkozó funkcionális hipotézisek.....	19
1.3. ábra: A munkafeladatok százalékos változása. USA 1969-1999	28
2.1. ábra: Az inkább tárgyra irányuló tevékenységet folytató ágazatokban foglalkoztatottak arányának alakulása	59
2.2. ábra: Az inkább személyre irányuló tevékenységet folytató ágazatokban foglalkoztatottak arányának alakulása	60
2.3. ábra A felsőoktatás expanziója és a diplomás munkanélküliség alakulása.....	64
2.4. ábra: A felsőoktatásban résztvevők arányának alakulása képzési terület szerint	67
4.1. ábra: A szülői háttér hatása a jövedelemre az iskolai végzettség különböző szintjein.	85
4.2. ábra: A szülői háttér hatása a foglalkozási presztízsrre az iskolai végzettség különböző szintjein.....	86
4.3. ábra: A családi háttér és a munkapiaci siker egy lehetséges összefüggése	104
4.4. ábra: Egyes foglalkozások pozíciója a személyiségjegyek és a szaktudás relatív fontossága által kijelölt egyenesen	108

Köszönettel mindenk előtt témavezetőmnek, Róbert Péternek tartozom, munkám során nyújtott folyamatos és lelkiismeretes támogatásáért. Köszönöm rajta kívül Bukodi Erzsébetnek, Cseres-Gergely Zsombornak, Fodor Évának, Kapitány Balázsnak, Spéder Zsoltnak és Varga Júliának a dolgozat korábbi változataihoz, vagy egyes részleteihez fűzött értékes megjegyzéseiket. Galasi Péternek hálás vagyok, hogy elemzéseimhez rendelkezésre álltak a Fidév vizsgálat adatai és hogy azok között a szülői háttérre vonatkozó információk is szerepelhettek; Varga Júliának pedig azért, hogy hozzáférhettem a felsőoktatási intézmények jelentkezési adataihoz. Végül, de nem utolsó sorban köszönettel tartozom a Nagymamáknak, hogy vigyáztak Blankára és Áronra, amíg ez a disszertáció készült.

Bevezetés

Társadalomtudományi közhely, hogy esélyeink és így megszerzett pozíciónk a társadalomban nem függetlenek attól, hogy honnan indultunk: milyen volt a szülői ház, mennyire voltak iskolázottak a szüleink, mivel foglalkoztak, vagy éppen mennyire voltak módosak. Hogy ez a kapcsolat származás és elért pozíció között mennyire szoros, hogy mitől függ a kapcsolat erőssége, hogy milyen eszközök állnak a szülők rendelkezésére, hogy – tudatosan, vagy öntudatlanul – biztosítsák társadalmi pozíciójuk továbbörökítését a következő generációk számára, hogy hogyan alakul időben a továbbörökítés lehetősége, hogyan hat rá a gazdasági fejlődés, az ún. modernizáció..., ezek mind olyan kérdések, melyekkel – a szociológia tudományterületén belül – a társadalmi mobilitás kutatói foglalkoznak.

A számos felvethető probléma közül PhD disszertációmban azt a kérdést járom körül, hogy vajon megjelenik-e a szülői háttér, a származás hatása az iskolai pályafutáson túl, a munkapiaci sikeresség alakításában is. Azt vizsgálom, hogy két, egyébként *azonos iskolai végzettséggel rendelkező* emberre eltérő lehetőségek várhatnak-e az életben pusztán azért, mert az egyikük „jobb” (iskolázottabb, jobban kereső, vagyonosabb...) családba született, mint a másik? Kompenzálhatja-e egy alacsony végzettségű ember munkapiaci hátrányait az a (kulturális, anyagi, kapcsolati...) tőke, amit szüleitől örököl? Vagy csökkentheti-e akár a diploma értékét is az alacsony származás, a gyerekkori hátrányos helyzet? Vizsgálódásaim a társadalmi mobilitás irodalom idevonatkozó elméleti és empirikus eredményeiből indulnak ki és végső soron ahhoz a problémához vezetnek el, hogy elegendő-e az *oktatási* esélyegyenlőség biztosítása ahhoz, hogy a származási helyzettől függetlenül, mindenki egyenlő esélyekkel rendelkezzen a munkapiacon és így az „életben” is.

Kérdésfeltevésemet nem utolsó sorban az motiválta, hogy – mint ezt a későbbiekben részletesen kifejtem – erről a problémáról meglehetősen kevés szó esik napjaink szakirodalmában. A kezdeti időszak többirányú kutakodásai után a társadalmi háttér hatására irányuló kutatói és szakpolitikai figyelem túlnyomó része mostanság az oktatási esélyegyenlőtlenségekre irányul. Ugyanakkor a munkapiaci esélyegyenlőtlenségek tárgyalásakor csak nagyritkán merül fel a társadalmi háttér hatásának gondolata. E tekintetben egészen más – nemi, regionális, etnikai, egészségügyi, életkori – egyenlőtlenségi dimenziók foglalkoztatják a szakmai közvéleményt, azok sem alap

nélkül persze.

Azzal a gondolattal, hogy a munkapiaci esélyeket alakító szempontok közé a társadalmi háttér is besorolható, először 2001-ben, egy londoni felsőoktatás-kutató intézet munkatársaként kezdtem foglalkozni. Az „*Access to What?*” (Hozzáférés, de mihez?) fantázianevű project kezdeményezői arra voltak kíváncsiak, hogyan alakul munkapiaci pályafutása azoknak az „nem-tradicionális” diplomásoknak, akik korábban meglehetősen alulreprezentált csoportokból kerültek be az időközben erőteljesen kibővült angol felsőoktatásba¹. Nem tradicionálisnak tekintették az idősebb korosztályok és egyes etnikai csoportok képviselőit, valamint az alacsony társadalmi háttérből indulókat. Ebben az időben Angliában a 18-30 éves korosztálynak mintegy 40 százaléka tanult tovább felsőfokon. Körükben ugyanakkor meglehetősen alacsony volt, bár folyamatosan növekedett az alsóbb társadalmi osztályokból származók aránya. Az addig a bekerülési, hozzáférési esélyekre (access to higher education) koncentrááló oktatáspolitikáé figyelme, az e téren elért kisebb-nagyobb eredmények után a kimenet felé fordult: mennyit ér vajon azoknak a diplomája, akiket a korábbi, célzott törekvések juttattak be a felsőoktatásba? Vizsgálati eredményeink (Blaskó 2002b) szerint ugyan a felsőfokon továbbtanulók társadalmi egyenlőtlenségei jórészt leképződtek az erősen hierarchizált angol felsőoktatási rendszerben, a nehezebb társadalmi helyzetből indulók bizonyos mértékig még akkor is hátrányban voltak az angol munkapiaccon, ha kontrolláltunk az őket kibocsátó intézmény tulajdonságaira. Hátrányuk alacsonyabb keresetükben, alacsonyabb munka-elégedettségi szintjükben és nagyobb munkanélküliség-kockázatukban volt mérhető.

Világos, hogy a munkapiaci egyenlőtlenségek problémája teljesen eltérő kontextusban merül fel Magyarországon, mint Angliában. Disszertációmmal mégis azt igyekszem bizonyítani, hogy azok a kérdések, amelyekre az ottani kutatásban választ kerestünk, nálunk is relevanciával bírnak. Jelentősen kibővíttem persze az Angliában vizsgált kérdések körét – a diplomásokon túl más csoportokat is vizsgállok, kitérek időbeli változásokra, külön figyelmet fordítok a nemek közötti különbségekre – és tágítom az elméleti perspektívát. Valójában a Londonban végzett munka mintegy

¹ A projekt teljes címe: „Access to what? How to convert educational opportunity into employment opportunity for groups from disadvantaged backgrounds?”. A kutatást a Centre for Higher Education Research and Information (CHERI) végezte. Részletesen lásd: Blaskó, 2002b)

„pilot”-ja volt PhD dolgozatomnak: segített megformálni a vizsgálati kérdéseket, elemzési szempontokat vetett fel, ötleteket generált.

A dolgozat felépítése a következő. Az 1. fejezet az elméleti alapokat tisztázza és az empirikus előzményeket mutatja be. Itt szerepel a származás közvetlen hatásának pontos meghatározása és az erre vonatkozó elméleti és empirikus irodalom bemutatása. A szociológiai irodalom mellett a közgazdasági megközelítésekre is kitérek. A közvetlen hatás problémájának és működési mechanizmusainak általános tárgyalásától eljutunk ahhoz a kérdésfeltevéshez, hogy vajon azonos mértékű összefüggésre számíthatunk-e szülői háttér és megszerzett társadalmi pozíció között különböző munkakörökben, illetve eltérő iskolázottságú csoportok esetében.

A 2. fejezet azután a közvetlen származási hatás működésének magyarországi feltételeit vizsgálja. Bemutatja a társadalmi struktúra, a munkapiac és az oktatási rendszer azon jegyeit, amelyek kihatással lehetnek a társadalmi egyenlőtlenségek munkapiaci megjelenésére ma Magyarországon.

A 3. fejezet a dolgozat fő hipotéziseit foglalja össze. A hipotézisek az 1. fejezet elméleti következtetésein alapulnak, tekintetbe véve a 2. fejezetben bemutatott sajátos magyar társadalmi és gazdasági körülményeket.

A 4. fejezet saját empirikus vizsgálataim eredményeit tartalmazza. Sorra ellenőrizve a fő hipotéziseket, nagymintás, magyar adatfelvételek másodelemzése révén vizsgálom meg a közvetlen származási hatás jelenlétét; mértékét; időbeli alakulását; azt, hogy hogyan alakul ennek jelentősége a különböző iskolai végzettségű csoportokban, valamint a különböző típusú munkakörökben. Kísérletet teszek arra is, hogy a közvetlen hatást működtető mechanizmusokat beazonosítsam. Ez utóbbit segítik az 5. fejezetben bemutatott esettanulmányok, amelyek fiatal diplomásokkal készített interjúkon alapulnak. A 6. fejezet a dolgozat legfőbb következtetéseit tartalmazza és újabb kutatási irányokat jelöl ki.

1. Elméleti keret, empirikus előzmények

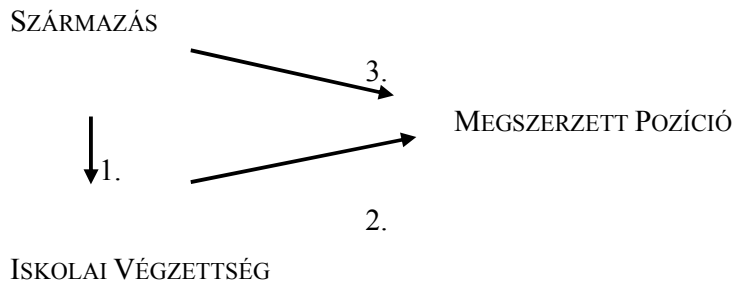
1.1. A származás közvetett és közvetlen hatása

A gondolat, hogy a származásnak a megszerzett pozícióra gyakorolt hatását két fő összetevőre, mégpedig *közvetlen* és *közvetett* hatásra bonthatjuk fel, mind a szociológiai mind pedig a közgazdaságtani irodalomban megtalálható. (pl. Treiman 1970; Blau és Duncan 1967; Bowles és Gintis 2002) Eszerint a társadalmi háttér kétféleképpen hathat a megszerzett társadalmi pozícióra: (1) *közvetetten* – az iskolai végzettségen keresztül, vagyis az iskolai esélyegyenlőtlenségek révén és (2) *közvetlenül* – vagyis az iskolai végzettségtől független csatornákon át.

A mobilitáskutatások ún. második generációja (Blau és Duncan, 1967) a státuszelérés folyamatát útmodellben jeleníti meg. Ennek legegyszerűbb formájában a szülői háttér jellemzői (általában az apa foglalkozása és iskolázottsága) hatnak a vizsgált személy iskolai végzettségére, ami pedig meghatározza a megszerzett pozíciót (foglalkozást, státuszt, osztályhelyzetet vagy a közgazdaságtani megközelítésekben kerestetet stb.) Ezt nevezzük a származás *közvetett* hatásának. (1. ábra, 1. és 2. nyíl)

Ugyanakkor a szülői háttér elemei a megszerzett pozícióra *közvetlenül* is hatást gyakorolhatnak. Ez a helyzet akkor, ha azt tapasztaljuk, hogy két, egyébként azonos iskolai végzettségű, ám különböző társadalmi helyzetből induló egyén eltérő mértékben lesz „sikeres” a munkapiacra, eltérő társadalmi pozícióba kerül. (3. nyíl) Az alábbi ábra az összefüggések sematikus megjelenítése, melyben a „Származás”, illetve a „Megszerzett Pozíció” tetszés szerint behelyettesíthető a származás és az elért státusz legkülönbözőbb mutatóival – például a szülők iskolai végzettségével, jövedelmi helyzetével, osztályhelyzetével, foglalkozási pozíciójával egyrészt, illetve a vizsgált személy osztályhelyzetével, jövedelmi szintjével, foglalkozási presztízsével stb. másrésztől.

1.1. ábra: A státuselérés folyamata



A közvetett és a közvetlen hatás összege nem más, mint a származás teljes hatása a megszerzett pozícióra.

A kétféle származási hatás közül jellemzően a *közvetett* az, amelyik a szociológiai irodalomban figyelmet kap. Ennek részben az az oka, hogy – mint az a következő fejezetből kiderül – a meghatározó szociológiaelméleti irányzatok erre a hatásra irányítják elsősorban a kutatók figyelmét. Az empirikus eredmények az esetek többségében valóban dominánsnak mutatják az iskolai egyenlőtlenségek státuszátörökítő szerepét. Kétségtelenül figyelemre és társadalompolitikai megfontolásra méltó tény, hogy a „fejlett”, „modern” társadalmak jó részében az iskolai előmenetelt a családi háttér mindmáig erősen meghatározza. Vagyis az elvileg nyitott oktatási rendszerek igencsak messze vannak attól, hogy valóban egyenlő esélyeket biztosítsanak mindenki számára. Ez a tény ráadásul a fokozódó iskolai expanzió is csak igen korlátozott mértékben képes befolyásolni.

Az iskolai esélyegyenlőtlenségek mértékét, illetve működésük módját sokféle tényező befolyásolja. A teljesség igénye nélkül ide tartozik a területi és iskolai szegregáció foka, az iskolán belüli elkülönítések rendszerei, az iskolarendszerek differenciáltságának és az egyes továbbtanulási szinteken megjelenő szelekciónak a mértéke stb. A társadalmi egyenlőtlenségeket az iskolák felé közvetítő tényezők között kiemelt helyen szokták kezelni a szülők kulturális kompetenciáit, informáltságát, valamint anyagi helyzetét is. Mindezek a faktorok együttesen az iskolában megszerzett tudás jelentős mértékű társadalmi egyenlőtlenségeihez vezetnek számos országban – mint azt például a PISA vizsgálatok sora bizonyította. Nem csoda hát, hogy a szülői háttér és a megszerzett iskolai végzettség közötti összefüggés mind a tudományos, akadémiai szintéren, mind pedig a közpolitika területén egyre nagyobb figyelmet kap Magyarországon is.

Ennek a dolgozatnak központi témája azonban a társadalmi háttér *közvetlen* hatása – vagyis az a jelenség, hogy a származás az iskolai végzettségtől függetlenül (is) kihat a megszerzett társadalmi pozícióra. Közvetlen származási hatásról akkor beszélünk, amikor valaki az iskolai végzettsége alapján várthoz képest relatíve jobb vagy rosszabb társadalmi helyzetbe kerül másoknál, és ez az eltérést szülei társadalmi helyzetével tudjuk megmagyarázni. Így például ugyanúgy elképzelhető, hogy egy „jó családból” származó szakmunkás végzettségű egyén szülei kapcsolatrendszerét, családjából hozott kompetenciáit, vagy éppen a család anyagi jólétét kihasználva, végzettségéhez képest kiemelkedő sikereket ér el a munkapiacra, mint az, hogy egy alacsonyabbról induló diplomás otthonról származó hátrányai következtében kevésbé kvalifikált munkakörben talál magának állást.

Különbség a származási hatás közvetett és közvetlen formája között, hogy míg az oktatásban megnyilvánuló (közvetett) egyenlőtlenség az esélyegyenlőség kérdéskörébe tartozik, addig a közvetlen származási hatás vizsgálatával a *kimenetek egyenlőségének* problémáját feszegetjük. Ahogyan Lynch és O’Riordan fogalmaz *“...az oktatáshoz való hozzáférés jogainak kiterjesztése, vagy az oktatásban való arányos részvétel elérése még nem jelent egyenlő esélyeket a sikerre, vagyis egyenlő kimenetet a hátrányos helyzetűek számára.”* (Lynch és O’Riordan, 1998: 449; saját ford.). Számunkra most ez, a kimeneti egyenlőség kérdése a fontos.

A közvetlen hatás, mint vizsgálati téma háttérbe szorulását nem utolsó sorban azzal magyarázhatjuk, hogy e hatás pusztán létezése élesen ellentmond mindkét – egyébként egymással szemben álló – elméleti iskola, a funkcionalizmus és a konfliktuselmélet logikájának is. Mint azt a következő fejezetben részletesen kifejtjük, a funkcionalista felfogás és az erre nagyban építő meritokrácia elv hívei szerint a munkapiaci eredményesség túlnyomórészt, és egyre növekvő mértékben az iskolai végzettség függvénye, abban más tényezők nem vagy csak alig játszanak szerepet. A konfliktuselméleti irányzatok, valamint az azokon alapuló kulturális átörökítés elmélet szerint viszont, bár igenis létezik összefüggés származás és elért társadalmi pozíció között, ez a kapcsolat alapvetően az oktatásban fennálló esélyegyenlőtlenségeknek (vagyis a származás közvetett hatásának) tulajdonítható. Az irányzat hívei ezeknek az egyenlőtlenségeknek a feltárásáért és megszüntetéséért szállnak síkra. A szociológiai irodalomban egyedülállónak tekinthető Goldthorpenak és követőinek munkássága, amely a funkcionalista irányzattal élesen szembefordulva és annak tételeit módszere-

sen cáfolva komoly figyelmet fordít a származás közvetlen hatására is. Számunkra igen lényeges elméleti megfontolásait és empirikus vizsgálatait külön alfejezetben tárgyaljuk. A közvetlen hatással valamilyen módon foglalkozó elméleti irányzatok sorát végül diszciplináris kitekintéssel zárjuk, amikor a közgazdaságtudomány, azon belül is elsősorban a emberi erőforrás elmélet idevágó tételeit és vizsgálati eredményeit tekintjük át.

1.2. Elméleti megközelítések

1.2.1. Funkcionalizmus, erősödő meritokrácia elve

A társadalmi igazságosságról gondolkodókat mindig is foglalkoztató kérdésre, hogy vajon minek alapján oszlanak meg a javak és lehetőségek a társadalom tagjai között, vagyis hogy melyek a társadalmi egyenlőtlenségeket kialakító erők, a funkcionalista iskola követői megnyugtatónak tűnő választ kínálnak. Eszerint minden társadalomban létezne a feladatoknak és funkcióknak egyfajta fontossági sorrendje, ahol a fontosságot az határozza meg, hogy az adott tevékenység mennyiben járul hozzá a társadalom fennmaradáshoz és zavartalan működéséhez. Minél nagyobb egy feladat funkcionális jelentősége, annál nehezebb, hiszen annál több képességet, kompetenciát, tehetséget igényel annak ellátása. Mivel pedig a társadalomnak alapvető érdeke, hogy minden felmerülő feladatot az arra leginkább alkalmas személy lásson el, motiválnia kell az egyéneket arra, hogy a legfelkészültebbek, a kellő erőfeszítést befektetve vállalkozzanak a nehéz, nagy felelősségvállalást igénylő feladatok elvégzésére. Éppen ezért minél „fontosabb” egy feladat, annál nagyobb jutalmat – anyagi és erkölcsi javakat – kell kínálni elvégzéséért. Ily módon tehetség, érdem és társadalmi pozíció, valamint az azzal járó javak összessége harmonikusan összekapcsolódnak. Így végső soron a kialakuló társadalmi egyenlőtlenségeket azok funkcionalitása legitimálja. És mivel a teljesítmény – szemben a tulajdonításon alapuló, korábban domináló kiválasztási kritériumokkal – a társadalmi háttértől független, a származás és a megszerzett pozíció is egymástól mindinkább függetlenné, a társadalmi jutalmak pedig „megérdemeltté” válnak. Tekintve, hogy az ipari társadalmak a korábnál jobban rá vannak kényszerülve a technológiai és gazdasági racionalitásra, a társadalmi erőforrások maximális kihasználására, a tradicionális társadalmakból az ipari társadalmakba való átmenet során tehetség, fontosság és jutalom összefüggései egyre

erősebbé válnak. (pl. Davis és Moore 1999; Treiman, 1970)

Az Egyesült Államokból útnak induló elgondolás paradox módon további támogatást kapott M. Young eredetileg szatirikus műnek szánt, „*Rise of Meritocracy*” című írása nyomán (1958). Az iskolai végzettség, mint kiválasztási elv terjedésétől, és az ezt igazoló ideológiáktól megrettenő Young művében arra hívja fel a figyelmet, milyen veszélyek rejlenek az érdem fogalmának, és az érdemet igazolni hivatott iskolai bizonyítvány jelentőségének a misztifikálásában. Megmutatja, hogyan válhat a „meritokrácia” mechanikusan használt, autoritást biztosító eszközzé az elit kezében, mellyel tökéletesen biztosítható pozíciójuk fenntartása úgy, hogy az maximálisan megérdemeltnek – hiszen érdem-alapúnak – tűnik fel az alárendeltek szemében.

A mű lelkes fogadtatásra talált, ám a befogadók hamar elveszítették az irónia iránti fogékonyságukat. Szerzője szándékától erősen eltérő módon, a *Rise of Meritocracy* új ideológiát épített, és megalapozta egy új, erőteljes társadalomelméleti (és társadalompolitikai) áramlat, a meritokrácia-elv kialakulását. D. Bell, az irányzat egyik meghatározó képviselője már a poszt-indusztriális társadalmakról írva fogalmazza meg azt az elképzelést, hogy azok törvényszerűen meritokratikussá kell, hogy váljanak (1972). Ennek oka, hogy a társadalom és gazdaság hatékony működését előmozdító értelmiségi és vezetői funkciók betöltéséhez elengedhetetlen lesz az érdemeket igazolni hivatott diploma, a társadalmi kiválasztás alapja pedig a „képzett tehetség” lesz. A teljesítmény felvált mindenféle tulajdonításon alapuló kiválasztási kritériumot. Hogy a rendszer teljes mértékben igazságossá válhasson, ahhoz az iskolai esélyegyenlőség biztosítása szükséges – az, hogy az iskola, mint az érdemesek kiválasztója és továbbfejlesztője működhessen. Mindez pedig végső soron a munkáltatóknak is érdeke, hiszen így válik számukra lehetővé, hogy az iskolai végzettséget, mint egyetlen és döntő kiválasztási szempontot alkalmazzák a feladat ellátására legalkalmasabb személy megtalálására. Korunk folyamatos technológiai fejlődésnek és dinamikus piaci versenynek kitett gazdasági környezete a munkáltatókat egyre inkább arra kényszeríti, hogy csakis a legkiválóbbakkal, a legérdemesebbekkel dolgoztassanak, hiszen csak így válhatnak maximálisan hatékonyá. Így aztán az iskolai végzettség a munkaadók számára fokozatosan az egyetlen, legfontosabb kiválasztási

kritériummá alakul. (Jonsson 1992)²

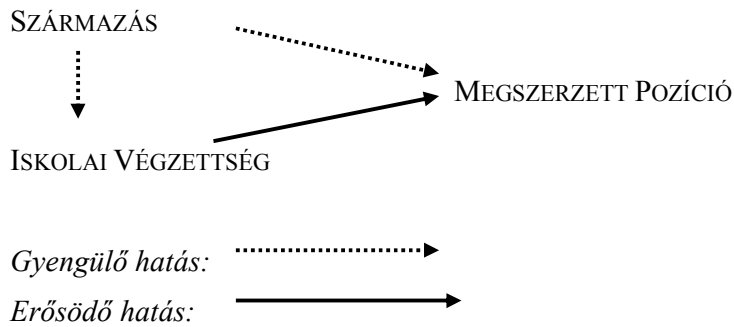
Hogy mit jelentene mindez a társadalmi mobilitásra, illetve annak modern társadalmakban várható alakulására nézve, azt nagyon pontosan megfogalmazza D. Treiman ún. modernizációs hipotézise (1970), de azok levezethetők például a Jonsson (1992) által megfogalmazott „erősödő meritokrácia hipotézisből” is. Hasonló módon találhatjuk meg a funkcionalista hipotéziseket a minket érdeklő közvetlen szülői hatás problémájára is.

A modernizációs hipotézis szerint a társadalmi modernizációval a családi háttér, és azzal együtt a „tulajdonításon” alapuló jellemzők hatását (ascription) a státuselérés folyamatában mindinkább a teljesítményelv (achievement), az egyéni képességek szerepe váltja fel. A szülők osztályhelyzete eszerint egyre kevésbé befolyásolná azt, hogy valaki milyen iskolai végzettséget szerez (1.2. ábra: Sz-I gyengül), és lényegében egyáltalán nem befolyásolja, hogy végül milyen foglalkozási pozíciót tölt be élete során (Sz-MP gyengül). Vagyis a társadalmi háttérnek a megszerzett pozícióra gyakorolt közvetlen és közvetett hatása is fokozatosan visszaszorulna – amiből a társadalmi mobilitás szintjének növekedése következik. A megszerzett pozíció egyre növekvő mértékben az iskolai végzettségtől függene (IV-MP erősödik), amelyre pedig kizárólag az érdemek (képességek és erőfeszítések) és nem pedig a szülők iskolázottsága / társadalmi helyzete hatna. Korábbi ábránkon szaggatott nyíllal jelölve azokat az összefüggéseket, amelynek gyengülését várjuk és folytonossal azt, amelyeknek erősödésére számíthatunk, a funkcionalista hipotézisek az alábbi módon foglalkozhatók össze.³

² A meritokrácia problematikájának kiváló elméleti és empirikus áttekintését adja, magyar adaptációval Róbert (2002b).

³ Hasonló megjelenítését adja a funkcionalista hipotéziseknek J. Goldthorpe (2001).

1.2. ábra A státuselérés folyamatára vonatkozó funkionalista hipotézisek



Ami a minket érdeklő közvetlen származási hatást illeti, annak visszaszorulását Treiman modernizációs hipotézise még valószínűbbnek látja, és gyorsabbnak jósolja az iskolai esélyegyenlőtlenség visszaszorulásánál. Ennek magyarázata a funkionalista érvrendszerben többért. Először is az (elsősorban) mezőgazdasági tulajdonon alapuló egzisztenciák arányának radikális csökkenése értelemszerűen vezet a foglalkozás közvetlen átadhatóságának visszaszorulásához. Ezzel párhuzamosan megnő a gazdaságban a bürokratikus jellegű pozíciók aránya, melyek közvetlenül nem örökíthetők apáról fiúra. Ráadásul az erősen differenciálódó társadalmakban a betölthető foglalkozási pozíciók olyan változatossá válnak, olyan sokféle foglalkozás van egyszerre jelen, hogy már csak a statisztikai valószínűsége is minimálisra csökken annak, hogy valaki éppen édesapja (édesanyja) foglalkozását művelje.

A treimani modernizációs hipotézisnek feltétlen előnye témánk szempontjából, hogy részletesen kitér a származás közvetlen hatásának alakulására. Korántsem ez volt azonban az egyetlen elmélet-rendszer, amely társadalmi háttér és megszerzett pozíció kapcsolatáról funkionalista ihletésre született a múlt század során. Bár érvelésükben illetve a prediktált folyamatok pontos részleteiben némileg eltérnek egymástól, közös elemük, hogy a gazdasági fejlődés és a társadalmi mobilitás növekedésének együttjárását valószínűsítik. (pl. Lipset és mások 1998). Mindezek a tételsorok – igen jól operacionalizálhatók lévén – a társadalmi mobilitás empirikus tanulmányozásának rendkívül termékeny kiindulópontjául szolgáltak. Nagymintás adatbázisokon készült vizsgálatok sora igyekezett bebizonyítani többek között, hogy a fejlett társadalmakban a mobilitás általános szintje időben növekvő, hogy a szülői háttér és az iskolázottság közötti kapcsolat csakúgy, mint a szülői háttér és a megszerzett pozíciós között közvetlen összefüggés csökkenő tendenciát mutat, miközben az iskolázottság legalábbis nem csökkenő mértékben hat ki a megszerzett társadalmi pozícióra (pl. Treiman és Yip 1989). A vizsgálatok következtetései azonban korántsem mondhatók

egyértelműnek – azok a vizsgált ország, a vizsgált időszak, de az alkalmazott módszerek és adatbázis függvényében igen nagy mértékben ingadoznak. Mint azt egy későbbi fejezetben látni fogjuk, éppen ezekre az ellentmondásokra mutat rá munkáiban Goldthorpe.

1.2.3. Konfliktuselméleti megközelítés: a kulturális reprodukció elmélete

A társadalmi rétegződéssel foglalkozó teóriák sorában a funkcionista irányzat ellenpárjaként a konfliktuselméleti megközelítések kíváncsognak következő témául. Akkor azonban, amikor a társadalmi rétegződés folyamatai közül a származás és a megszerzett társadalmi pozíció közvetlen kapcsolatára irányul a figyelmünk, azt találjuk, hogy arról bizony a konfliktuselméleti talajon álló szerzőknek igen kevés mondanivalójuk akad. Ennek oka, hogy bár az irányzathoz tartozó szerzők korántsem hisznek a funkcionalistákhoz hasonló, optimista módon a származás szerepének eltűnésében, ám úgy vélik, a társadalmi egyenlőtlenségek közvetítője mindenekelőtt az oktatási rendszer volt és marad is. Döntő részben Pierre Bourdieu munkáin (pl. Bourdieu 1973; Bourdieu és Passeron 1977) alapul a kulturális reprodukció elmélete, amely szerint az iskola nem más, mint a társadalmi egyenlőtlenségek átörökítését biztosító és egyben legitimáló intézményrendszer. A felsőbb társadalmi osztályokból származók otthonról hozott készségeit, képességeit iskolában szerzett tudásként tüntetve fel és megfelelő iskolai végzettségekkel jutalmazva az oktatási rendszer legitim belépőt nyújt az innen származók számára a munkaerőpiac – és a társadalom – felsőbb pozícióiba. Az oktatási rendszer valódi funkciója eszerint a társadalmi-kulturális előny iskolázottsági előnyként való feltüntetése volna. Mert azt ez az elméleti irányzat sem tagadja, hogy az iskolai végzettség a megfelelő munkapiaci pozíció megszerzésének legfontosabb feltétele és a megfelelő szintekre való bejutás alapvető eszköze.

A modernizációs folyamatok, az oktatási rendszer expanziója csak látszólag eredményezheti az esélyek egyenlőbbé válását. Valójában a kiváltságos csoportok előnyei változatlanok maradnak az új körülmények között is – legfeljebb, mint azt R. Boudon kimutatta – az iskolai esélyegyenlőtlenségek egyre feljebb tolnak az iskolai rendszer hierarchiájában (1974).

Ezen az elméleti bázison alapulva az empirikus kutatások érthető okból az oktatási

esélyegyenlőtlenségekre koncentrálnak, és azt vizsgálják, milyen módokon befolyásolhatja a társadalmi háttér az *iskolai* eredményességet. Nemzeti és nemzetközi empirikus vizsgálatok sora mutatta meg, hogy a kulturális hatás – akár a szülők iskolai végzettségével, akár egyéb mutatókkal közelítjük – jelentős az iskolai végzettség megszerzésére.

1.2.5. Közvetlen származási hatás a közgazdaságtudományban

A közgazdaságtanban az előnyök (mégpedig mindenek előtt a jövedelemmel becsült gazdasági előnyök) nemzedékek közötti átörökítésének kérdése két alapvető módon szokott megjelenni: egyrészt a jövedelmi-mobilitás, másrészt pedig az iskolázottság megtérülésének kutatásában. A jövedelmi mobilitás típusú megközelítések jellemzően anélkül vizsgálják apák és gyermekeik jövedelmének összefüggéseit, hogy ezt a kapcsolatot összetevőire bontanák – inkább az összefüggés teljes nagyságára és az azt meghatározó külső, strukturális körülményekre kíváncsiak.

Ezzel szemben az iskolázottság megtérülését kutató vizsgálati iránytól, melynek eredeti, klasszikus célja korántsem a szülői hatások feltárása, nem idegen a megkülönböztetés közvetett és közvetlen szülői hatások között. Az emberi erőforrás elméletre épülő empirikus munkák jellemzően a minceri hagyományokat követve becsülik az egyéni jövedelmek alakulását (Mincer 1974). A bérregresszió klasszikus formája a következő:

$$\log y = a + bS + cX + dX^2 + e,$$

Eszerint az egyéni keresetek (y) logaritmus felírható az elvégzett iskolai osztályok számának (S) és a munkapiaci tapasztalat (X) négyzetes formájának összegszerű képleteként. Az elmélet szerint mind az iskolai végzettség mind a munkapiaci tapasztalat az egyén produktivitását növelő tényező, és mint ilyenek, a munkaerő árának, vagyis a bérnek meghatározói.

Ebben az eredeti modellben aztán a két fontos oknál fogva kezdett egyre gyakrabban megjelenni a szülői háttér valamilyen mutatója (jellemzően az apa jövedelme). Először is, korán nyilvánvalóvá vált, hogy az egyéni keresetek szóródásának csak meglehetősen alacsony hányada – 25-35 százaléka – magyarázható csak meg az elvégzett iskolai osztályok számával és a munkatapasztalattal. (Card 1998). Az egyébként azonosan iskolázott egyének jövedelme közötti különbségek ráadásul akkor is számotte-

vő maradnak, ha egy sor egyéb mérhető jellemzőt (klasszikusan az életkort és a nemet) azonos szinten tartunk (Rosen 1977). Ezek a megfigyelések vezettek oda, hogy felmerült a szülői háttér tanulmányozásának fontossága a jövedelmek alakításában.

A társadalmi háttér jelentősége felé fordította a figyelmet emellett az a megfontolás is, hogy annak hiányában a bérregressziók nagy valószínűséggel torzítottan becsülik az iskolai végzettség hozamát. A nagy fontosságúnak ítélt, gyakran meg nem figyelt változók sorában kiemelkedik az iskola minőségének és az egyéni képességeknek a szerepe – mindkettő szorosan összefügg a szülői háttérrel.

A szülői háttér és az *iskolaminőség* összefüggésének kérdése meglehetősen egyszerű – és valójában erősen átnyúlik a szociológusok által vizsgált területre. A bérregressziókban az iskolázottságot jellemzően pusztán az elvégzett iskolai osztályok számával becsülik és nem veszik figyelembe az iskolák közötti minőségbeli különbségeket, amelyek pedig jelentős eltérésekhez vezethetnek az azonos iskolai végzettségűek által felhalmozott emberi tőke mennyiségében. Feltehető, hogy a jövedelmek szóródásnak egy részét az okozza, hogy az azonos ideig iskolába járók valójában nagyon különböző felkészültséggel rendelkeznek a munkapiacra lépéskor, mivel igencsak eltérő minőségű iskolákban oktatták őket. A Coleman Riport óta (Coleman és munkatársai 1966) pedig azt is tudjuk, hogy az elvégzett iskola minősége erősen függ a szülői háttértől, mivel a szülők anyagi lehetőségei és kulturális felkészültsége erősen meghatározzák gyermekük iskolaválasztását. Következésképpen arra lehet számítani, hogy ha a szülői háttér valamilyen mutatóját (ami általában jobban mérhető, mint maga az iskola-minőség) bevonjuk a jövedelmi egyenletbe, úgy az iskolaminőség különbségeiből eredő jövedelmi-differenciák egy részét is meg tudjuk ragadni. (pl. Grubb 1993)

Még erőteljesebb az a kutatási irányzat, amely a *képességeknek* a jövedelmekre gyakorolt hatását helyezi középpontba. A „képességi torzításnak” (ability bias) is nevezett probléma szerint korántsem lehetünk biztosak abban, hogy egy iskolázottabb és egy kevésbé iskolázott ember közötti egyetlen lényeges különbség iskolázottságuk mértékében rejlik. Igen valószínű, hogy az, aki továbbtanulást választotta, már eleve jobb képességekkel rendelkezett, esetleg szorgalmasabb, motiváltabb volt, vagy más, meg nem figyelt tulajdonságaiban eltért a másiktól – és így a keresetükben jelentkező eltérést nem tulajdoníthatjuk pusztán iskolai végzettségeik különbözőségének. Vizsgálatok azt mutatják, hogy a – szinte minden esetben – kihagyott, meg nem figyelt, a

jövedelmeket erősen befolyásoló tulajdonságok igen jól korrelálnak a szülői háttérrel, így a szülői háttér bevonásával a bérregressziókba az iskola mért hozamának torzítása mérsékelhető. (ld. pl. Willis 1986, Card 1998, Galasi 2003) Ennek megfelelően az emberi tőke elméleten alapuló, jövedelembecslésekkel dolgozó közgazdasági megközelítésekben a szülők jellemzői, mint a gyermek képességeibe való korai, ott-honi befektetés mutatói (is) szerepelnek. (pl. Leibowitz 1974, 1977).

„Képességek” alatt egyébként a közgazdászok hosszú ideig kizárólag kognitív képességeket értettek. Egy viszonylag új keletű kutatási irányzat azonban – erősen építve szociológiai eredményekre – egyre nagyobb figyelmet fordít a gazdasági siker (a bér) ún. nem-kognitív meghatározóira. Így például kiutatták már, hogy a motiváció, a kitartás képessége, az önértékelés, vagy az idő-preferencia mind-mind szerepet játszanak a szülői háttér és a jövedelem közötti összefüggések alakításában. Arra vonatkozóan azonban, hogy ezek a tényezők az iskolai végzettség formálásán keresztül, vagy pedig közvetlenül hatnak ki az elért kereseti szintre, nem teljesen egybehangzóak a kutatási eredmények (pl. Bowles és mások 2001).

A közgazdasági szakirodalom minceri bér-regresszióiban általánosnak tekinthető eredménye hogy a szülői háttér kisebb-nagyobb mértékben kihatással van az elért keresetre akkor is, ha kontrollálunk az iskolai végzettségre (pl. Grubb 1993; Ashenfelter és Zimmerman 1997⁴; Sandford 2004; Lam és Shoeni 1993). Ha azonban a modellben a képesség, vagy esetleg az iskola minőségének valamilyen mutatója is szerepel, kevésbé egyértelműek az eredmények. Az ilyen jellegű kutatások szülői háttér-hatásra vonatkozó eredményei nemenként vagy éppen életkor szerint eltérően alakulnak (Altonji és Thomas 1995⁵; Leibowitz 1974; 1977). Vannak emellett olyan vizsgálatok is, amelyek szerint a képességnek vagy az iskola minőségének mutatói teljesen kioltják a származás hatását a bér-regressziókban (pl. Taber 2001)

Nem közvetlenül az iskolai végzettség megtérülése, hanem a diplomák különféle típusainak egymáshoz viszonyított hozama a vizsgálat tárgya R. Naylor és munkatársai tanulmányában (Naylor, Smith és McKnight 2001) Brit frissdiplomások foglalkozási pozícióját, illetve az adott foglalkozásban megszerezhető jövedelmeket vizsgál-

⁴ Idézi Card 1998.

⁵ Idézi Card 1998

va azt találják, hogy nem csupán az elvégzett szak, a diplomajegy és a kijárt intézmény rangja van hatással az elért jövedelemre, hanem az is, hogy valaki milyen családból származik. Konkrétan: az értelmiségi származású diplomásokhoz viszonyítva az alsóbb osztályokból induló diplomások átlagosan 2-3 százalékkal alacsonyabb jövedelemre számíthatnak – egy sor egyéb tulajdonságuk azonossága mellett is.

1.2.6. A funkcionalizmus és az erősödő meritokrácia elv kritikája – J. Goldthorpe és munkatársai

A funkcionalista elmélet, illetve az abból kifejlődő meritokrácia elv tételeit a gazdasági fejlődés és a társadalmi rétegződés kapcsolatáról munkatársaival együtt több írásában, több tekintetben is kétségbe vonja J. Goldthorpe (pl. Goldthorpe 1985; 1996; Goldthorpe és Jackson 2006). Kritikái mind az elméleteket, mind pedig az azok igazolását célzó empirikus munkákat kikezdi.

Gazdasági fejlődés és társadalmi mobilitás című írásában (1985) Goldthorpe alapvető kritikákkal él mindazokkal a nagyszabású vizsgálatokkal szemben, amelyek a modernizációs hipotézis nyomán a címben szereplő két jelenség együtt-járását próbálták igazolni. Felveti a két fogalom definíciójának bizonytalanságait, és azt állítja, a kapcsolódó munkákban nem azonos a gazdasági fejlődés és a társadalmi mobilitás közötti kapcsolat feltételezett jellege, az esetleges oksági kapcsolat iránya. Kétségbe vonja ráadásul a modernizációs hipotézist igazolni igyekvő empirikus elemzéseknek mind érvényességét, mind pedig megbízhatóságát is.

Goldthorpe egyik érve, hogy a nagylélegzetű, nemzetközi összehasonlító mobilitás vizsgálatok eredményeinek ellentmondásossága nem kis részben a felhasznált fogalmak pontatlanságaira valamint az alkalmazott mérések szűkítésének hiányára vezethetőek vissza. Azok a vizsgálatok viszont – állítja Goldthorpe – amelyek (általában az elérni kívánt célok mérséklése árán) leküzdik ezeket a korlátokat, meglehetősen egybehangzó módon a gazdasági fejlődés és a társadalmi mobilitás együtt járását *tagadó* következtetésekre jutnak. Eszerint a relatív mobilitás arányok meglepő stabilitást mutatnak mind időben, mind pedig országok közötti összehasonlításban – vagyis nagymértékben függetlennek mutatkoznak a gazdasági fejlettség fokától. A mobilitás szintjének a vizsgált országokban időnként tapasztalt növekedése nem bizonyult folyamatosnak. Ilyen növekedést az abszolút mobilitási szintekben jellemzően strukturális változások okoznak, azonban ezek hatása sem feltétlenül állandó és egy-

irányú.

A későbbi Goldthorpe-írások a „növekvő mobilitás” globális tézisének tagadásán túllépve a társadalmi reprodukció folyamatának alakulásával foglalkoznak – megintcsak arra koncentrálnak, hogy azok mennyiben térnek el a funkcionalista predikcióktól. Érveinek két csoportja kapcsolódik a közvetlen szülői hatás kérdéséhez: az első, amelyben az iskolai végzettség és a megszerzett pozíció közötti kapcsolat erősödését tagadja, áttételesen érinti a problémát. Azáltal ugyanis, hogy megmutatja, milyen korlátok állnak az iskolai végzettség, mint egyetlen és abszolút státusz-kijelölő faktor működésének útjában, egyúttal azt is nyilvánvalóvá teszi, hogy az iskolai végzettséget egyéb – részben a családi háttérrel is összefüggő – tényezőknek kell kiegészítenie a munkapiaci elhelyezkedés folyamatában. A goldthorpei érvek egy másik csoportja azután direkt módon mutatja meg a közvetlen származási hatás létezését és azt, hogy ezek fennmaradása többé-kevésbé szükségszerű.

Lássuk először azokat az érveket, amelyek az iskolai végzettség és megszerzett pozíció közötti kapcsolat erősödését cáfolják! Egy sor korábbi empirikus vizsgálat eredményét áttekintve Goldthorpe (1996) megmutatja először is, hogy bár a hatvanas és hetvenes évekbeli amerikai és angol vizsgálatok igazolni látszottak a hatás erősödéséről szóló feltételezést, a kilencvenes évek svéd, walesi és angol elemzése ennélfelül kevésbé egyértelmű, részben éppen az összefüggés csökkenését igazoló következtetésekre jutnak (pl. Goldthorpe és Jackson 2006). Ezek szerint nem állja meg a helyét az a feltételezés, hogy a munkaadók növekvő mértékben támaszkodnának az iskolai végzettségre a megfelelő jelölt kiválasztásánál, miközben egyre inkább eltekintetnének minden egyéb lehetséges szemponttól.

Ebből arra következtethetünk, hogy – szemben a meritokrácia-elmélet feltevésével – mégsem létezik az érdemnek (vagyis a kognitív képességeknek és a motivációnak) egy és csak egy, jól definiálható koncepciója, és ez egyértelműen mérhető lenne – mégpedig az iskolai végzettséggel. Goldthorpe érvelése szerint valójában semmi oka nincsen annak, hogy csak egyetlen érdem-definíció létezzon. A munkaadók szabadon alakítják ki saját kiválasztási kritériumaikat, és a különféle foglalkozási pozíciókban, illetve különféle gazdasági körülmények között más-más szelekciós elveket alkalmaznak. Intenzíven változó piaci és gazdasági körülmények között nem várhatjuk, hogy döntési kritériumaik stabilak maradjanak. Az érdem fogalma társadalmilag konstruált és nem mentes a szubjektív elemektől. Döntő szerephez juthatnak az állás-

szerepben olyan személyes jellemzők, mint a stílus, a társas képességek, vagy éppen a lojalitás, elkötelezettség, csapatmunkára való képesség stb. Így „érdem” és tulajdonított jellemzők közötti válaszfal leomlik: újra tulajdonított jellemzők válhatnak vonzóvá a munkaadó számára. Közöttük ráadásul olyanok is, amelyek összefügghetnek az osztályhelyezettel – vagyis (újra) megerősíthetik a származás és a megszerzett pozíció közötti közvetlen kapcsolatot. Ezeknek az iskolázottságon túli tényezőknek a fontosságát jelzi például a modern humánpolitika kiválasztási módszereinek terjedése, melyek a személyiség és életmód számos elemét vizsgálat alá vonják a megfelelő jelölt kiválasztásakor.⁶

Ezek az érvek már részben elővetítik a származás és megszerzett pozíció közötti közvetlen hatás fennmaradását támogató megfontolásokat. Ami az idevágó empirikus eredményeket illeti: Goldthorpe áttekintése szerint, ha nem is olyan arányban, mint az iskolai végzettség és a megszerzett pozíció erősödését feltételező tétel, de a közvetlen hatás megszűnésének tétele is több alkalommal legalább részleges cáfolatot nyert.⁷ Összhangban a fent leírtakkal, Goldthorpe szerint ennek a szülői háttér és a megszerzett pozíció közötti kapcsolatnak a fennmaradása jól értelmezhető a társadalmi értelmélettel érdem-fogalmat használva. Hiszen ha az iskolai végzettség önmagában nem felel meg tökéletesen a munkáltatók számára lényeges érdem-elemek összességének, nem kizárt, hogy azok egy része éppen a szülői háttér függvénye.⁸ Ilyen elemek lehetnek például a szociális készségek, a megfelelő öltözködési stílus stb. a menedzsment pozíciókban. Hasonló hatása lehet a kisvállalkozói szektorban a vállalkozáshoz szükséges attitűdök és kompetenciák átörökítésének is.⁹

Tovább gondolva Goldthorpe érveit, számos okunk van azt feltételezni, hogy a gazdaság- és társadalomszerkezet posztindusztriális átalakulása következtében az iskolázottságtól független tényezők hatása nem hogy nem feltétlenül csökken, de még meg is erősödhet a munkapiacra. A hagyományos ipari foglalkozások háttérbe szorulásával és a szolgáltatói szektor megerősödésével a boldoguláshoz szükséges ismeretek,

⁶ A munkaerő-kiválasztás folyamatában megjelenő szempontokra és azoknak a társadalmi háttérrel való esetleges összefüggésére részletesen ki fogunk térni a szülői hatást közvetítő mechanizmusok tárgyalásánál. (1.3. fejezet)

⁷ Lásd például Heath és mások 1992; Ganzeboom és mások 1992

⁸ Itt Goldthorpe valójában úgy érvel, hogy az érdem-fogalmat megfelelően átalakítva akár el is fogadjuk a meritokrácia elv bizonyos tételeit.

⁹ Mindezekre még részletesen vissza fogunk térni az 1.3. fejezetben.

tudástípusok erőteljesen átrendeződtek. Mindenekelőtt megnövekedett a munkapiac a szellemi foglalkozásúak aránya – a fizikaiak rovására. A "szellemi" kategória azonban meglehetősen heterogén tevékenység-típusokat takar. Bár való igaz, hogy a „high-tech”, vagy „tudásalapú” gazdaság nagyarányban igényel technikai jellegű szaktudást, a munkapiac bizonyos, erőteljesen növekvő szektoraiban inkább a „puhább” tulajdonságok jutnak főszerephez. Elsősorban a növekvő számú szellemi foglalkozások terén jellemző hogy az elmélyült szakismeretek birtoklása mellett, sőt részben akár ahelyett is a megfelelő személyiségjegyek birtoklása dominál, és egyes munkakörök növekvő mértékben „személyiség-intenzív” válnak¹⁰.

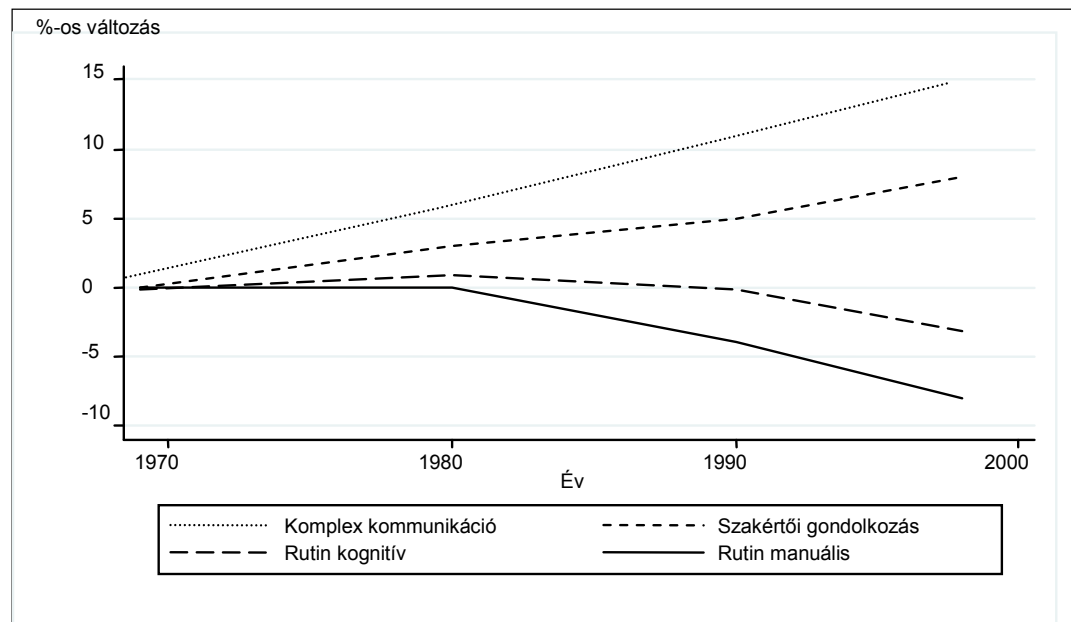
Növekedőben vannak teljes iparágak, ahol a legkülönfélébb tevékenységi körökben kiemelt jelentősége van az emberekkel bánás képességének és más szociális készségeknek, míg viszonylag kisebb súlya a specializált szaktudásnak. Ilyen, „emberekkel bánó” munkakörök alakulnak nagy számban a szabadidőipar, a vendéglátás, a public relations, a marketing, a kereskedelem területén. (pl. Jackson, Goldthorpe és Mills 2005) A szociális képességek fontosságát növelheti az is, hogy az "ügyfélkapcsolat" alakítása a piaci siker kulcsfontosságú elemévé lett számos gazdasági ágazatban. A nagy-ütemű technológiai és gazdasági változások közepette ráadásul megnövekedett a változásokhoz való alkalmazkodás, a megújulni és változtatni tudás képességének a jelentősége – megintcsak legkülönfélébb foglalkozások esetében. Kifejezetten beosztottakra vonatkozó, pszichés jellegű elvárás lehet azután például a „kitartás”, vagy a „megbízhatóság”. Csupa olyan személyiségjegy munkapiaci fontosságának erősödését figyelhetjük tehát meg, melyek megléte nem feltétlenül és nem elsősorban az iskolai végzettség függvénye.

Az új munkakörök megjelenése, illetve a személyiségre korábban is erősen építő munkakörök számának növekedése azonban nem kizárólagos forrása a „puha” jellemzők előtérbe kerülésének a munkapiacra. Murnane és Levy (2004) megmutatják azt is, hogyan alakul át legkülönfélébb munkakörök készség-igénye, a komputerezáció következményeként. Megfigyelésen alapuló vizsgálataik fő következtetését az 1.3. ábra mutatja be. Eszerint a rutin feladatokat egyre növekvő arányban végzik számítógépek az alkalmazottak helyett, miközben – különösen a jól fize-

¹⁰ Más megközelítésben, de hasonló folyamatokról számol be Mártonfi 2006.

tett állásokban – fokozódik az igény a szakértői gondolkodás és a komplex kommunikáció képességére. Szakértői gondolkodás alatt a pusztán szabály-alkalmazás révén nem megoldható problémák kezelését értik a szerzők, míg a komplex kommunikáció sem egyszerűen az információk megosztásának képességét, hanem az annak interpretálására való képességet jelenti. A tanulmány szerint ezeknek a képességeknek az átadására a hagyományos iskolák nem kellően felkészültek, így nagy számban lépnek ki a munkaerőpiacra az új körülmények között helytállni képtelen fiatalok. Murnane és Levy következtetései tehát megintcsak alátámasztják gondolatmenetünket, amennyiben feltételezhető, hogy —az iskolában jól tanulható rutin feladat-végzéssel szemben —a szakértői gondolkodás illetve a kommunikáció képessége inkább függ a szülői háttértől, a családon belüli szocializációtól¹¹.

1.3. ábra: A munkafeladatok százalékos változása. USA 1969-1999



Forrás: Murnane-Levy (2004)¹²

¹¹ A továbbiakban "személyiség-intenzívnek" nevezzük majd mindazokat a munkaköröket, amelyekben a személyes jellemzők jelentősége eléri, vagy akár felülmúlja a konkrét szaktudás fontosságát, és amelyekben olyan személyes kompetenciák válnak meghatározóvá, amelyek megszerzése összefügg a szülők társadalmi helyzetével. A gondolatmenetet a 4. fejezetben fejtjük ki részletesebben.

¹² Köszönöm Varga Júliának, hogy rendelkezésemre bocsátotta az ábrát.

A közvetlen származási hatás jelenlétét – és megerősödését – fokozó tényezők sorában említi még Goldthorpe (1985) a piaci szektor térnyerését az állammal szemben. A bürokratikus szabályokkal kevésbé kötött piaci szektorban, különösen liberális munkapiac-politika mellett sokkal nagyobb a munkaadók szabadsága tekintetben, hogy kikkel töltik be az egyes álláshelyeket, és e döntésükben – az államhoz, mint munkaadóhoz képest – jóval kevésbé kötik őket iskolai végzettségre vonatkozó előírások.

A felsoroltak összességéből az következik, hogy az iskolai végzettség relatív súlya nem hogy nem erősödik a munkapiacra (ahogyan azt a modernizációs elmélet hívei állítják), hanem éppen hogy meg is gyengülhet. Bár a megfelelő végzettség az egyes pozícióknak továbbra is szükséges feltétel marad, az egyén munkapiaci értékét sok területen egyre inkább személyisége határozza meg, melynek „megfelelőségét” jól szerkesztett CV-jével, valamint az állásinterjún és a különféle korszerű képességmérési teszteken bizonyíthatja.

Ezekkel az elméleti feltételezésekkel összhangban álló következtetésekre jutottak kutatásukban Jackson és szerzőtársai Nagy-Britanniában (2005). Álláshirdetéseket elemezve azt találták, hogy a személyes jellemzők szerepe nem feltétlenül attól függ, hogy milyen társadalmi osztályhoz sorolható az adott foglalkozás végzője, hanem attól, hogy milyen jellegű az elvégzendő munka. Minden társadalmi osztályon belül találtak ugyanis olyan foglalkozási csoportokat, amelyekben a formális végzettség volt a munkaadók elsődleges elvárása, de olyanokat is, ahol a személyes jellemzők (köztük az erőfeszítés mértéke, interperszonális képességek és egyéb személyes tulajdonságok) képezték a döntő kiválasztási kritériumot. Mind a felső-, mind az alsóbb szintű vezetői pozíciók betöltésében erősebb kiválasztási szempontként jelent meg például a társas kapcsolatok kezelésének képessége, mint a megfelelő iskolai végzettség, de erős a megfelelő személyiségjegyek megtalálására való törekvés a középszintű kereskedői és személyi szolgáltatói típusú állások betöltésékor is.

Goldthorpe és munkatársai munkáikban az elméleten túl saját, közvetlen empirikus bizonyítékokat is kínálnak a közvetlen származási hatás létezésére. Így például Breennel közös írásukban (Breen és Goldthorpe 2001) az 1958-ban és 1970-ben született brit kohorszok mintáját összehasonlítva arra a következtetésre jutnak, hogy a

két csoport tagjai huszonéves korukra nagyon hasonló relatív mobilitási esélyekkel rendelkeztek. Vagyis a lezajlott 22 év alatt nem mérséklődött a származás és a megszerzett pozíció közötti kapcsolat. Ez az összefüggés ráadásul a fiatalabb korosztály esetében még kisebb mértékben is jelentkezett az iskolai végzettségen keresztül – és nagyobb mértékben egyéb csatornák révén – mint az 58-as kohorsz esetében. Vagyis az iskolai végzettség helykijelölő szerepe csökkent, teret engedve a származással összefüggő egyéb tényezőknek. Hasonló eredményre jutottak a szerzők egyébként egy korábbi elemzésükben is (1999). Ott csak az 1958-as kohorszt vizsgálva állapítják meg, hogy az iskolai végzettség mellett igen erős marad a származási osztály hatása is a megszerzett társadalmi helyzetre – akkor is, ha az „érdem” összetevőit, a képességeket és az erőfeszítést azonos szinten tartják. Megfogalmazásuk szerint a hátrányosabb helyzetből indulóknak a kedvezőbb társadalmi pozíció megszerzéséhez másoknál jóval több „érdemet” kell felmutatniuk.

Ír adatokon dolgozik egy korábbi munkájában Breen (1998). Ennek érdekessége, hogy nem a társadalmi mobilitás-kutatásokban megszokott „kimeneti” változók valamelyikét, hanem azt vizsgálja, hogyan befolyásolják a munkanélküliség elkerülésének esélyeit a származás jellemzői. Az 1984 és 1993 közötti időszakban a középiskolákból kilépők mintáit elemezve Breen azt találja, hogy egy beosztott szellemi foglalkozású szülő gyermekének átlagosan 25%-al kisebb esélye van elkerülnie a munkanélküliséget, mint egy értelmiségi szülő gyermekének – akkor is, ha ők maguk azonos iskolai végzettséggel rendelkeznek.

Sorolhatnánk még az angolszász országokból származó eredményeket, de álljon most itt inkább néhány példa, amely megmutatja, hogy a fent leírtak nem csupán ezeknek a társadalmaknak a sajátosságai. Számunkra különösen érdekes, hogy Magyarországra is kiterjedő nemzetközi összehasonlító vizsgálatot végeztek a témában többen, így Iannelli (2002), Evans és kollegái (2005), valamint Kogan és Unt (2005) is.

Iannelli a Labour Force Survey 2000-es, ún. ad hoc modulját felhasználva 12 európai országban vizsgálta a szülői háttérnek az iskolázottságra, valamint a megszerzett társadalmi pozícióra gyakorolt hatásait. A megszerzett pozíciót az első álláshoz tartozó társadalmi-gazdasági státusz mutatóval (ISEI) mérte és a számunkra fontos modelljeiben OLS regressziót alkalmazott. Magyarázó változóként a szülők és a kérdezett három kategóriával (dummy változókkal) mért iskolai végzettsége, valamint a nem szerepelt. A származás közvetlen és közvetett hatásának elkülönítésére a szerző

először a kérdezett iskolai végzettsége nélkül, majd annak bevonásával számította ki egyenleteit. A szülők iskolai végzettségéhez tartozó paramétereknek a kétféle becslés közötti különbsége mutatja meg, hogy milyen arányban oszlik meg a teljes szülői hatás a közvetlen és a közvetett hatás között. Az 1.1. tábla Iannelli eredményeit tartalmazza: az első oszlopban szereplő értékek azt mutatják meg, hány pontos foglalkozási-státusz előnyre számíthat az egyes országokban a diplomás szülők gyereke a diplomával nem rendelkező szülők gyermekéhez képest, beleértve ebbe az előnybe a várhatóan magasabb iskolai végzettségből származó előnyöket is (teljes származási hatás). A második oszlopban az iskolai végzettségre már kontrollált, csökkent mértékű szülői-hatás értéke látható: a közvetlen szülői hatás mértéke.

1.1. tábla: Diplomás szülők gyerekei foglalkozási státuszának növekménye

A diplomával nem rendelkező szülők gyermekeihez képest, regressziós becslés. Kontrollált hatások

	Teljes hatás (iskolai végzettségre nem kontrollált)	Közvetlen hatás (Iskolai végzettségre kontrollált)
Románia	24,86	7,68
Magyarország	19,05	6,77
Görögország	16,96	6,96
Szlovákia	15,89	6,37
Olaszország	15,07	6,41
Belgium	14,45	5,36
Spanyolország	14,19	7,49
Franciaország	11,06	5,25
Ausztria	9,05	4,79
Svédország	7,64	3,92
Finnország	5,99	4,12

Forrás: Iannelli 2002, 18.o.

A kapott paraméterek statisztikailag minden esetben szignifikánsak – vagyis a vizsgált országok mindegyikében jelen van a származás hatása a megszerzett pozícióra, és ez ráadásul részben közvetlen hatásként jelenik meg. A hatások – különösen a teljes hatás – mértéke országonként igencsak eltérő, és jellemző, hogy ahol nagy a teljes hatás, mint például Magyarországon is, ott annak túlnyomó részét a közvetett, vagyis az iskolai végzettségen keresztül működő hatás okozza. Mégis, a következésképpen, minden vizsgált országban jelen lévő közvetlen hatás mértéke sem tekinthető elhanyagolhatónak – vagyis ez a vizsgálat is megerősíti, hogy a probléma közelebbi vizsgálatot érdemel.

Szintén külön figyelmet szentelnek a közvetlen szülői háttér-hatásnak nemzetközi

összehasonlító vizsgálatukban Evans és munkatársai (2005). Ők 31 ország adatait használják fel, részben a kilencvenes évek közepéből származó nemzeti adatforrásokra, részben pedig (mint Magyarország esetében is) az 1998 és 2000 között elvégzett ISSP adatfelvételekre támaszkodva. Lényeges eltérés Iannelli tanulmányához képest, hogy Evansék a szülői háttérnek összetettebb mérését alkalmazzák: a szülői iskolai végzettség mellett az apa foglalkozási státuszát, valamint a családban fellelhető könyvek számát (kulturális tőke) is bevonják a magyarázó változók közé. Modelljeikben ezeken túl a kérdezett nemére is kontrolláltak. Eltérően Iannellitől, ők nem minden vizsgált országban, a 31 közül csupán 20-ban találtak közvetlen szülői hatást – vagyis az iskolai végzettség bevonása után is szignifikáns paramétert valamelyik szülői háttérváltozóhoz kapcsolódóan.¹³ Ezek közé tartozott a vizsgált európai országok többsége, így Magyarország is.¹⁴ Legtöbb esetben az apa iskolai végzettsége, ritkábban a családban fellelhető könyvek száma és csak egész kis számú esetben a szülők iskolai végzettsége az, amely a kérdezett foglalkozási presztízsére az iskolai végzettségen túl is hatást gyakorol. Érdekes eredménye a vizsgálatnak, hogy a volt szocialista országokban különösen gyakori, hogy a szülői háttér hatása a kulturális erőforrásokon – a családi könyvtár nagyságán – keresztül érvényesül.

Szintén a közvetlen szülői hatás jelentőségét támogató eredményekre jut végül Kogan és Unt is (2005), három kelet-európai, rendszerváltó társadalmat vizsgáló írásukban. Magyarország, Szlovénia és Észtország 2000-es LFS adatait (pontosabban annak ad hoc modulját) felhasználva pályakezdők munkapiacra lépését elemzik. Vizsgálatuk tárgya az iskolarendszertől való kilépés és az első (jelentős) állás megszerzése között eltelt idő hossza valamint az első állás minősége abból a szempontból, hogy az megfelel-e a megszerzett iskolai végzettség szintjének. Eredményeik szerint az álláskereséssel töltött idő hossza nem, az első állás minősége viszont nagyonis összefügg a szülői háttérrel. A kérdezett nemére, életkorára, iskolai végzettségére és a munkába lépés időzítésére kontrolláló multinominális regressziós modelljeik azt mutatják, hogy az alacsonyan iskolázott szülők gyermekeihez képest a

¹³ Felmerül azonban, hogy ez nem éppen a nagyszámú indikátor használatának következménye-e: lehetséges, hogy a szülői háttér hatása az esetek egy részében „megoszlik” a többféle mutató között több alacsony értékű pozitív, de önmagában nem szignifikáns paramétert eredményezve.

¹⁴ Európai országok, ahol a szerzők nem találtak közvetlen társadalmi háttér-hatást: Kelet-Németország, Litvánia, Norvégia és Franciaország.

közép- vagy felsőfokú végzettséggel rendelkező szülők gyermekei is kisebb valószínűséggel kerülnek olyan pozícióba, amelyhez túlképzettek, míg nagyobb valószínűséggel olyanba, amelyhez alul-képzettek lennének.¹⁵ Másképpen: az iskolázott szülők gyermekeit az átlagosnál kevésbé fenyegeti az a veszély, hogy végzettségükhöz képest alacsonyabb szintű munkát kell végezniük, míg nagyobb esélyük van arra, hogy megfelelő szintű végzettség hiányában is viszonylag kvalifikált állást töltsenek be. Az összefüggések a három vizsgált ország közül egyébként éppen Magyarországon a legerősebbek.

Összefoglalva az ebben a fejezetben elmondottakat, Goldthorpék munkásságának lényeges üzenete, hogy korántsem nyilvánvaló, hogy napjaink társadalmi-gazdasági viszonyai között a származás hatásának megszűnésére kell számítanunk. Éppen ellenkezőleg, a gazdasági környezet fokozott mértékben arra szoríthatja a munkaadókat, hogy az iskolai végzettség mellett egyéb tényezőket is számításba vegyenek az üres pozíciók betöltésekor. Vizsgálódásaikból az is felsejlik, hogy ezek az „egyéb” tényezők sok esetben nem függetlenek a társadalmi háttértől – ily módon a közvetlen szülői hatás továbbélésére is számítanunk kell. Goldthorpe és munkatársai mellett más szerzők empirikus munkái is igazolni látszanak ezeket a feltételezéseket, és kelendő motivációval szolgálnak arra, hogy tovább folytassuk vizsgálódásainkat a közvetlen származási hatás működésével kapcsolatban. A következő részben ennek megfelelően azt vizsgáljuk, hogy melyek lehetnek a munkapiaci kiválasztódásnál szerepet játszó, iskolai végzettségtől független tényezők, vagyis hogy milyen csatornákon keresztül kapcsolódhat össze a családi háttér a megszerzett társadalmi pozícióval.

1.3. A közvetlen származási hatást működtető mechanizmusokról

Mindeddig csak érintőlegesen esett szó arról az igen lényeges kérdésről, hogy *hogyan* lehetséges egyáltalán az, hogy a szülők iskolázottsága, osztályhelyezete azon túl

¹⁵ A túl-, illetve alulképzettséget a szerzők az adott foglalkozást betöltők jellemző iskolai végzettségi szintjéhez viszonyítva határozzák meg.

is kihat a társadalmi előrejutásra, hogy az iskolai végzettség szintjét meghatározza. Milyen mechanizmusok működtetik vajon ezt a kapcsolatot, milyen tényezők közvetítenek (az iskolai végzettségen kívül) a szülői háttér és a megszerzett társadalmi helyzet között? Lehetséges válaszokat a kérdésekre mindazok a (fentebb már részben ismertetett) szociológiai és közgazdaságtani művek tartalmazznak, amelyek szerzői sikeresen tártak fel kisebb vagy nagyobb mértékű közvetlen kapcsolatot származás és megszerzett pozíció között. A következőkben mi arra törekszünk, hogy ezeket a válaszokat, valamint saját válaszkísérleteinket is egységes fogalmi keretbe rendezzük – reményeink szerint elősegítve ezzel a hatások működésének szisztematikus empirikus ellenőrzését is. Ehhez egy jól ismert szociológiai elméletet, Pierre Bourdieu tőkeelméletét hívjuk segítségül.

Mint ismeretes, nevezetes tőkefogalmait – a kulturális, a szociális és az anyagi tőke fogalmát – Bourdieu elsősorban az iskolai esélyegyenlőtlenségek magyarázatára használta fel. (Bourdieu and Passeron 1977; Bourdieu 1973). Műveiben megmutatta, hogyan képesek a magas státuszú szülők különféle erőforrásaikat iskolai tőkévé, azaz magas szintű iskolai végzettséggé konvertálni gyermekeik számára, így biztosítva társadalmi státuszuk legitimizált továbbörökítését. A következőkben mi a fogalmakat az eredetivel azonos jelentésükben, ám új funkcióban fogjuk felhasználni. Segítségükkel nem az iskolai, hanem az iskolától független munkapiaci egyenlőtlenségek leírására teszünk kísérletet.

Az egyik lehetőség tehát a munkapiacon nagyra értékelt készségek, kompetenciák – kulturális erőforrások – társadalmi átörökítése. A *kulturális tőke* fogalma alatt Bourdieu a társadalom uralkodó csoportjainak körében elfogadott, sőt elvárt attitűdöket és magatartásformákat érti. Azokat az internalizált értékeket, amelyek a megfelelő modorban, stílusban, a jó ízlésben, a nyelvhez való viszonyban, speciális készségekben, képességekben és jártasságokban nyilvánulnak meg. A kulturális tőkének, ennek a speciális készség- és tudásanyagának pedig “egész értékét az adja, hogy csak egyféle módon lehet megszerezni” (Bourdieu 1978a: 37.o.), tudniillik a korai szocializáció során, a szülői házban. A gyermekkorban, a szülők segítségével elsajátított kulturális tőke nyújtotta előnyök később behozhatatlanok, nem pótolhatók az iskolában sem. (Bourdieu és Passeron 1977)

Tudjuk, hogy a kulturális örökség jelentékeny hányada iskolai végzettség formájában térül meg (Magyarország vonatkozásában ld. pl. Róbert 1991, Blaskó 2003) ám való-

színűsíthető, hogy mind a kognitív képességek egy része, mind pedig olyan nem-kognitív képességek, mint a szociális készségek, bizonyos attitűdök, viselkedésmódok anélkül formálják a munkapiaci lehetőségeket, hogy az iskolai végzettségre közvetlen hatással lettek volna.¹⁶ Hogy csak néhányat említsünk korunk álláshirdetéseinek unos-untalan visszatérő elvárásai közül: „együttműködési képesség”, „lojalitás”, „kitartás”, „felelősségvállalás”, „társalgási képesség” stb. Mivel ezeket a nem szak tudás típusú „érdem”-elemeket az iskola csak korlátozott mértékben képes átadni, megszerzésükre a különböző társadalmi osztályok gyermekeinek igen eltérőek lehetnek az esélyei. Ha pedig a munkapiacon ezek birtoklása előnyt jelent, egy alacsonyabb származású munkavállaló könnyen hátrányba kerülhet magasabb státuszból induló társához képest.

Azt, hogy a végzettséget igazoló bizonyítványon túl a személyes tulajdonságok is jelentős szerepet kapnak a munkapiaci kiválasztódás folyamatában, számos szerző leírja. Láttuk, hogy Goldthorpe meritokrácia-ellenes érvelése nem kis részben arra épül, hogy az iskolai végzettség önmagában nem feleltethető meg valamiféle absztrakt és abszolút érdem-fogalomnak. A munkaadó a betölteni kívánt pozíció jellegétől és egyéb körülményektől is függően számos egyéb szempontot számba vesz a jelölt kiválasztásánál. Ezek között pedig döntő szerephez juthat a viselkedésmód, életstílus-elemek, kommunikációs készségek stb. – mind-mind jelentős részben a szülői házból hozott kulturális csomag részei. Goldthorpe egyenesen úgy érvel, hogy a kulturális tőke egyre inkább az anyagi tőke helyére lép a társadalmi előnyök átörökítésében. Míg korábban a felsőbb osztályok tagjai birtokuk átörökítése révén biztosíthatták a család státuszának megőrzését generációkon keresztül, addig ez ma a kulturális erőforrások továbbadása révén történhet – az iskolarendszeren keresztül, de attól függetlenül is. Elemeiben hasonló, a családból hozott kulturális kompetenciák mun-

¹⁶ Mint látható, a közgazdaságtudományban lényegesnek tekintett közvetítő mechanizmusok közül kettőt – a kognitív és nem-kognitív képességeket – ezzel besoroltuk a kulturális erőforrások közé. Harmadik tényezőként ezekben a munkákban az „iskolaminőség” szokott megjelenni, mint olyan faktor, ami a magasabb státuszú szülők gyermekeinek munkapiaci előnyöket biztosít. Az iskolaminőséget mi azonban nem kívánjuk közvetítő tényezőként kezelni, mivel azt nem tekintjük a munkapiacon megjelenő közvetlen szülői hatásnak. Bár tisztában vagyunk a mérési nehézségekkel, és belátjuk, hogy az empirikus munkák nagy részében erre nincsen lehetőség, saját vizsgálataink közül abban, amelyik kifejezetten a diplomásokkal foglalkozik, különös figyelmet fordítunk az iskolaminőség közvetlen mérésére, lehetővé téve ezzel, hogy a szülői háttér hatása ettől a valójában iskolai előnyt jelentő hatástól mentes (nettó hatás) legyen.

kapiaci megtérülését hangsúlyozó érvelés számos más szerző munkájában is megjelenik. (például Breen és Goldthorpe 2001, Lam és Shoemi 1993; Evans és mások 2005; Brown és Scase 1994. Jackson és mások 2005)

Ami a kulturális tőke szerepének empirikus ellenőrzéseit illeti, itt a már idézett írásra hivatkozhatunk Evanstól és szerzőtársaitól (2005). Ebben a szülői kulturális tőkét a szülői házban fellelhető könyvek számával mérve ők több országban is számottevőnek találják a kulturális közvetítők szerepét. Bár annak hatása nagyobb részben az iskolai végzettség befolyásolása révén jelentkezik, az országok mintegy harmadában nem szűnik meg teljesen akkor sem, ha az iskolázottságot kontroll alatt tartjuk. Ez a szerzők értelmezése szerint arra utal, hogy – ezekben az országokban¹⁷ legalábbis – az értelmiségi környezetben történő szocializáció nem csupán az iskolai, de a munkahelyi eredményességet is növelő hatással van.

A kulturális erőforrások mellett további előnyöket biztosíthatnak a „jobb” családból származó, egyébként másokkal azonos iskolai végzettségű munkavállaló számára *kapcsolati* (szociális) erőforrásai. A szakirodalom ugyan kevés figyelmet szentel a kapcsolatok, kapcsolathálóok örökölhetőségének, a mindennapi tapasztalatok alapján mégis igen plauzibilisnek tűnik az az állítás, hogy a szülők kapcsolatrendszere, ismeretségi és barátaik köre a gyermekeknek is rendelkezésére áll. Különösen hasznos lehet ez az ismeretségi kör a pálya legelején, amikor az egyén saját kapcsolathálójának tagjai jellemzően még nincsenek olyan pozícióban (lévén hasonló korúak, többnyire szintén az iskolából éppen hogy kilépők), hogy órájuk számítani lehessen. Az állásszerzés egyébként a gyenge-kötések instrumentális felhasználásának klasszikus esete (Granovetter 1974) és a szülők kapcsolathálója éppen ilyen gyenge kötéseket biztosíthat az egyén számára. Emellett persze a szülők saját személyes közreműködése is előmozdíthatja a gyermek pályafutását – ez esetben természetesen az erős kötések felhasználásáról van szó.

Szociológiai közhely, hogy a megfelelő állásról szóló információ megszerzésében, és esetleg azon túli előnyök biztosításában is nagy szerepet játszanak a személyes kapcsolatháló tagjai. (pl. Granovetter 1974; Flap és DeGraaf 1998). Mivel pedig egy

¹⁷ Nyugat-Németország, Lengyelország, Csehország, Szlovénia, Szlovákia, Magyarország, Oroszország, Japán, Bulgária, (Fekete) Dél-Afrika

kapcsolatháló tagjai jellemzően társadalmilag hasonló – hasonló iskolai végzettségű, státuszú, anyagi helyzetű, hasonló hatalmi pozícióban lévő stb. – emberekből állnak¹⁸, egyenesen adódik, hogy a jobb társadalmi helyzetű szülő befolyásosabb, jobb munkapiaci pozíciókat elérő ismerősöket tud megmozgatni, hogy gyermekét segítse. A magasabb státuszú közvetítő magasabb szinten kapcsolódik a munkaadói döntéshozó folyamatokhoz, és nagyobb valószínűséggel jut jó minőségű, „belső” információhoz a megnyíló álláslehetőségekről. Azt pedig, hogy a magasabb státuszú közvetítő munkaadó és munkavállaló között jobb álláshoz segíthet, több kutatás is megmutatta (pl. Flap és De Graaf 1986, Rosenbaum és mások 1990).

Összefoglalva az elmondottakat arra számítunk, hogy két, egyébként azonos végzettségű munkavállaló közül a kedvezőbb társadalmi háttérből induló számára előnyt jelenthet a magas pozícióban lévő szülők saját kapcsolatrendszerének felhasználása, valamint magának a szülőnek a közvetlen segítsége is. Hogy ilyen jellegű networkhatások is állhatnak a közvetlen származási hatás háttérében, azt felveti például Lam és Shoemi (1993), valamint Breen is (1998). Olyan empirikus vizsgálati eredmény azonban, amely a szülői háttér és a kapcsolatháló sikeres munkapiaci felhasználása közötti kapcsolatot közvetlenül tárná fel, ismereteink szerint nem áll rendelkezésre.

A Bourdieui erőforrásfajták sorát az *anyagi* tőkével zárhatjuk. A szülőktől származó anyagi erőforrásokról megintcsak feltételezhető, hogy közvetlen módon képes javítani a munkapiaci helyzetet. Hauser és Daymont (1977) kiváló összefoglalását adja annak, hogyan segítheti elő a család kedvező anyagi helyzete a munkaerőpiaci (általuk jövedelmi helyzetben mért) sikerességet. Először is, a rendezett anyagi körülmények időt adnak a megfelelő állásajánlat kivárására vagy éppen megkeresésére, és elkerülhetővé teszik azt a kényszert, hogy anyagi gondok nyomása alatt valaki az első felmerülő lehetőséget megragadja. Fontos esete ennek a lakáshoz jutás szülői támogatása, ami alapvetően meghatározhatja, mekkora anyagi nyomás alá kerül a saját lábára állni próbáló fiatal. Magyarországon a közelmúltban Medgyesy (2005) mutatta meg, hogy az, hogy a fiatal számíthat-e szülei támogatására a lakáshoz jutásban, egyéb tényezők azonossága mellett is szignifikánsan összefügg az apa foglalkozásával – a szellemi foglalkozású, de különösen az önálló státuszú apák gyermekei

¹⁸ Ld. homofília elve, Lin (2004)

másoknál nagyobb valószínűséggel számíthatnak ilyen segítségre.¹⁹

Amellett, hogy a vagyonosabb családból származókat valószínűleg kevésbé nyomasztja a gyors álláshoz jutás kényszere, jellemző még rájuk, hogy magasabb jövedelmi elvárásokkal rendelkeznek, és ezért nem fogadnak el olyan állásajánlatot, amely nem kecsegtet kellően magas jövedelemmel. Magyar adatokon Varga Júlia valóban azt találta, hogy a magasabb jövedelmű családokból származó középiskolások nagyobb bérhozamot várnak a felsőfokú továbbtanulástól, mint az alacsonyabb jövedelműek (Varga 2001). Harmadikként pedig Hauser és Daymont természetesen felsorolja az anyagi javak közvetlen továbbörökítésének lehetőségét is. Nyilvánvalóan kisebb súllyal van ma jelen, mint az elmúlt évszázadokban, de máig létező lehetőség a vagyon megöröklése, vagy annak részleges átvétele, és például a megfelelő kezdőtőkét kihasználva egy sikeres vállalkozás elindítása.²⁰

1.4. Közvetlen származási hatás: minden társadalmi csoportban egyformán?

Áttekintve a lehetséges egyenlőtlenség-átörökítő mechanizmusokat, felvethető, hogy vajon a státuszátörökítés közvetlen módja azonos mértékben jellemző-e a társadalom legkülönbözőbb rétegeiben. Azaz: ugyanolyan mértékű relatív előnyt jelent-e például az értelmiségi származás egy szakmunkás számára más szakmunkásokhoz viszonyítva, mint amekkora előny a másod- (vagy többed-) generációs értelmiségi lét egy diplomás esetében? Egy klasszikus, lineáris útmodellel megjelölt státuszátörökítési folyamatban az az implicit feltételezés rejlik, hogy a szülői hatások a társadalmi hierarchia minden szintjén hasonlóak. De vajon valóban erre kell-e számítanunk, vagy inkább arra, hogy a szülői háttér és a megszerzett pozíció összefüggése iskolázottsági szintenként különbözőképpen alakulhat?

¹⁹ Mint azt saját vizsgálati eredményeink alapján a későbbiekben megmutatjuk azonban, ennek a biztonságának azonban (és erről már nem esik szó Hauseréknél) a munkapiaci kimenetekre éppen hogy negatív hatása is lehet. Ennek oka, hogy a szülőknek köszönhető anyagi biztonság csökkenti a magas fizetés elérésnek kényszerét. Az a fiatal például, aki szülei támogatásával megszerzett lakásban él, és nem kell, hogy lakáshitel törlesztésre keressen, lejjebb engedheti jövedelem-elvárásait társainál.

²⁰ Negyedik tényezőként Hauser és Daymont ide sorolja azt az esetet, amikor a jobb körülmények között élő család tagjai jobbminőségű információval tudja ellátni gyermekeit az elérhető állásokkal kapcsolatban. Mi azonban ezt a lehetőséget – mint láttuk – a kapcsolati erőforrások felhasználáshoz soroltuk.

Technikai nyelvre fogalmazva át a problémát, itt valójában a fentebb már sokat emlegetett háromváltozós kapcsolat (Származás – Iskola – Megszerzett Pozíció) interakciós hatást is tartalmazó felírásáról van szó. Azt kérdezzük, van-e interakciós összefüggés *Származás* és *Iskolai végzettség* között a *Megszerzett Pozíció* meghatározásában, illetve, hogy vajon milyen jellegű ez az összefüggés. A következőkben először bemutatjuk, hogy milyen válaszokat találunk a kérdésre az idevágó szakirodalomban, majd elővezetjük saját, a bevettől eltérő válaszkísérletünket.

1.4.1. Származási hatás alacsony iskolázottsági szinteken hipotézis

Hasonlóan korábbi írásaihoz, Goldthorpe Jacksonnal közös munkájában (2006) is az oktatás-alapú meritokrácia megvalósulását vizsgálja. Ez az elemzés azonban kitér arra a kérdésre is, hogy azonos-e vajon az iskolai végzettség és a foglalkozási helyzet kapcsolata minden, különböző társadalmi háttérű ember esetében. Ha ugyanis valóban az iskolai eredményesség a társadalmi helyzet legfőbb meghatározója, akkor ennek a meghatározottságnak a foka a származási háttértől függetlenül kellene, hogy alakuljon: bármilyen családból származik is valaki, munkapiaci esélyei azonos, igen csak erőteljes mértékben iskolai eredményességétől kellene, hogy függjenek. Ez a kérdésfeltevés pedig valójában azonos a minket foglalkoztatóval: vajon egyformán alakul-e a szülői végzettség hatása a megszerzett iskolai végzettség különböző szintjein? Azonos mértékben függenek-e vajon egy szakmunkás és egy diplomás esélyei a szülők társadalmi helyzetétől? Ha a meritokratikus társadalom valóban megvalósulna, arra számíthatnánk, hogy bármilyen iskolázottsági szintet ér is el valaki, származása ugyanolyan (alacsony) mértékben hat ki foglalkozási esélyeire.

A szerzők által említett empirikus példák kivétel nélkül azt mutatják, hogy minél iskolázottabb valaki, annál *kevésbé* hat társadalmi helyzetére családi háttere. Így Hout (1988) amerikai mintán mutatja meg, hogy a diplomások között már egyáltalán nincsen jelentősége annak, hogy valaki milyen társadalmi osztályból származik. Szintén a származás-megszerzett pozíció kapcsolat gyengülését találja a magasabb iskolázottsági szinteken Vallett (2004) Franciaország, Breen és Jonsson (2005) pedig Svédország vonatkozásában. Hasonló eredményekre jut végül maga Goldthorpe és Jackson (2006) is, a Brit Household Survey hetvenes évek közepi és 1989-1992-es hullámaint összehasonlítva. Ők itt azt találják, hogy míg a diplomát szerzettek körében

lényegében mindenkinek hasonló esélye van a vezetők, értelmiségiek és felsőszintű szakalkalmazottak osztályába (salarit) bekerülni, addig az alacsonyabb iskolázottságot szerzők körében egyértelmű előnyben vannak azok, akik maguk is ebből az osztályból származnak. Ennek az előnynek a mértéke ráadásul még növekedni is látszik a vizsgált időszakban.

Az eredmények értelmezése részben a felsőoktatásból kikerülők munkapiaci kínálatára koncentrál. Azt hangsúlyozza, hogy az a populáció, amelyik idáig eljut, már olyan mértékben szelektált, hogy közöttük a családi háttér érdemben nem differenciál. Amennyiben ugyanis a felsőoktatásba való bekerüléskor nagyfokú a társadalmi szelekció, az alsóbb osztályoknak csak igen kiemelkedő képességekkel rendelkező tagjainak van esélye, hogy bekerüljenek. Ez a szűk kisebbség pedig valószínűleg a meg nem figyelhető tulajdonságok tekintetében sincs (számottevő) hátrányban a jobb társadalmi háttérűekhez képest.

Az érvelés másik része a munkapiaci kereslet oldalát tekinti. Eszerint a diplomával megszerezhető állások jellemzően erősen technológia-alapúak, magas szintű szaktudást igényelnek, így betöltésük nagyobb valószínűséggel lehet meritokratikus elvű, vagyis döntően a megszerzett végzettség függvénye. Ezzel párhuzamosan viszont Goldthorpék arra is rámutatnak, hogy a vezetői, értelmiségiek és felsőszintű szakalkalmazotti (salarit-béli) pozícióknak nem mindegyike ilyen. Különösen a szolgáltatói, és azon belül is a személyi szolgáltatásokat kínáló szektorban számosak azok az állások, ahol a technikai tudáshoz képest nagyobb szerepe van a „puhatulajdonságoknak”. Ilyen, a munkaadók számára vonzó, ezekben a szektorokban a hatékonyságot növelni képes személyiségjegyekkel pedig a felsőbb osztályok tagjai – iskolai végzettségtől függetlenül is – nagyobb valószínűséggel rendelkeznek másoknál. Így lehetséges az, hogy az iskolában gyengén teljesítő, továbbtanulni nem tudó felsőbb osztálybeliek gyakran képesek elkerülni a lefelé mobilizálódást, míg hasonló iskolázottsági szinten megrekedő, hátrányosabb helyzetű társaiknak nincsen esélye a felfelé elmozdulásra.

Hout (1988) következtetése meglehetősen optimista: a kibővülő felsőoktatás valóban képes lehet rá, hogy megszüntesse a származásból adódó egyenlőtlenségeket. Amennyiben sikerül a diplomához való hozzáférés esélyeit kiegyenlíteni, úgy az idáig eljutók további lehetőségét társadalmi származása nem fogja többé befolyásolni. Vallet (2004) ráadásul arra számít, hogy a diplomások részarányának emelkedése –

az összetétel-hatás következtében – nagyban hozzájárul majd a társadalmi egyenlőtlenségek csökkenéséhez, a társadalmi mobilitás szintjének általános növekedéséhez.

1.4.2. Ellenhipotézis: az iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás

Szemben az előbb bemutatott gondolatmenettel, ebben a fejezetben amellet érvelünk, hogy nem minden esetben indokolt az a feltételezés, hogy a magasan iskolázott – diplomás – populáció körében eltűnne a szülői háttér és a megszerzett státusz kapcsolata. Ellenkezőleg: bizonyos körülmények között ez a kapcsolat éppen, hogy fel is erősödhet.

Az összefüggés erősödésének motorja a nagyarányú *felsőoktatási expanzió* lehet. Valójában a diplomások körében megszűnő származási hatásról szóló gondolatmenetben már benne rejlik az ellentmondás, amikor a jelenséget a diplomások nagymértékű szelektáltságával magyarázza. A felsőoktatási expanzió ugyanis jó eséllyel csökkenti, de legalábbis nem növeli a belépéskori társadalmi szelekciót – éppen ezért az expanzió fokozódása nem valószínű, hogy a diplomát szerzők társadalmi homogenizálódásával járna. Amiből pedig az következik, hogy igenis maradhat tere a társadalmi alapú kiválasztásnak a felsőfokú végzettséget szerzők körében is.

A gondolat egyébként rokonítható Boudonnak a társadalmi egyenlőtlenségek feljebb tolódására vonatkozó hipotézisével (Boudon 1974). Eszerint ahogy növekszik a társadalom átlagos iskolázottsági szintje, ahogy egyre magasabb iskolázási szintek nyílnak meg széles tömegek számára, úgy tolódnak a társadalmi szelekció mechanizmusai is egyre feljebb az oktatási „létrán”. Boudon maga csupán az iskolai előrelépés egyenlőtlenségeiről beszél. Adódik azonban, hogy ahogy a (csaknem) legmagasabb elérhető iskolai végzettség, a diploma megszerzése is egyre általánosabbá válik, a szelekciós folyamatok részben legalábbis az oktatási rendszert követő kiválasztási lépcsőfokra, a munkapiacra tevődnek át.

Az expanzió következményeként a diplomás munkapiacra megnövekszik a kínálat, fokozódik a verseny. E verseny tétje pedig igen nagy, mivel a felsőoktatási expanzió átalakítja a „diplomás állások” összetételét, heterogénebbé téve a diplomával elérhető álláshelyeket, közéjük emelve olyan pozíciókat is, melyeket akár csak 10-15 évvel korábban nem gondoltunk volna még diplomát igénylőnek. Ennek megfelelően fokozottan indokolttá válik a kérdés: vajon milyen szempontok alapján oszlanak meg

ezek az igencsak különböző lehetőségek a formálisan azonos végzettségű munkavállalók között?

Kézenfekvő, hogy a megnövelt diplomás-munkakínálat a munkaadókat új, a pusztai iskolai végzettségtől független kiválasztási kritériumok alkalmazására kényszeríti. Ennek oka, hogy lecsökken az iskolai végzettség önmagában vett jelzés-értéke (signalling), megkülönböztető képessége. Mindez pedig kétféle módon is versenyelőnybe hozhatja a magasabb státuszú családból indulókat – a származás közvetett hatása révén egyrészt, közvetlen hatása révén pedig másrészt. Először is, expanzió idején erősen heterogénné válik maga a kibővülő felsőoktatás: megnő a különféle intézményekben szerezhető képzettség értékének szórása. Ennek oka, hogy a növekvő létszámú és egyre heterogénebb diáksereget egyre növekvő és egyre sokszínűbb felsőoktatási rendszer képes csak befogadni. A különféle intézmények erősen eltérő múltjuknak, felkészültségüknek és egyéb adottságaiknak köszönhetően igen változó mértékben képesek a jelentkezők között szelektálni, és mindennek következményeként erősen változatos színvonalú képzést is tudnak nyújtani – amit aztán a munkapiac is ennek megfelelően fog értékelni. Ilyen körülmények között a kedvezőtlenebb társadalmi háttérből induló diákok több oknál fogva is várható, hogy alacsonyabb színvonalú felsőfokú képzéshez jutnak. Sokszor erre ad módot hátrányosabb iskolai előéletük: gimnázium helyett szakközépiskolában szerzett érettségijük, gyengébb tanulmányi eredményük. De a rosszabb minőségű felsőoktatás felé irányíthatja őket emellett területi koncentrálódásuk vidéken, nagy múltú felsőoktatási intézményektől távol eső területeken, valamint az is, hogy másoknál kevesebb információval rendelkeznek a felsőoktatási rendszerről, az azon belül felellhető differenciákról, illetve e differenciák jelentőségéről. Mindezek a tényezők tehát a (felsőfokú) iskola minősége révén, vagyis közvetve, az iskolarendszeren keresztül juttatják el a szülők társadalmi helyzetének hatását a megszerzett pozícióig.

A felsőoktatási expanzió másik, kései szelekciót erősítő hatása a közvetlen szülői hatás erősítésében jelenhet meg. Az iskolai végzettség önmagában vett jelzés- (signalling) értékének csökkenése – mint erről már szó esett – a jelöltek egyéb tulajdonságainak, köztük pedig a szülői háttértől nem független tulajdonságainak a jelentőségét értékelheti fel a kiválasztásban. Ha pedig bizonyos személyes jellemzők, vagy éppen a kapcsolatok a szerepe megnő a munkapiaci szelekció során, akkor arra számíthatunk, hogy a magasabb státuszú családból indulók versenyelőnybe kerülnek

másokhoz képest.

A következőkben mi ezzel a második, közvetlen összefüggéssel foglalkozunk szülői háttér és megszerzett pozíció között. Megmutatjuk, hogy a diplomás állások jellemzőinél fogva igencsak „hajlamosak” arra, hogy az iskolai végzettségen túl, egyéb szelekciós szempontok alapján találjanak betöltőre, vagyis hogy a korábban bemutatott előnyátörökítő mechanizmusok – különösen a kulturális és a kapcsolati tőke – szerepe éppen a diplomás munkapiacra igen jelentős lehet.

A munkapiacra koncentrálnó érvek után röviden bemutatjuk azt is, hogyan függhet össze a szülői háttér közvetlen hatásának erőssége a felsőoktatási rendszer néhány sajátosságával: a felsőoktatásba bekerüléskor érvényesülő szelekció jellegével; az oktatási rendszer és a munkapiac kapcsolatának sajátosságaival és az oktatott szakok egymáshoz viszonyított arányával.

1.4.2.1. Iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás és a munkapiac sajátosságai

Közhely, hogy az elmúlt évtizedek során a világ számos országában radikálisan megnövekedett a diplomát szerzők száma és aránya. (pl. Shavit és Blossfeld 1993). Az expanzió gyorsasága és mértéke, valamint pontos ideje országonként mutat ugyan eltéréseket, de a változás iránya mindenhol egyértelmű, mértéke pedig igen erőteljes. Az EU tagországokban a 20-29 éves korosztályból felsőfokú diplomát szerzők aránya az elmúlt években számos országban megközelítette, sőt esetenként jelentősen túlszárnyalta az 50 százalékot. (ld. 1.2. tábla)

1.2. tábla A felsőfokú diplomát szerzők arányának alakulása a 20-29 éves korosztályban

Százalékos arányok néhány EU tagállamban

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ausztria	24%	23%	24%	27%	27%	29%	30%	32%
Belgium	.	.	51%	54%	56%	57%	59%	61%
Csehország	19%	21%	22%	25%	24%	28%	33%	37%
Dánia	42%	45%	54%	55%	.	63%	71%	78%
Egyesült Királyság	59%	62%	66%	73%	76%	81%	80%	84%
Franciaország	62%	63%	64%	68%	.	75%	.	.
Görögország	.	.	.	23%	26%	.	29%	37%
Hollandia	36%	35%	36%	39%	42%	45%	49%	54%
Magyarország	28%	30%	38%	36%	39%	43%	43%	48%
Németország	31%	31%	31%	31%	31%	32%	33%	36%
Olaszország	21%	23%	25%	28%	33%	39%	48%	42%
Spanyolország	37%	41%	40%	42%	44%	45%	45%	44%

Forrás: EUROSTAT

Általánosan tapasztalt jelenség, hogy a hagyományosan diplomát igénylőnek vélt foglalkozások száma nem növekedett olyan mértékben, mint ahogyan a potenciális jelentkezők számra emelkedett (Teichler 2000). Az esetek egy részében maguk a munkakörök alakultak át, és bővültek olyan felelősségi körökkel, feladatokkal (upgrading), amelyek révén a diplomások többlet-kompetenciái kihasználhatóvá váltak (pl. Mason 1996). Más esetekben azonban a diplomások olyan állásokat töltenek be, amelyek ellátásához hagyományosan nincs szükséges mindaz a tudás, képesség, amelyet diplomájuk megszerzésével felhalmoztak. Tény ugyanakkor, hogy sokszor ezekben az esetekben is nagyobb a termelékenysége egy képzettebb, mint egy diplomával nem rendelkező munkavállalónak. Ez abban mutatkozik meg, hogy a diplomás munkavállaló jelentős bérelőnyre tesz szert az ugyanolyan foglalkozásban dolgozó, alacsonyabb végzettségűekhez képest. Mindezek a folyamatok erősen megnövelték a munkapiacra a diplomások által betöltött pozíciók heterogenitását. Ma már az egyetemről kilépve a nagy-ívű, vagy akár csak egy klasszikus, stabil diplomás karrier csak egyike a számtalan lehetőségnek és nem zárható ki az sem, hogy valaki hosszabb-rövidebb időre munka nélkül marad, vagy akár csak hogy egy mérsékelt kihívást és javadalmazást biztosító, például adminisztratív pozícióba kerül.

A diplomások kínálatának és az általuk betöltött állások sokféleségének növekedésével természetesen adódik a kérdés: hogyan, milyen szempontok, milyen "illeszkedési szabályok" alapján találhatnak egymásra diplomás álláskeresők és a betöltendő pozíci-

ók? Hatékony jelzés (signal) maradhat-e egyáltalán az iskolai végzettség önmagában a munkaadók számára a jelentkezők magas száma mellett, vagy pedig ez utóbbiak arra kényszerülnek, hogy egyéb szempontokat is beépítsenek a döntési folyamatba?

Több vizsgálati eredmény is arra utal, hogy a kérdésfeltevések nem alaptalanok: a diplomásokat foglalkoztató munkaadók valóban fokozott mértékben vesznek számításba a formális iskolai végzettségen túli szempontokat a kiválasztás során. Míg a diplomás-túlkínálat megjelenése esetén a munkanélküliség elkerülése, addig annak hiányában az elvileg elérhető pozíciók közül a magasabb társadalmi presztízst, vagy nagyobb jövedelmet, jobb karrier-lehetőséget jelentő állás megszerzése a tét a diplomások között zajló versenyben. Mivel pedig a szükséges iskolai végzettséggel a rajt-hoz állók mindegyike rendelkezik, várható, hogy a kiválasztáskor valamilyen „extra”, kiegészítő érdeké lehet a főszerep. A növekvő diplomás-kínálattal szembe-sülve az alapvető formális kritériumok (úgy mint a megfelelő tárgyból szerzett diploma birtoklása, az elfogadható vizsgaeredmények) meglétén túl egyre inkább további előnyök bizonyítását várják a sikeres jelölttől. Sok-tucat, formálisan hasonló pályá-zatból válogatva meghatározó döntési tényezőkké válnak olyan szempontok, mint a valamilyen kreativitást igénylő hobbi gyakorlása, egy önállóan szervezett külföldi túráról szóló beszámoló, egyetemi szervezetekben való aktív szerepvállalás, vagy éppen egy frappáns válasz arra a kérdésre, hogy „Mi volt életének eddigi legnagyobb teljesítménye?”. (Brown és Scase 1994)

A következmény, hogy egy sor személyiségjegyet jut szerephez a diplomás állások megszerzésében, és hogy a személyes kapcsolatok felhasználása is igen gyakorinak bizonyul ebben a szektorban. A következőkben bemutatjuk azokat a kutatási eredményeket, amelyek ezeknek az “egyéb” tényezőknek az intenzív felhasználását jel-zik, és ezzel együtt a jobb családból származók privilegizáltságát sejtetik a diplomás munkapiacon.

A *kulturális* erőforrások szerepének fontosságát a mai diplomás-munkapiacon több, módszereiben, megközelítési módjában igencsak különböző kutatás eredménye mutatja. Fiatal diplomásokkal és munkaadóikkal készített interjúkat Nagy Britanniá-ban Brown és Scase (1994) a jelöltek kiválasztásának folyamatáról. Ezekből kiderült, hogy az állás-interjúkban nagy súllyal, központi helyen szerepelnek olyan kérdések, amelyek a jelölt hobbijára, életének legnagyobb teljesítményére, sporttevékenységei-re vagy utazási élményire vonatkoznak. Ezeknek a vizsgálódásoknak pedig az a cél-

ja, hogy a munkaadók nem egyszerűen az egyetemen jól teljesítő jelölteket, hanem kimagasló generális készségekkel, mindenekelőtt magas szintű kommunikációs és interperszonális képességekkel rendelkező embereket találjanak a nagy felelősséggel járó, jól fizetett állásokra. Sok esetben valójában nem elsősorban tudást, technikai készségeket, hanem egy teljes személyiséget egy “személyiség-csomagot” keresnek. Olyat, amelyik megfelelően képes lesz beilleszkedni a cég kulturális közegébe. A nagy, multinacionális vállalatoknál nagyra értékelt képességek és értékek pedig – Brown és Scase szerint – jellemzősen egybevágnak a középosztálybeli családokban elsajátítható központi értékekkel. Ez már csak azért is így van, mert a kiválasztást végző vezetők maguk is túlnyomórészt középosztálybeliek, és így természetes módon keresik a magukhoz hasonlókat, akikkel érzésük szerint jól megtalálják majd a hangot, akik jól be tudnak illeszkedni közéjük nem csak a munkahelyen, de mindazonon a szociális eseményeken is, amelyek a nagyvállalati kultúra részét képezik.

Jackson és munkatársai már idézett kutatásában (Jackson és mások 2005) helyi és országos lapokban megjelenő álláshirdetéseket vizsgáltak – szintén Nagy-Britanniában. Eredményeik szerint az álláskeresőknél a formális iskolai végzettség mellett nagy szerep jut a különféle “puha” tényezőknek: az erőfeszítésnek, a kognitív képességeknek, a szociális készségeknek és egyéb személyes jellemzőknek. Különösen igaz ez a különböző szintű vezetői állásokra – amelyek jelentős része a diplomás munkapiac részét képezi – valamint a kereskedelemben és a személyi szolgáltatásokban betölthető álláshelyekre. A vizsgált álláshirdetésekből a preferált személyiségjegyekre való utalás mellett sok esetben csak az a nagyon általános kíváncsiság szerepelt, hogy a jelöltnek legyen valamiféle felsőoktatásban szerzett diplomája.

Hogy a “személyiség” meglehetősen bizonytalan kategóriája nem csupán a brit diplomás-munkapiacra jut jelentős szerephez, azt többek között egy 1999-ben készült, nemzetközi frissdiplomás vizsgálatból olvashatjuk ki. Eszerint a vizsgált 11 ország közül 5-ben a néhány éve végzett diplomások a “személyiséget” jelölték meg, mint azt a tényezőt, amely a legfontosabb szerepet játszotta abban, hogy első állásukhoz hozzájutottak, de előkelő (2.-3.) helyre került a személyiség a többi hat országban is. A tizenegy országban 57 és 84% között mozgott azoknak az aránya, akik szerint ez a tényező fontos, vagy nagyon fontos volt. Hasonlóan fontos csak az elvégzett szakjellege volt, hozzájuk képest minden más szempont (a korábbi munkatapasztalattól a diplomajegyig) háttérbe szorult a felvétel során – legalábbis a fiatal munkavállalók

értékelése szerint. (Blaskó 2002a)

Ami a *kapcsolati* erőforrások szerepét illeti, az várhatóan szintén megemelkedik nagyarányú munkapiaci kínálat mellett. Hiszen a megnövekedő kínálat – a jelentkezők nagy száma – megnöveli a munkaadók keresési költségeit, és fokozott mértékben arra sarkallja őket, hogy ezeket a költségeket megpróbálják leszorítani. A munkaerő-keresés költségeinek csökkentéséhez pedig hatékony eszköz a személyes kapcsolatok, illetve munkavállalói ajánlás felhasználása (Bartus 2003). Ráadásul a diplomás munkapiac eleve rendelkezik olyan sajátosságokkal, amelyek a munkaadókat a személyes kapcsolatok fokozott felhasználására készítetik. A munkaadók ugyanis azt vallják, hogy különösen hatékony számukra, ha a jól fizetett – tehát jellemzően diplomások által betöltött – állásokra munkavállalóik javaslatait felhasználva igyekeznek megfelelő embert találni.

Kutatási eredmények valóban alátámasztják azt a feltevést, hogy a személyes kapcsolatok szerepe meghatározó mértékű a diplomások munkapiacán. A fentebb már hivatkozott nemzetközi frissdiplomás vizsgálatból kiderül például, hogy az egyes résztvevő országokban 6 és 31% között mozgott azoknak az aránya, akik első állásukat személyes kapcsolatok felhasználásával szerezték²¹ (Brennan és mások 2001). Magyarországon a HVG számára a Medián által készített felmérés eredményei szintén a személyes kapcsolatok jelentőségét mutatják. A diplomásokat foglalkoztató különféle szektorok munkáltatóival készített interjúkból rendre az derült ki, hogy a személyes kapcsolatok felhasználását a legfontosabb munkaerő-keresési módszerek között tartják számon a diplomásokat foglalkoztatni kívánók (HVG Diploma 2006). Ugyanerről a kérdéstről a diplomások oldaláról a Budapesti Műszaki Egyetem volt hallgatói körében készített felmérés szolgáltat támpontot, amely szerint a 2004-ben itt végzetek 36 százaléka helyezkedett el ismerősei segítségével – nem tekintve itt azokat, akik az egyetemi kapcsolataikat használták fel az álláskeresésnél. (BME Diákközpont 2006)

Áttérve végül a szülőktől származó *anyagi* erőforrások munkapiaci felhasználására azt mondhatjuk, hogy erről van a legkevesebb okunk azt hinni, hogy éppen a diplo-

²¹ Ebben az adatban nincsenek benne azok, akik a felsőoktatási intézmény oktatóinak segítségét, vagy pedig tanulmányaik mellett végzett munka révén szerzett munkaadói kapcsolatukat használták fel.

mások munkapiacán játszana kiemelkedő szerepet. Mindenesetre az feltételezhető, hogy ott is legalább olyan mértékben szerephez jut, mint más iskolai végzettségi szinteken. Fiatal diplomásokkal készült interjúk szolgáltatóknak példát olyan esetekre, amikor a szülőktől származó anyagi támogatás tette lehetővé például, hogy egy fiatal diplomás több éves európai körutat tegyen, nagyban fejlesztve ezzel nyelvtudását – és valószínűleg kommunikációs készségét, valamint számos olyan kompetenciát is, amely a nemzetközi világban való eligazodását segíti. Hazatérte után egy jó nevű nemzetközi cégnél kezdett karriert. Másik példa az ügyvédgyakornokok esete, akikről köztudott, hogy diplomaszerezésük után éveket kell egy befutott ügyvéd mellett gyakornokoskodniuk – minél jobb nevű az ügyvéd, annál kevesebb pénzért, illetve akár annál többet fizetve a gyakornokoskodás lehetőségéért. Nem szorul magyarázatra, mekkora előnyben van ilyenkor az a pályakezdő, akit szülei anyagilag támogatni tudnak.

1.4.2.2. Iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás és a felsőoktatási rendszer sajátosságai

Az, hogy a társadalmi háttér mennyire maradhat meghatározó a diplomások munkába lépésekor, nem csupán a munkapiac jellemzőinek függvénye, hanem összefügghet a felsőoktatási rendszer sajátosságaival is. Akár a fentebb idézett boudoni logikából is eredeztethető az a feltételezés, hogy minél *erőteljesebb* a társadalmi szelekció az oktatási rendszeren *belül* – nem utolsó sorban pedig a felsőoktatásba való belépéskor – annál *kisebb* lesz a hasonló jellegű szelekció foka a munkapiacon. Hiszen minél inkább társadalmilag szelektált az a csoport, amelyik az egyes oktatási szinteken megjelenik, annál valószínűbb, hogy a kevés alsóbb osztálybeli „kiválasztott” meg nem figyelhető tulajdonságai tekintetében nem fog jelentős mértékben eltérni a többiekétől. Ahogy Boudon tétele is kimondja: ha a társadalmi szelekció mértéke lecsökken egy adott iskolázási szinten, akkor fog a szelekció – várhatóan – feljebb, a következő iskolázási lépcsőfokra tolni (1974). A mi esetünkben pedig: *kisebb* mértékű társadalmi szelekció a felsőoktatásba való belépéskor *nagyobb* mértékű munkapiaci szelekcióval járhat együtt. A társadalmi szelekció csökkenése a középfokú iskola után pedig a nagyfokú felsőoktatási expanzió valószínű – bár nem szükségszerű – velejárója.

Ehhez hasonlóan érvel Torche és Ribeiro (2007), mikoris Mexikóban és Brazíliában

végzett mobilitás-vizsgálatuk során elővezetik a „felsőoktatás csökkenő mobilitási hozama” hipotézist. Eszerint „*a felsőoktatásnak azon képessége, hogy megszüntesse a társadalmi háttérnek a megszerzett pozícióra gyakorolt hatását, történelmileg specifikus, és azon múlik, hogy 1) mennyire válik tömegessé a felsőoktatás; 2) milyen gyorsan zajlik a felsőoktatás expanziója kohorszról kohorszra; és 3) hogy a kiválasztási kritériumai milyen mértékben függenek össze a társadalmi háttérrel az adott nemzeti körülmények között*” (3. oldal).

Végezetül pedig összefügghet a társadalmi háttér és a munkapiaci eredményesség kapcsolata a diplomások körében *az iskolarendszer és a munkapiac kapcsolódásának jellegével* is. Ettől függhet ugyanis, hogy milyen mértékű egy bizonyos iskolai végzettség információs értéke a munkaadó számára. Ahol az iskolarendszeren belüli horizontális differenciálódás szintje magas, vagyis ahol az iskolában viszonylag specializáltan egyes szakmákra, szakterületekre készítenek fel, ott a munkapiaci kiválasztódásnál erősebb lehet a konkrét végzettség szerepe más tényezőkkel szemben. Ahol viszont az általános képzés dominál, és a munkahelyi képzés jelentősége nagy, ott a személyes jellemzők súlya felerősödhet a felvételi eljárás során. Breen (1998) az utóbbira az angolszász, az előbbire pedig a skandináv képzési rendszereket hozza fel példaként.

Hasonló módon, eltérhet egy adott diploma információs értéke is attól függően, hogy milyen szak elvégzését igazolja. Egy speciális jellegű, konkrét szaktudást igazoló bizonyítvány, amelyik jól meghatározott feladatkörök betöltésére jogosít fel, nagyobb valószínűséggel lehet egyértelmű üzenet a munkaadó számára, és lehet elegendő „önmagában” egy állás biztosítására. Ezzel szemben egy általános jellegű, inkább csak a diploma megszerzéséhez szükséges készségek létezését, semmint konkrét, az adott állásban felhasználható tudást bizonyító igazolás mellett más értékek felmutatására is szükség lehet. (pl. egy történelem diploma birtoklása egy humán-erőforrás szervezői pozíció esetében).

1.4.2.3. Empirikus adalékok az iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás létezéséhez

Korábban már kitérünk azokra az empirikus vizsgálatokra, amelyek a diplomások csoportjában nem találtak közvetlen összefüggést a szülői háttér és a megszerzett pozíció között. Létezik azonban néhány ellenpélda is, melyek inkább saját, „iskolá-

zottsággal nemcsökkenő származási hatás” hipotézisünket támasztják alá. A diplomák különféle típusainak egymáshoz viszonyított hozama a vizsgálat tárgya R. Naylor és munkatársai tanulmányában (Naylor és mások 2002) Brit frissdiplomások foglalkozási pozícióját, illetve az adott foglalkozásban megszerezhető jövedelmeket vizsgálva a szerzők azt találják, hogy nem csupán az elvégzett szak, a diplomajegy és a kijárt intézmény rangja van hatással az elért jövedelemre, hanem az is, hogy valaki milyen családból származik. Konkrétan: az értelmiségi származású diplomásokhoz viszonyítva az alsóbb osztályokból induló diplomások átlagosan 2-3 százalékkal alacsonyabb jövedelemre számíthatnak – egy sor egyéb tulajdonságuk azonossága mellett is. Bár az eltérés nem tűnik jelentősnek, létezése ilyen nagyszámú tulajdonság hatásának kiszűrése mellett figyelemre méltó. Ugyancsak Nagy-Britanniában Elias és kollegái (1999) azt mutatják ki, hogy azok a diplomások, akiknek a szülei betanított munkát végeznek vagy munkanélküliek, másfél évvel végzésük után másoknál nagyobb valószínűséggel dolgoznak nem-diplomás állásokban. Végül pedig Smith és mások munkájából (2000) az derül ki, hogy a brit felsőoktatási rendszert 1993-ban elhagyók közül az alsóbb osztályból származók mintegy 2%-al nagyobb valószínűséggel lettek munkanélküliek vagy inaktívak. Befolyásolja ezen kívül a származás annak valószínűségét is, hogy valaki diplomás állásban talál-e magának munkát. Az „iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás” hipotézissel egybevágó eredményeket találunk végül Torche, F. és Ribeiro, C.C. már idézett munkájában is (2007). Ők mexikói és brazil mobilitási mintákat vizsgálva mutatták ki azt, hogy a szülői háttérnek az elért osztályhelyezetre gyakorolt hatása folyamatosan erősödik a fiatalabb, vagyis a felsőoktatás expanziótól egyre nagyobb mértékben érintett kohorszok felé haladva.²² Ebben az esetben tehát nem csupán azt sikerült kimutatni, hogy a diplomások körében is létezik összefüggés a származás és a megszerzett pozíció között, hanem az is világossá vált, hogy a vizsgált társadalmakban e kapcsolat mértéke időben növekedni is látszik.

²² Fent már idézett hipotézisüknek azonban ellentmond, hogy a kapcsolat mértéke abban az időszakban növekedett meg a legerőteljesebben, amikor a felsőoktatás befogadóképessége éppen stagnált. Vagyis nem igazolódott az a feltételezés, hogy maga az erőteljes expanziós lökés fokozná nagy mértékben a társadalmi szelekciót a munkaerőpiacon.

Összefoglalva az eddigieket, arra számítunk, hogy bizonyos feltételek mellett – gyors, nagyarányú felsőoktatási expanzió; a társadalmi szelekció viszonylag alacsony szintje a felsőoktatásba való belépéskor, valamint az általános jellegű képzettséggel rendelkezők magas aránya a diplomások között – a diplomások körében sem szűnik meg a származás és a megszerzett pozíció közötti kapcsolat. Ellenkezőleg: a diplomás-munkapiac „elit” pozícióiba az átlagosnál nagyobb valószínűséggel kerülhetnek olyanok, akiknek a szülei maguk is diplomások, és /vagy különösen jó munkapiaci pozícióval rendelkeznek, míg a hagyományosan nem diplomásnak tekintett, vagy rosszabbul fizetett állásokba, illetve akár a munkapiacon kívülre is inkább azok kerülnek, akik alulról jöttek, például elsőgenerációs diplomásként vannak jelen a munkapiacon.

2. Közvetlen származási hatás Magyarországon?

Ebben a fejezetben azt fogjuk megvizsgálni, számíthatunk-e Magyarországon arra, hogy a szülői háttér közvetlenül is hatást gyakorol a megszerzett társadalmi pozícióra, illetve hogy teljesülnek-e a „nemcsökkenő származási hatás” megvalósulásának fent részletezett feltételei.

2.1. Társadalmi mobilitás Magyarországon

A következőkben röviden áttekintjük, hogyan alakult a társadalmi egyenlőtlenségek nemzedékek közötti átörökítése Magyarországon az elmúlt évtizedekben – különös tekintettel a rendszerváltás utáni időszakra. Először azt a kérdést járjuk körül, hogy vajon tapasztalható volt-e valamiféle elmozdulás az intergenerációs mobilitás abszolút, illetve relatív szintjének növekedése irányába – vagyis hogy hogyan alakult a származás *teljes* hatása. Nyilvánvalóan akkor érdemes inkább a származási hatás összetevőivel foglalkozni, ha összességében azt tapasztaljuk, hogy a mobilitás teljes szintje nem túlságosan magas, és nem mutat növekvő tendenciát. Ebben az esetben képzelhető el az, hogy a közvetlen szülői hatás mértéke sem elhanyagolható, és időben esetleg növekvő tendenciát mutat. Kérdés persze az is, mit mutatnak a létező empirikus vizsgálatok a közvetett és közvetlen hatás mértékéről, valamint annak időbeli alakulásáról az elmúlt évtizedek Magyarországon. A kétféle hatás egymáshoz viszonyított alakulását kell ugyanis szem előtt tartanunk ahhoz, hogy érvényes hipotéziseket fogalmazhassunk meg a közvetlen származási hatás jelentőségével kapcsolatban.

2.1.1. Teljes származási hatás

Ami a rendszerváltás előtti évtizedeket illeti, változó hangsúlyokkal ugyan, de a kutatások jellemzően a teljes mobilitás szint ingadozását jelezték Magyarországon. A kilencvenes évekig a mobilitási szint egyre csökkenő mértékű növekedése, utána pedig inkább csökkenése volt megfigyelhető.

Az 1973-as mobilitás-felvételen készült elemzések (Andorka 1983; Simkus 1981) azt mutatják, hogy az ötvenes-hatvanas években tapasztalt, növekvő mobilitási szint elsősorban a politikailag kikényszerített strukturális változásoknak, egyfajta kényszer-mobilitásnak volt betudható. Mindenekelőtt a magántulajdon, valamint az értelmiségi

elit pozíciók átörökítése elé állított drasztikus korlátok okozták, hogy az időszakot a társadalom (látszólagos) nyitottabbá válása jellemezte. Hasonló következtetésekre jutottak hosszabb távú trendeket vizsgálva az 50-es és 60-as éveket illetően Ganzeboom és munkatársai (1991) is. Kevésbé egyértelműek az eredmények a hetvenes évek vonatkozásában. Míg Andorka (1990) vizsgálata a korábbi évtizedek növekedési tendenciáinak megtorpanását, sőt visszafordulását írja le, addig Ganzeboomék már említett kutatása szerint a mobilitási szint növekedése 1973 után is folytatódott. Inkább Andorka következtetését látszik alátámasztani Wong és Hauser (1992) 1983-as mintán végzett vizsgálata, amely szerint a társadalmi fluiditás növekedése csupán az idősebb kohorszok esetében volt folyamatos és egyértelmű, míg a fiatalabbak körében inkább a lehetőségek viszonylagos bezáródása volt jellemző. A nyolcvanas - kora kilencvenes évekig kibővített vizsgálatok következtetései szerint ebben az időszakban a társadalmi fluiditás mértéke már legfeljebb kis mértékben változott. (Andorka 1997; Szelényi 1998).

Összességében arra a következtetésre juthatunk, hogy az 1950 és 1990 közötti időszakban komolyabb változást a társadalmi mobilitás teljes szintjében csupán a kezdeti időszak radikális társadalmpolitika beavatkozásai hoztak Magyarországon. A hatvanas éveket követően a társadalom zártsága stabilizálódott, a kilencvenes évek elejéig tapasztalt elmozdulások inkább csak „trendnélküli fluktuációként”, semmint határozott irányú tendenciaként voltak értelmezhetők.

A kilencvenes évek végén bekövetkező komplex társadalmi, gazdasági és politikai változásokat lehetetlen egyetlen időponthoz kötni, hiszen az átalakulást jelző folyamatok egy része már a nyolcvanas években megkezdődött, míg sok lényeges reformfolyamat csak évekkel később zajlott le. További nehézség a rendszerváltozás következményinek vizsgálatakor, hogy a számunkra fontos területen, a társadalmi struktúrában lezajló változások lassú folyamatok, melyek bekövetkeztét csak több évvel a lényegesnek tűnő strukturális változások után lehet detektálni. Probléma még az is, hogy a rendszerváltás korántsem egységes, egyirányú folyamat. Egyrészt a különféle társadalmi alrendszerben sokszor összehangolatlanul, akár egymásnak ellent is mondó változások zajlottak, melyek következményei egymást kiolthatják. Ugyanakkor pedig egyazon alrendszeren belül időben egymástól erőteljesen eltérő szakaszokat különböztethetünk meg, mely szakaszok szintén különbözőképpen alakíthatták a társadalmi mobilitási folyamatokat.

A főbb társadalmi-gazdasági mutatók alapján valójában két szakaszra oszthatjuk a rendszerváltást követő időszakot. A rendszerváltás erőteljes sokkja a kilencvenes évek első felében lezajlott: az időszakot a munkahelyek tömeges megszűnése, a nagyarányú munkanélküliség megjelenése, valamint a gazdaságilag inaktívak arányának megugrása jellemezte. Ezzel együtt járt a GDP csökkenése és az infláció felzökése. Körülbelül az évtized közepéhez köthető azután a trendek lassú megfordulása: mérséklődött és alacsonyabb szinten stabilizálódott a munkanélküliség, és csökkent az infláció is. Megkezdődött ugyanakkor a lassú gazdasági növekedés is.

Már csak a két időszak folyamatinak ellentmondásaiból is következik, hogy igen nehéz feladat a magyarországi rendszerváltásnak a társadalmi mobilitásra gyakorolt hatásairól hipotéziseket megfogalmazni. Kétséges az is, hogy az elméleti feltevések a rendelkezésre álló, a főbb eseményektől még nem túlságosan távoli időpontokban felvett adatok segítségével mennyire ellenőrizhetők. Figyelembe véve mindezeket a nehézségeket, mi oksági magyarázatokra nem, hanem csupán arra törekszünk, hogy a rendelkezésre álló legfrissebb vizsgálatok alapján megállapítsuk, hogyan alakult a mobilitás abszolút és relatív szintje az 1990-as évek eleje és a 2000-es évek eleje között összességében Magyarországon.

Az intergenerációs mobilitás rendszerváltozás utáni alakulását leíró statisztikákkal mutatja be Bukodi (2002). A foglalkozási csoportok között mért teljes mobilitási arányszámot vizsgálva arra a következtetésre jut, hogy az 1982 és 1992 között nem változott érdemben, 2000-re azonban – különösen a férfiak körében – lecsökkent. A fiatal – 20-34 éves – korosztályt tekintve a férfiaknál szintén egyértelmű mobilitáscsökkenés volt tapasztalható a második peridusban, míg a nőknél inkább stagnálás jellemző.

Ennél részletesebb elemzést végzett, és részben eltérő adatbázist használt közös elemzésében Róbert és Bukodi (2004), ahol a rendszerváltás utáni mérések a 2000-es Idómérleg vizsgálatból származtak. Egybehangzóan a Bukodi féle 2002-es vizsgálattal, a teljes mobilitás arányszám tekintetében itt is folyamatos időbeli csökkenést tapasztaltak, és ez a csökkenés erőteljesebbnek bizonyult a férfiak, mint a nők esetében. A relatív mobilitás alakulásának mintázatait – továbbra is 1973-as, 83-as, 92-es és 2000-es adatokon – loglineáris és log-multiplikatív modellekkel tárták fel. Azt találták, hogy 1973 és 1983 között mindkét nem esetében csökkent a származás és a megszerzett osztályhelyzet kapcsolata. Utána azonban ez a csökkenés lelassult, majd

a kilencvenes évek során – a férfiak esetében legalábbis – ellentétébe fordult. Eszerint tehát a társadalmi nyitottság mértéke semmiképpen sem növekedett a rendszerváltozás után, sőt a férfiak esetében kifejezetten csökkenésről beszélhetünk. Az egyes osztályhelyzetek átörökíthetőségnek alakulását részleteiben vizsgáló modellek megmutatják, hogy a csökkenés háttérében különösen a szolgáltatói és az önálló osztálypozíciók fokozódó átörökíthetősége áll. A kohorsz-elemzések eredményei szerint a negatív tendenciák különösen a fiatalabb korosztályokat érintik nagymértékben.

Bukodiékéval többé-kevésbé összevethető elemzést készített még Németh (2006). Kisebb elemszámú, ISSP mintákkal dolgozva 1987-es, 92-es és 97-es adatokat használt fel marginális loglineáris modelljeihez. Az apa és a kérdezett foglalkozását Bukodiéknál kevésbé részletes, háromkategóriás változókkal mérte. Ami az apai foglalkozás teljes hatását illeti, abban a három időpont között ez az elemzés nem mutatott ki szignifikáns változást.

Összefoglalva a kilencvenes évek elejét követő tendenciákat, a szórványos és egymásnak némileg ellentmondó vizsgálati eredményekből azt a következtetést mindenképpen levonhatjuk, hogy a politikai-gazdasági átalakulást ezidáig nem követte a társadalom kinyílása, a mobilitási csatornák átjárhatóbbá válása. Sőt, a férfiak esetében legalábbis nagy valószínűséggel ezzel éppen ellentétes folyamatok játszódtak le. A teljes mobilitás szintjének nem csökkenő trendje alapján tehát mindenképpen indokoltnak látszik a társadalmi státusz átörökítését biztosító, közvetlen és közvetett mechanizmusok alakulásának vizsgálata.

2.1.2. Közvetett és közvetlen származási hatások

A társadalmi mobilitást gátló tényezőket közvetlen és közvetett hatásokra bontva Magyarországon mindenekelőtt azt kell látnunk, hogy nálunk nemzetközi viszonylatban is kiemelkedő mértékű a társadalmi esélyegyenlőtlenségek iskolarendszeren keresztül való, azaz *közvetett* átörökítése. A kétféle hatást direkt módon összehasonlíthatóvá tévő kutatási eredmények közül azok, amelyek a rendszerváltás előtti időszakra vonatkoznak, kivétel nélkül azt mutatják, hogy a szocializmus időszakában Magyarországon az előnyök iskolarendszeren keresztül való továbbörökítése (a közvetett származási hatás) dominált, mégpedig elsősorban a családból örökölt kulturális erőforrások révén. A közvetlen hatás mértékét ezzel szemben a szerzők jellemzően elhanyagolhatónak értékelik. A nemzetközi összehasonítások tovább árnyalták ezt

az eredményt azzal, hogy az előnyök átörökítésének teljes szintje Magyarországon elérte a nyugat-európai országokban mértet, mégpedig úgy, hogy az átörökítés magas szintjéért a nemzetközi viszonylatban is kiemelkedő oktatási egyenlőtlenségek voltak nálunk a felelősek.

Kolosi, Peschar és Róbert (1985) 1982-es mintákon végzett holland-magyar összehasonlító vizsgálata szerint például a legfiatalabb korcsoport, (az 1940 és 1945 között születettek) esetében a következőképpen alakult a közvetett és közvetlen hatások egymáshoz viszonyított szintje.²³ A lineáris regressziós modellek Béta paramétereiből kiszámolható, hogy a közvetett apai hatás mértéke Hollandiában $0,35 \cdot 0,45 = 0,16$ volt, ami nem tér el lényegesen a 0,12-es közvetlen hatástól²⁴. Ugyanakkor Magyarországon a közvetett hatás jóval magasabb, $0,4 \cdot 0,63 = 0,26$ -ös szintű volt, a hollandhoz hasonló, 0,15-ös közvetlen hatás mellett. Vagyis az összességében magasabb szintű teljes magyar szülői hatásnak a közvetlen hatás csak kisebb, egyharmadnyi részét teszi ki, ám ennek abszolút mértéke nem marad el a hollandiaitól. Bár a szerzők a közvetlen hatás jelentőségét hangsúlyozzák Magyarország esetében, vitatható, hogy valóban elhanyagolhatónak tekintjük-e a talált közvetlen hatást.

A TÁRKI 1986-os adatfelvételén az előbbtől erősen eltérő (komplexebb) modelleken dolgozva, ennél kisebb mértékű közvetlen hatást talál Ganzeboom, De Graaf, és Róbert (1990). Tanulmányuk alapján nincs lehetőség a kétféle hatás direkt összehasonlítására (mivel nem közlik a szülői háttérnek az iskolázottságra gyakorolt hatását), de a szülői háttér és a kérdezett foglalkozási presztízse közötti kapcsolatot jelző Beta együttható az előbb látottnál alacsonyabb, 0,075-ös szintet mutat. Ez esetben a kontroll változók között szerepel a lakóhely jellege is.

Míg az eddig említett vizsgálatok a kérdezett megszerzett foglalkozási pozícióját tekintették függő változónak, addig Kolosi (1993) a származásnak a jövedelemre gyakorolt hatását vizsgálja a már említett 1986-os adatokon. Az így talált összefüggés statisztikailag szignifikáns volt, és szintén nem teljesen elhanyagolható mértékű

²³ A modellekben az apa és a kérdezett foglalkozási pozíciója szerepelt, a Pöntinen féle sémával kódolva, valamint közvetítő változóként a kérdezett iskolai végzettsége az elvégzett osztályok számával mérve. Csak férfiak.

²⁴ Az idősebb korcsoportokra vonatkozóan Hollandiában ennél magasabb közvetlen és alacsonyabb közvetett hatást mértek a szerzők.

– bár nagysága elmaradt a közvetett hatásétól (0,15-ös közvetlen hatás szemben a $0,59 \cdot 0,47 = 0,28$ -as közvetett hatással). A magyarországi adatokon mért közvetlen hatás paramétere a holland 0,21-es és a nem szignifikáns (0,01 értékű) cseh adatok között helyezkedett el.

A rendszerváltás utáni idevágó vizsgálatokat korábban már idéztünk. Iannelli (2002) nemzetközi összehasonlító vizsgálata szerint Magyarországon 2000-ben nemzetközi összehasonlításban is kiugróan magas volt a szülők iskolai végzettségének a kérdőzött foglalkozási státuszára gyakorolt *teljes* hatása. A teljes hatáson belül a közvetlen hatás tette ki a kisebbik részt, ám ennek mértéke így is a legmagasabb közvetlen hatást „felmutató” országok (Spanyolország, Románia, Görögország, Szlovákia és Olaszország) csoportjába sorolja hazánkat. Evans és kollegái (2005) tanulmánya alapján nehezebb a közvetlen hatás mértékét egyetlen mutatóba sűriteni. Mindenesetre tény, hogy ők is szignifikáns, mind a szülői könyvállomány nagyságának hatásában, mind pedig az apa foglalkozási státuszában megnyilvánuló közvetlen származási hatást tárnak fel magyar adatokon. A Labour Force Surveyt elemezve Kogan és Unt (2005) pedig azt mutatta meg, hogy a pályakezdők első állásának minőségét Szlovénia, Észtország és Magyarország közül 2000-ben éppen Magyarországon határozta meg legerőteljesebben a szülői háttér.

Az egyetlen olyan tanulmány, amely időbeli összehasonlításban vizsgálja a származás közvetlen hatásának alakulását Magyarországon, hipotézisünkkel ellentétben azt találja, hogy annak mértéke éppen hogy lecsökken a rendszerváltás után. Németh már idézett munkájában (Németh 2006) 1987-es, 1992-es és 1999-es ISSP adatokat hasonlít össze marginális loglineáris modelleket használva. Ezeket elemezve azt találja, hogy az apa foglalkozása és a kérdőzött jövedelme közötti kapcsolat – kontrollálva a kérdőzött iskolázottságára – a vizsgált három évben folyamatosan csökken, 1999-re pedig lényegében megszűnik. Az eredményekkel kapcsolatban azonban felvethető, hogy a szerző viszonylag kis esetszámú mintákat használ és ennek megfelelően erősen összevont társadalmi-osztály mutatókkal dolgozik, potenciálisan lényeges különbségeket mosva el ezáltal.

A következőkben azt vizsgálom meg, mennyiben teljesülnek Magyarországon ma a közvetlen hatás erősödésének feltételei a munkapiacra.

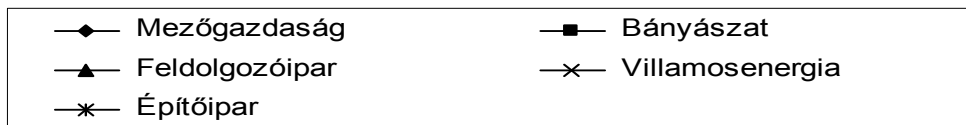
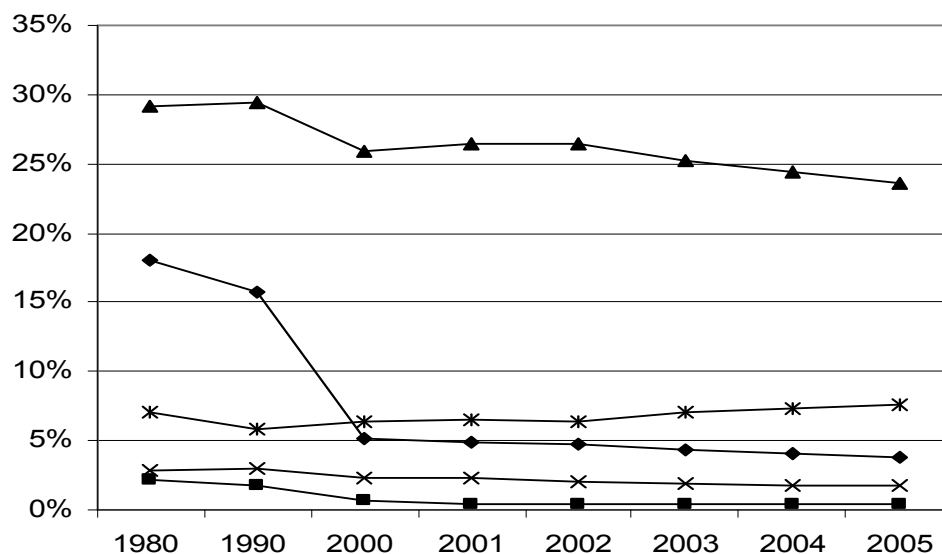
2.2. A közvetlen hatás erősödésének munkapiaci feltételei Magyarországon

Amint azt egy korábbi fejezetben kifejtettem, a közvetlen szülői hatás működésének egyik feltétele lehet azon munkakörök magas aránya a társadalomban, amelyeknek a betöltése nem annyira technikai jellegű szaktudást, hanem inkább megfelelő személyiségjegyekkel való ellátottságot követel. Úgy érveltem, hogy a posztindusztriális átalakulás velejárói megnövelik az ilyen "nem-szaktudás-alapú", vagy másképpen: személyiség-intenzív álláshelyek számát és arányát a gazdaságban. Külön kutatást igényelne a különféle munkakörök és foglalkozások besorolása aszerint, hogy azok betöltéséhez inkább technikai jellegű szakismeretek, vagy pedig elsősorban bizonyos személyiségjegyek birtoklása szükséges. Ilyen kutatás hiányában itt most csak megközelítő besorolásokra támaszkodhatunk, amikor azt kíséreljük meg bemutatni, hogyan alakulhatott a „személyiség-intenzív” munkakörök súlya a magyar munkapiac elmúlt 15-20 éves történetében. Kétféle mérőszámot használunk fel: a foglalkoztatottak gazdasági ágazatok, valamint foglalkoztatási csoportok szerinti megoszlását. Mindkét megközelítés a probléma leegyszerűsítését jelenti, és nyilvánvaló bizonytalanságokat hoz magával. Mégis úgy véljük, hogy a kérdés elsődleges megközelítéseként, az időbeli tendenciák első felvázolásához megfelelően alkalmazhatók.

A gazdasági ágazatok tekintetében azt feltételezzük, hogy nagyobb a konkrét szaktudást igénylő pozíciók aránya azokban az ágazatokban, amelyekben a tevékenységek elsősorban tárgyakra, vagy állatokra-növényekre, vagyis nem emberekre irányulnak, és ennek megfelelően kevésbé igényelnek személyes kapcsolattartást. Ilyen a mezőgazdaság, a nehéz- és a könnyűipar különböző fajai. A rendszerváltozás után jelentősen visszaesett a foglalkoztatás számos olyan szektorban, amelyet ide sorolhatunk. (ld. 2.1. ábra) 1990 és 2005 között 15,8-ról 3,8%-ra csökkent például a mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya és 34,3-ról 25,8%-ra azoké, akik a bányászatban, a feldolgozó-, vagy az energia-iparban dolgoztak.

2.1. ábra: Az inkább tárgyra irányuló tevékenységet folytató ágazatokban foglalkoztatottak arányának alakulása

Százalékos arányok

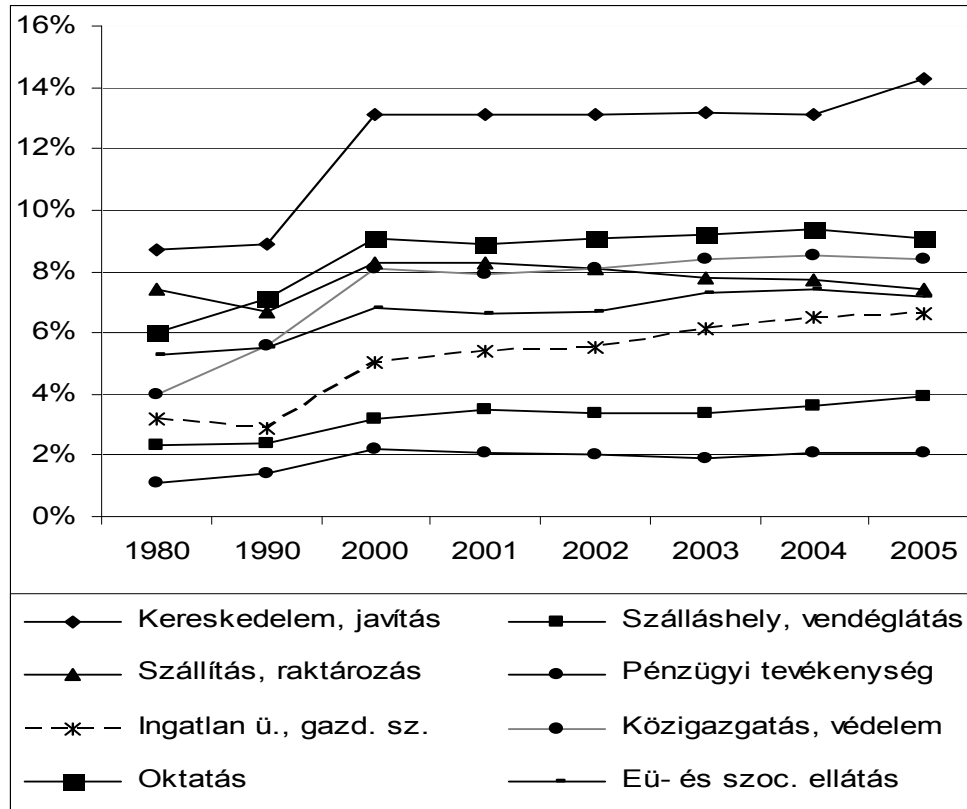


Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006, 4.9. tábla

Ezzel párhuzamosan viszont nőtt a személyes képességeket feltehetőleg inkább megkívánó ágazatok súlya: 8,9-ről 14,3-a a kereskedelemben és javításban foglalkoztatottak aránya, 2,4-ről 3,9-re a vendéglátással foglalkozóké és 2,9-ről 6,6-re az ingatlanügyekkel és egyéb gazdasági szolgáltatással foglalkozóké. A változások ráadásul 1990 óta folyamatosak (ld. 2.2. ábra).

2.2. ábra: Az inkább személyre irányuló tevékenységet folytató ágazatokban foglalkoztatottak arányának alakulása

Százalékos arányok



Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006, 4.9. tábla

Míg a gazdasági ágazatok fenti csoportosítása az inkább személyre-, illetve inkább tárgyra irányuló munkavégzést magában foglaló területekre alapvetően intuitív volt és azon a feltételezésen alapult, hogy az előbbi csoportba tartozó munkakörök inkább igényelnek személyes kompetenciákat, mint az utóbbiak, addig egy másik lehetséges felosztás empirikus vizsgálaton alapul. A British Skills Survey alapján készített ágazati felosztásunk részleteit a 4. fejezetben mutatjuk majd be részletesen, most csak annyit bocsátunk előre, hogy az annak alapján személyiségintenzívként besorolható ágazatok szintén kivétel nélkül a Magyarországon lévő növekvőben lévő ágazatok közé tartoznak. Ilyen a pénzügy, az ingatlanügy, a közigazgatás és védelem, az egészségügyi és szociális oktatás, valamint az oktatás. Bár a „személyre vagy tárgyra irányuló?” megfontolás alapján személyiségintenzívként besorolt, és dinamikusan növekvő kereskedelem és vendéglátás a British Skills Surveyben megállapított kész-

ség-igények szerint nem tartozik ebbe a csoportba, összességében ez a felosztás is a személyiségintenzív szektorok súlyának növekedésére enged következtetni a rendszerváltás utáni Magyarországon.

Más metszetben, de hasonló irányú változást jeleznek azok az elemzések, amelyek az Erikson-Goldthorpe foglalkozási sémát felhasználva vizsgálják a foglalkoztatottak összetételének alakulását. Sajátos személyiségjegyeket, kulturális kompetenciákat inkább igénylő foglalkozásnak tekintve a szellemi foglalkozásokat, valamint az önálló munkaköröket, és kevésbé „személyiség-intenzívnek” a fizikai és mezőgazdasági munkaköröket, a tendenciák nyilvánvalóak: míg az előbbi munkakörökben fokozatos növekedés, addig az utóbbiakban csökkenés tapasztalható mind a férfiak, mind a nők körében. A változások legmarkánsabban a fiatalok körében figyelhetők meg: a 2.1. tábla a 20-34 éves korcsoportba tartozó férfiak foglalkozási csoportok szerinti megoszlását mutatja be 1983-ban, 1992-ben és 2000-ben. A 2.2. tábla ugyanezeket az adatokat közli a nőkre vonatkozóan (Bukodi 2002). A személyiségjegyek fontosságának erősödésével járó növekedés elsősorban a rutin szolgáltatói munkakörben dolgozók és a nem-mezőgazdasági önállóak létszámában figyelhető meg. Szűk húsz év alatt a rutin szolgáltatói foglalkozásokban dolgozók részaránya a férfiak körében 1.7-ről 6.2-re, a nők körében 8.4-ről 16.7%-ra nőtt. A nem-mezőgazdasági önállóak részaránya ugyanakkor a férfiak körében 2.5-ről 8%-ra, a nők között 1-ről 5.2%-ra nőtt. Kisebb arányú növekedés megfigyelhető volt ugyanakkor a különféle szellemi, értelmiségi és vezetői kategóriákban is.

2.1. tábla: A 20-34 éves férfiak foglalkozási csoportok szerinti megoszlása

	1983	1992	2000
Felső- és középszintű, felsőszintű értelmiségi és felsőszintű hivatalnok	6.5	5.5	7.6
Alsóvezető, alsószintű értelmiségi és alsószintű hivatalnok	8.1	8.9	11.5
Rutin szellemi	2.3	2,2	3,4
Rutin szolgáltatási	1,7	3,3	6,2
Nem mezőgazdasági önálló	2,5	6,6	8,0
Mezőgazdasági önálló	0,7	1,3	1,7
Szaktanácsadók	45,0	41,1	33,2
Szakképzetlen munkás	26,8	25,4	24,2
Mezőgazdasági munkás	6,4	5,7	4,3
Összesen	100	100	100

Forrás: Bukodi 2002, 196.o., 2.tábla

2.2. tábla: A 20-34 éves nők foglalkozási csoportok szerinti megoszlása

	1983	1992	2000
Felső- és középvezető, felsőszintű értelmiségi és felsőszintű hivatalnok	4,1	3,9	4,5
Alsóvezető, alsószintű értelmiségi és alsószintű hivatalnok	22,7	21,2	21,8
Rutin szellemi	20,0	20,8	18,1
Rutin szolgáltatási	8,4	11,8	16,7
Nem mezőgazdasági önálló	1,0	2,7	5,2
Mezőgazdasági önálló	-	0,1	0,4
Szaktudás	16,3	14,2	13,0
Szakképzetlen munkás	23,3	22,9	19,1
Mezőgazdasági munkás	4,2	2,4	1,3
Összesen	100	100	100

Forrás: Bukodi 2002, 196.o., 2.tábla

Mind az ágazatok szerinti, mind pedig a foglalkozási körökre vonatkozó vizsgálatból azt a következtetést vonhatjuk le tehát, hogy a rendszerváltás óta Magyarországon is egyre inkább elterjedőben vannak olyan foglalkozási ágak, melyek betöltése nem annyira konkrét szaktudásokat, mint inkább általános készségeket, kompetenciákat igényel. Az itt alkalmazott megközelítések erősen elnagyoltak persze, mivel nagy aggregátumokon alapulnak, nem pedig az elemi szint, a munkakörök elemzésén. Megfelelő információk hiányában nem tudjuk megállapítani sem azt, hogy az egyes ágazatokon, illetve foglalkozási csoportokon belül hogyan alakult a személyiségintenzív munkakörök részaránya, sem pedig azt, hogy az egyes munkakörökhöz kapcsolódó tevékenységekben történt-e átrendeződés a személyiséghez kötődő készségek felhasználásának irányába.

A munkapiaci változások másik meghatározó eleme az állami szektor erőteljes visszaszorulása, és ezzel a bürokratikus szabályozott szempontok szerint betöltendő álláshelyek számának csökkenése. Ez pedig Magyarországon a rendszerváltás nyilvánvaló velejárója volt közvetlenül a nyolcvanas-kilencvenes évek fordulóján.

Végezetül a magyar munkapiac közvetlen származási hatást erősítő tulajdonságai közé tartozik még a kapcsolathálók szerepének felerősödése a rendszerváltás után, különösen az időszak első felében. Mint azt Czakó és Sík több helyen részletesen kifejtik, a piac fokozatos térnyerése az állammal szemben hosszú ideig hagyott szabadon olyan réseket, mozgástereket, amelyek betöltése leghatékonyabban a személyes kapcsolatrendszerek mozgósításával volt megvalósítható. A személyes kapcsolatháló intenzív működtetése jellemezte ezért a privatizáció és a kárpótlás folyamatát,

a nagy állami vállalatok átalakítását, az új kis- és középvállalatok alakítását stb. (Ld. pl. Czakó és Sík 1994; 1995).

2.3. Az iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás feltételei – közvetlen hatás a diplomások körében?

2.3.1. Felsőoktatási expanzió és diplomás munkapiac

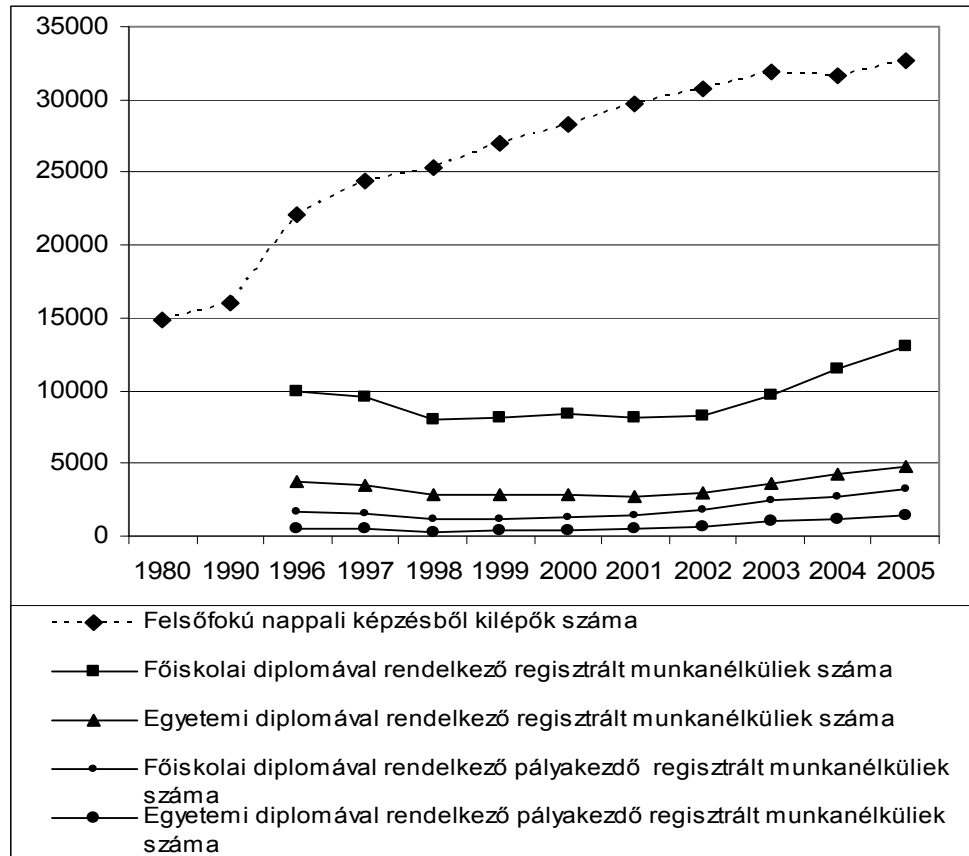
Mint ismeretes, Magyarországon a rendszerváltással indulhatott meg a felsőfokú végzettséget szerzők számának erőteljes növekedése. Miután évtizedekig mélyen a (nyugat-) európai átlag alatt maradt a felsőoktatásba bekerülők száma, az 1990-es, mintegy 16000 fővel szemben 2004-ben már csaknem kétszer ennyien léptek ki nap-pali tagozatos felsőfokú képzésből (ld. 2.3. ábra). A pályakezdő diplomások így megjelenő tömegeit a munkaerőpiac ezidáig úgy tűnik, zavartalanul felszívta, és nem alakult ki számottevő diplomás munkanélküliség, sőt a felsőfokú végzettségűek munkanélküliségi rátája mindvégig mélyen az országos átlag alatt maradt (pl. Galasi 2004a). Jól jelzi a piac fogadókészségét a diplomások bérprémiumának gyors és erőteljes növekedése is. Galasi (2004b) számításai szerint a diplomások bérelőnye a többi munkavállalóhoz képest 56-ról 73 százalékra emelkedett 1994 és 1998 között – ami nemzetközi összehasonlításban is igen magas szint.

Ugyanakkor a diplomás munkapiac belső heterogenitásának növekedését jelzi, hogy megnövekedett a diplomások körében mért jövedelem szórása. (Kézdi 2004.) Galasi állapítja meg emellett, hogy 2004-re a felsőfokú végzettségűek bekerülési esélyei jelentősen nőttek olyan foglalkozási körökben amelyekben korábban alacsonyabb iskolázottságú munkavállalók foglalkoztatása volt a jellemző (irodai és ügyviteli/ ügyfélforgalmi jellegű foglalkozások; szolgáltatási jellegű foglalkozások; mezőgazdasági és erdőgazdasági foglalkozások – Galasi 2004b). Ehhez hasonló megállapításra jut egyébként az LFS felvételek alapján Kogan és Unt is, már idézett tanulmányában (2005).

A diplomások iránti kereslet növekedésének lassulására következtethetünk néhány, a kilencvenes évek legvégén megjelent változásból. Mint az alábbi grafikonon is látható, 1998 után megindult az egyébként igen alacsony munkanélküliségi szint lassú emelkedése mind a pályakezdő, mind pedig a teljes diplomás körben. Ugyanakkor

pedig a diplomások – egyébként nemzetközi összehasonlításban is magas bérelőnye – a többi munkavállaló átlagához képest 73-ról 62 százalékra csökkent 1998 és 2002 között. (Galasi 2004b).²⁵ Mindezzel együtt a már idézett Galasi mellett más szerzők is (ld. pl. Kertesi és Köllő 2006) is egyetértenek abban, hogy nem beszélhetünk a felsőoktatási expanzió zsákutcájáról, diplomás túlképzésről – ezek inkább a látványos felívelő tendenciák normalizálódására utaló jelek.

2.3.ábra A felsőoktatás expanziója és a diplomás munkanélküliség alakulása



Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2006 7.1, 5.22. és 5.23. táblák

A diplomások számának radikális emelkedésétől, valamint a diplomával elérhető

²⁵ Bár úgy tűnhet, hogy ezek a tendenciák a diplomás-túlkínálat megjelenésének irányába mutatnak, korántsem bizonyos, hogy ez a helyzet. Könnyen előfordulhat, hogy átmeneti jelenségről van szó, amely a GDP növekedési ütemének visszaesésével áll összefüggésben. (Galasi 2004) Érvelésünk szempontjából azonban nincs jelentősége annak, hogy mi okozza a változást, illetve, hogy elvezet-e végső soron a diplomás-munkanélküliség felerősödéséhez, vagy a diplomások bérpriumiának csökkenéséhez.

pozíciók heterogenitásának növekedésétől hipotézisünk szerint az várható, hogy a diplomával elérhető sokféle pozícióba a diplomások fokozódó mértékben választódnak ki a formális végzettségen túli egyéb szempontok alapján (is). Ahogy diplomás és diplomás között egyre nagyobb bérkülönbségeket találunk, ahogy egyre több diplomás munkavállaló végez hagyományosan alacsonyabb végzettséggel is elvállalhatónak tartott munkát, úgy adódik a kérdés: milyen tulajdonságok jelölik ki egyikőjük helyét a kedvezőbb, a másikat a kedvezőtlenebb pozícióban? Megmagyarázhatjuk-e a közöttük fennálló különbségeket pusztán végzettségük – a kijárt intézmény presztízse, az elvégzett szak, a diploma jegye stb. – különbségeivel, vagy egyéb magyarázóelveket kell keresnünk?

2.3.2. A felsőoktatási rendszer sajátosságai

A következőken arra koncentrálnak, mennyiben indokolják a magyar felsőoktatási rendszer sajátosságai a diplomások státuszátörökítésének vizsgálatát. Mint korábban részletesen tárgyaltuk, a felsőoktatás rendszerének – az expanzió tényén túl – két jellemzője befolyásolhatja a közvetlen társadalmi átörökítés jelentőségét a diplomások körében: a társadalmi kiválasztódás mértéke a felsőoktatásba való belépéskor, valamint a felsőoktatás szakstruktúrája.

Korábban azt állítottuk, hogy társadalmilag minél szelektáltabb csoportok kerülnek be a felsőoktatásba, annál kisebb a valószínűsége annak, hogy közöttük a munkaadók különböző, viszonylag rejtett, valójában szülői háttérükre visszavezethető jegyeik alapján (viselkedés-mód, kulturális beállítódások, kapcsolatrendszer stb.) megkülönböztetéseket tehetnek. Hiszen minél kevesebben kerülnek be az alsóbb rétegek gyermekei közül a felsőoktatásba, annál valószínűbb, hogy a szerencsés kevés bejutó már olyan mértékben szelektált, hogy legtöbb jegyében egyáltalán nem, vagy csak alig üt el társaitól. A következőkben azt vizsgáljuk meg, milyen mértékben szelektáltak társadalmi hovatartozásukat tekintve a magyar felsőoktatásba bekerülők, illetve – végső soron – a diplomások, valamint azt, hogy hogyan alakult az összetételüket meghatározó társadalmi szelekció szintje az elmúlt évtizedek során.

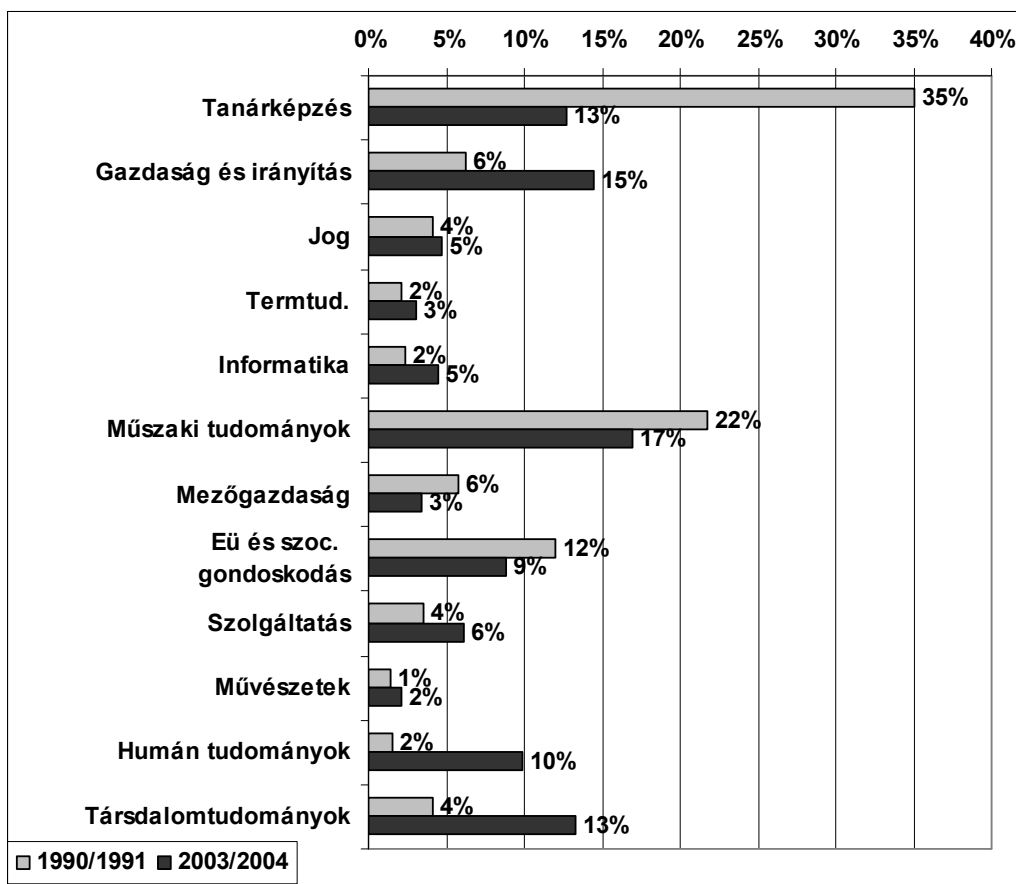
E kérdések megválaszolásához át kell tekintetnünk az iskolai előrejutás folyamatát az iskolába lépés pillanatától kezdve a felsőoktatásba kerülésig. Ahhoz ugyanis, hogy a diplomások kiválasztódásának elveit megismerjük, tudnunk kell, kik jutnak el ma Magyarországon a középiskola befejezéséig, megszerezve ezzel annak esélyét, hogy

felsőfokon folytathassák tanulmányaikat. Erre a kérdésre pedig már többé-kevésbé választ adtunk a közvetett és közvetlen származási hatások alakulását vizsgáló fejezetben, ahol megmutattuk, hogy Magyarországon az elmúlt évtizedekben mindvégig jelentős maradt az oktatási rendszer előny-átörökítő szerepe, vagyis az oktatási rendszeren belüli társadalmi kiválasztódás szintje. A rendszerváltozás előtti időszakra vonatkozóan megmutatja ezt például Kolosi, Peschar és Róbert (1985), a kétezres évek elejének vonatkozásában pedig Iannelli (2002). Szintén a származás erőteljes hatását mutatja ki az iskolai végzettségre Andor és Liskó (2000), valamint az iskolai teljesítményre (PISA teszt eredményekre) Róbert (2004a).

Ami az iskolai végzettség társadalmi meghatározottságának időbeli alakulását illeti – vagyis azt, hogy a rendszerváltást követően, a felsőoktatási expanzió kibontakozásával megváltozott-e a társadalmi szelekció mértéke az oktatásban, arra vonatkozóan meglehetősen ellentmondásosak a rendelkezésre álló kutatási eredmények. Németh már idézett vizsgálata (2007) szerint az apa foglalkozása és a kérdezett iskolai végzettsége közötti összefüggés mindhárom általa vizsgált évben (1987, 1992 és 1999) erős és szignifikáns volt, mértéke azonban a második periódusban (1992 és 1999 között) csökkenni látszott. Más módszerekkel ettől eltérő következtetésre jut ugyanakkor Gázsó és Laki (2004). Ők 1973-ban, 1997-ben és 2000-ben hasonlítják össze a felsőoktatásban tanulók apáinak iskolázottságát és foglalkozását, és nem találnak érdemi változást a három időpont között.

A felsőoktatásba bekerülők szelektáltságán túl, további szempontként jelöltük meg korábban a speciális és általános szakok egymáshoz viszonyított súlyát a felsőfokú képzésen belül. Azt állítottuk, hogy nagyobb valószínűséggel játszik szerepet a munkapiaci kiválasztódásban a társadalmi háttér ott, ahol a felsőfokú képzésben az általános képzés dominál. Az általános jellegű szakok közé szokás sorolni a humán, bölcsész és művészeti szakokat (pl. Róbert 2004b). Bár Magyarországon ezek részaránya nemzetközi összehasonlításban nem különösebben magas, ám mértéke a felsőoktatási expanzió során jelentősen megemelkedett (ld.2.4. ábra). A három felsorolt szakon tanuló összes nappali tagozatos hallgató részaránya az összes hallgatón belül az 1990/1991-es 7-ről 2003/2004-re 25 százalékra növekedett. Ez a változás – amennyiben hipotézisünk megállja a helyét – a közvetlen szülői hatás erősödéséhez vezethetett a diplomások körében a rendszerváltozás után.

2.4. ábra: A felsőoktatásban résztvevők arányának alakulása képzési terület szerint



Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2005, 8.6. tábla

Végezetül ide tartozik még, hogy a társadalmi mobilitás közelmúlt-béli folyamatait tekintve szintén nem zárhatjuk ki azt a lehetőséget, hogy a diplomás munkapiacon zajló kiválasztási folyamatban a származás hatása szerepet játszhat. Az elsősorban diplomások által betöltött foglalkozási csoportokban ugyanis egyértelműen a társadalmi újratermelődését figyelték meg a kutatók. Bukodi (2002) azt találja, hogy „A férfiaknál – az 1983-2000 közötti periódusban – folyamatosan emelkedett a vezető-értelmiségi-hivatalnok csoporthoz tartozók társadalmi újratermelődése”. (198.o.) A változás túlnyomó része pedig a rendszerváltás utáni időszakra, a felsőoktatás expanziójának időszakára esik. 1983-ban az ilyen apák 49,9%-ának a fia végzett apjához hasonló jellegű munkát, 1992-ben 51,4%-uk, 2000-ben pedig már 56,4%. Az újratermelés erősödése ráadásul éppen a fiatal korosztályokban figyelhető meg leginkább: „...ma már a vezető és értelmiségi apák 50%-ának a 30 éven aluli fia lesz szintén vezető vagy értelmiségi, szemben a húsz évvel korábbi 39%-al”. (199.o.) A nők-

nél némileg eltérő a helyzet, ami részben abból adódik, hogy náluk az értelmiségivé vagy vezetővé válás jellemzően az életpálya későbbi szakaszában következik csak be – ám náluk is inkább csökkenő, semmint növekvő társadalmi mobilitásról beszélhetünk a diplomával rendelkezők körében.

3. Hipotézisek és indoklásuk

Építve az 1. fejezet általános elméleti megállapításaira, valamint a 2. részben bemutatott specifikus, magyarországi körülményekre vonatkozó megfigyelésekre, a következőkben vizsgálatunk főbb hipotéziseit foglaljuk össze.

1. Közvetlen szülői hatás hipotézis

A megszerzett társadalmi pozícióra ma Magyarországon a szülői háttér nem csupán közvetetten, az iskolai végzettségen keresztül, hanem közvetlen módon is kihat.

Kifejtés, indoklás: Goldthorpe meritokrácia-kritikájával egyetértve arra számítunk, hogy a viszonylag korlátozott – és nem növekvő mértékű – mobilitási esélyeket ma Magyarországon sem kizárólag az iskolai esélyek egyenlőtlenségei okozzák, hanem a származás közvetlen hatásai is. Az iskolai esélyegyenlőtlenségekkel kapcsolatos korábbi vizsgálatok alapján valószínűsíthető, hogy a domináns szülői hatás Magyarországon is az iskolai végzettség közvetítésével jön létre, ám tételünk szerint emellett a közvetlen hatás mértéke sem elhanyagolható.

2. Iskolázottsággal nem-csökkenő közvetlen hatás hipotézis

Arra számítunk, hogy ma Magyarországon a diplomások körében a szülői háttérnek a megszerzett pozícióra gyakorolt hatása nem marad el a többi iskolázottsági szinten mérhető közvetlen hatástól.

Kifejtés, indoklás: Ez a hipotézis ellentmond az irodalomban fellelhető közkeletű feltételezésnek, amely szerint a felsőoktatás eltörli, mintegy megszünteti a származás társadalmi különbségeit. Ezt az elterjedt tételt kutatók elsősorban azzal indokolják, hogy a felsőoktatásba bekerülők már társadalmilag olyan mértékben szelektáltak, hogy származásuk nem jár együtt számottevő különbségekkel a munkaerőpiacra való kilépésükkor. Ezzel szemben mi azt állítjuk, hogy mindez nem szükségszerű. Bizonyos történelmi körülmények között éppen hogy határozott közvetlen szülői háttérhatásra kell számítanunk a diplomások körében. Ilyen körülmény mindenekelőtt a nagymértékű felsőoktatási expanzió, amely megnöveli a diplomával elérhető munkapiaci lehetőségek heterogenitását, és a munkakínálat növelése révén lecsökkenti a diploma információs értékét az állást kínáló munkaadó számára. Ez a körülmény fennáll ma Magyarországon. Az expanzióval együtt járhat – bár nem kell, hogy fel-

tétlenül így legyen – a társadalmi szelekció csökkenése a felsőoktatásba való belépéskor. Amennyiben azonban ez a helyzet (vagy eleve viszonylag kismértékű szelekció van jelen a felsőoktatásban), úgy várható, hogy a szelekció mintegy „fentebb tolódva”, a munkapiacra jelenik meg. Idevágó vizsgálatok Magyarországon eddig nem bizonyították egyértelműen, hogy a felsőoktatás expanziója lecsökkentette volna a társadalmi szelekció mértékét a felsőoktatásba belépők körében. Végezetül növelheti a diplomások körében a családi háttér közvetlen hatását, ha sok végzősnek van általános jellegű, a lehetséges munkapiaci lehetőségeket csak lazán kijelölő diplomája. (ld. köv. alhipotézis) Ez megintcsak megfelel a mai magyar helyzetképnek.

2/a. Alhipotézis: generális vs specifikus szakok hipotézise

Erősebb a származás hatása azoknak a frissdiplomásoknak a munkapiaci esélyeire, akik valamilyen generális szakon végeztek a felsőoktatásban, mint azokéra, akik specifikus, meglehetősen pontosan körülhatárolható szakterületre felkészítő képzést kaptak.

Kifejtés, indoklás: Arra számítunk, hogy az iskolai végzettség erősebben, és az egyéb jellemzők kevésbé erősen játszanak szerepet a munkába álláskor azokon a szakterületeken, amelyekben a diploma jellege viszonylag jól meghatározott munkakörök elvégzésére való képességet bizonyít. A feltételezés alapja, hogy ezeken a területeken vélhetőleg nagyobb a szaktudás ismeretének, és így az iskolai végzettségnek a szerepe a megfelelő jelölt kiválasztásában. Ezzel szemben az általános szakok valamelyikén szerzett végzettség inkább általános felkészültséget, bizonyos kulcskompetenciák meglétét jelzi a munkaadó számára, és olyan munkakörökbe jelent belépőt, amelyekben a konkrét szaktudás súlya kisebb az a megfelelő kompetenciához és személyiségjegyekéhez viszonyítva.

3. Személyiség-intenzív munkakörök hipotézise

Azokban a munkakörökben, amelyekben a sikert erősen meghatározzák bizonyos, családban elsajátítható személyiségjegyek („személyiség-intenzív munkakörök”), a származás közvetlen hatása az átlagosnál erőteljesebb.

Kifejtés, indoklás: Azt feltételezzük, hogy különösen erőteljes a közvetlen származá-

si hatás azokban a foglalkozásokban, ahol a technikai jellegű szaktudással szemben az „emberekkel bánás” képessége és más személyes jellemző dominálnak. E készségek ugyanis nem kis részben a családi szocializáció során sajátíthatók el, ami pedig erősen összefügg a család társadalmi helyzetével. A probléma hazai vizsgálatát indokolja, hogy a kilencvenes-kétezres évek során felgyorsult Magyarországon az inkább bizonyos személyiségjegyeket, semmint precíz technikai tudást igénylő pozíciók számának növekedése. Fentebbi érvelésünk szerint, ez elsősorban a szolgáltatói szektornak az iparral (és kisebb mértéken a mezőgazdasággal) szemben való térnyerésének köszönhető.

Megjegyzés: megfelelő adatok hiányában a hipotézist csak részlegesen tudjuk ellenőrizni.

4. Gazdasági szektor hipotézis

A versenyszférában erősebb a származás közvetlen hatása, mint az állami szektorban.

Kifejtés, indoklás: Az állami és önkormányzati tulajdonban lévő intézményekben a pozíciókat jellemzően bürokratikus szabályozott elvek alapján töltik be, a kiválasztási kritériumok között az iskolai végzettség a meghatározó. Ezzel szemben a magán-szférában a munkaadók a piaci versenyhelyzet diktálta, társadalmilag meghatározott, ám bizonyos fokig szubjektív szempontok alapján tölthetnek be megüresedő pozíciókat – teret engedve ezzel az iskolai végzettségtől független tényezőknek a munkapiaci kiválasztódásban. A kérdés vizsgálatának jelentőségét az adja, hogy 1989 után megszűnt Magyarországon az állami szektor abszolút dominanciája, teret nyitva a piaci elven működő vállalatok számára.

5. Alternatív hipotézisek a közvetlen hatást működtető mechanizmusokról

5/a. Kulturális hatás hipotézis: *A származás közvetlen hatása elsősorban a munkapiacon értékesülő, otthonról hozott készségeknek, kulturális kompetenciáknak tulajdonítható.*

5/b. Kapcsolati tőke-hatás hipotézis: *A származás közvetlen hatása elsősorban a személyes kapcsolatok erőteljes igénybevételén keresztül érvényesül.*

5/c. Anyagi erőforrás-hatás hipotézis: *A származás közvetlen hatása elsősorban a*

szülőktől örökölt (tőlük transzferként kapott) anyagi erőforráson alapszik.

Kifejtés, indoklás: Feltételezésünk szerint az iskolai előrejutást segítő társadalmi erőforrásokhoz hasonlóan a munkapiaci sikert elősegítő családi tőkeformák is jól besorolhatók e három nagy kategóriába. A feltételezett hatás-mechanismusok azonban mások, mint amelyek az iskolarendszerben való előrejutásban érvényesülnek. A kulturális erőforrások a munkapiaci kiválasztódási folyamat során az álláshoz jutásban illetve az azt követő karriermobilitás során a végzett munkában jól hasznosítható személyiségjegyek révén fejtik ki hatásukat. A kapcsolati tőke az állásszerzésben segít információk, vagy akár konkrét állásajánlatok révén, míg az anyagi tőke megfontoltabbá engedi tenni az álláskeresést, növeli az elvárt jövedelmi szintet, vagy közvetlen anyagi tőkeként is hasznosulhat egy vállalkozás elindításánál.

Megjegyzés: megfelelő adatok hiányában a hipotézist csak részlegesen tudjuk ellenőrizni.

6. Időben nem csökkenő közvetlen hatás hipotézis

Várakozásaink szerint a rendszerváltozást követően Magyarországon a közvetlen szülői hatás mértéke nem csökkent.

Indoklás: A 2.-4. hipotézisek következménye. Amennyiben azok teljesülnek, vagyis a diplomások körében sem elhanyagolható a származás közvetlen hatása, és / vagy a személyiségintenzív munkakörökben- és / vagy a piaci szektorban az átlagosnál erősebb közvetlen szülői háttér hatás van jelen, akkor arra számíthatunk, hogy a kilencvenes évek eleje óta lezajlott gazdasági-társadalmi átalakulás nem csökkentette a származás közvetlen hatásának mértékét.

Megjegyzés: megfelelő adatok hiányában a hipotézist csak részlegesen tudjuk ellenőrizni.

4. Empirikus vizsgálatok

A korábbi fejezetekben ismertetett elméleteket, valamint a magyarországi viszonyokra vonatkozó konkrét megfontolásokat a következőkben különböző hazai, nagymintás adatfelvételeken, statisztikai modellek segítségével teszteljük. Vizsgálódásainkhoz nem áll rendelkezésre az ideális, célzottan ezen problémák vizsgálatára kialakított adatbázis. Az elérhető adatforrások egyike sem felel meg egyszerre az összes lehetséges kívánalomnak.

Az ideális adatbázisnak mindenekelőtt kellően nagyoknak kellene lennie ahhoz, hogy azon belül a számunkra fontos alcsoportok – a különböző iskolázottságúak, azon belül is a diplomások; és a különféle munkaterületeken dolgozók – részletes elemzéshez kellő számban képviselve legyenek. Hogy az életkori hatásra kontrollálni tudjunk, a mintának azonos korcsoportba tartozókat (később részletezendő okok miatt lehetőleg fiatal pályakezdőket) kellene tartalmaznia. Ami a minimálisan szükséges változókat illeti, a származási helyzet méréséhez szükség lenne az apa és az anya iskolai végzettségére és lehetőség szerint valamilyen foglalkozási státusz mérésre; a kérdezett részletes iskolai végzettségére – beleértve az iskola szakját, az intézmény valamilyen minőségi mutatóját – valamint a megszerzett pozíció minél részletesebb ismeretére, de mindenek előtt az első és a jelenlegi állás jövedelmi viszonyaira, a foglalkozás presztízsére, esetleg a megszerzett osztályhelyzetre. A közvetítő mechanizmusok beazonosításához a gyermekkorban szerzett kulturális tőkére kellene megfelelő mutatókat kidolgozni, valamint szükséges lenne a szülők anyagi helyzetének ismerete, valamint kapcsolati hálójukat leíró néhány indikátor. Végül a (később részletesebben tárgyalt) képességi torzítás kiszűréséhez a képesség valamilyen mérőszámát is tartalmaznia kellene az ideális adatforrásnak. Mindemellett pedig – hogy az időbeli változásokat is vizsgálni lehessen – hasonló adatokkal kellene rendelkezünk az elmúlt mintegy 50 év több pontjából.

Magyarországon jelenleg olyan adatforrás, amely mindezt egyszerre tudná, nem áll rendelkezésre. Éppen ezért a következő elemzések egy sor különböző adatbázisra épülnek – minden kérdés megválaszolásához igyekeztünk a kívánalmakat a legkevesebb kompromisszummal teljesítő adatokat felhasználni. Így a közvetlen szülői hatás működésének kilencvenes-kétezres évekbeli általános jellemzőit – jelenlétét, mértékét általában, mértékét specifikusan az egyes iskolázottsági szinteken és a különböző

munkakörökben, valamint a hatást működtető mechanizmusokat – az Ifjúság2000-es adatbázison végeztük el. Az elmúlt évtizedekben a közvetlen szülői hatás mértékében lezajlott időbeli változásokat a KSH Időmérés 2000 vizsgálatán elemeztük, és végül a diplomásokra vonatkozó egyedi hipotézisek vizsgálatához a Fidév1999-es vizsgálatot használtuk fel.²⁶ Mindennek az az ára persze, hogy a különböző forrásokon kiszámított eredmények sokszor nem megfelelően összehasonlíthatók. Amennyire lehetséges, mégis igyekeztünk az egyes elemzésekben hasonló változókat felhasználni, mind a magyarázó változók csoportjában, mind pedig a munkapiaci siker-mutatókat tekintve.

A következőkben először két általános kérdést tárgyalunk, olyanokat, amelyek az elemzések mindegyikét érintik valamiképpen. Ilyen az életkori hatás problémája, valamint a megszerzett pozíció választott mérésének módja. Ezt követően először bemutatjuk az 1970 és 1985 között született, és jellemzően a kilencvenes években munkapiacra lépők helyzetét a családi háttér közvetlen hatása szempontjából. Az Ifjúság 2000 adatbázis segítségével megvizsgáljuk, hogy hogyan viszonyul egymáshoz ebben az időszakban a teljes szülői hatás és a közvetlen szülői hatás mértéke a fiatal férfiak illetve nők körében, majd parciális korrelációs együtthatók segítségével a hatásmechanizmusokról is részleges képet nyerünk. Ezt követően rátérünk az iskolázottsággal nemcsökkenő hatás hipotézis vizsgálatra. Ezt két lépcsőben végezzük el. Az Ifjúság adatbázist felhasználva összehasonlítjuk először is a különböző iskolai végzettségűek csoportjait abból a szempontból, hogy milyen mértékben van körükben jelen a szülői háttér közvetlen hatása, majd pedig a Fidév adatbázison a kilencvenes évek legvégén munkapiacra lépő diplomások helyzetének részletes elemzését végezzük el. Ezt a személyiségintenzív munkakörök hipotézis, majd a gazdasági szektor hipotézis tesztelése követi. Látni fogjuk, hogy a felsorolt elemzések többnyire azt sejtetik, hogy a rendszerváltozás társadalmi és gazdasági átalakulási folyamatai nem csökkentették le érdemben a közvetlen szülői hatás szerepét a státuszszerzés folyamatában: az utolsó előtti empirikus fejezet ezt a felvetést teszteli. Végezetül felvonultatunk néhány kisebb elemzést, amelyek a háromféle társadalmi erőforrás egyikének vagy másikának a szerepét jelzik a munkapiaci siker alakításában. Az 5.

²⁶ Az adatbázisok részletes ismertetését lásd a Függelék „A” részében.

fejezetben bemutatott esettanulmányok nem egyszerűen illusztrációként szolgálnak az elmondottakhoz, hanem néhány új szemponttal is hozzájárulnak elemzésünkhöz.

4.1. Általános kérdések

4.1.1. Első állás, jelenlegi állás – életkori hatás, történelmi hatás

A vizsgált problémát (mint lényegében minden társadalmi jelenséget) az időbeliség többféle módon is befolyásolja. Amiről eddig a legtöbb szó esett, az a történelmi hatás kérdése. Hogyan változik a származás hatása a történelmi időben, ahogy különféle társadalmi és gazdasági folyamatok rendezik át a társadalom struktúráját? Látuk, hogy a funkcionista iskola merőben eltérő választ ad erre a kérdésre, mint a – mi hipotéziseinket is formáló – Goldthorpe féle irányzat. Utóbbi szerint nem igaz az, hogy a modernizáció során a származás szerepét fokozódó mértékben venné át a teljesítményelv. A közvetlen származási hatás tekintetében Goldthorpe és kollegái azt találják, hogy a közvetlen szülői hatás nem mutat egyértelmű csökkenő tendenciákat – legalábbis nem az angolszász országokban. Összhangban ezekkel a megállapításokkal, és tekintetbe véve a magyarországi változási folyamatokat a nyolcvanas évek vége óta, mi magunk is arra számítunk, hogy a származás közvetlen hatása Magyarországon sem csökkent a korábbi időszakokhoz képest.

Hogy azonban ezt a – történelmi – hatást vizsgálni tudjuk, el kell azt különítenünk az életkori és a generációs hatástól. Az életkori (vagy öregedési) hatás alapján a közvetlen származási hatás tekintetében ellentmondásos várakozásokat fogalmazhatunk meg. A társadalmi mobilitás irodalmában közkeletű feltételezés szerint az életpálya során a származás hatása folyamatosan csökken (pl. Blau és Duncan 1967). Ennek oka, hogy az iskolai pályafutástól és a szülői háztól időben távolodva egyre kevésbé érik az egyént azok a befolyások, amelyek a szülői háttérhez köthetők. Helyettük új körülmények formálják az egyén lehetőségeit: új kapcsolatok, folyamatosan szerzett munkapiaci tapasztalatok, házasság, gyerekvállalás, stb.

Hogy ezt az általános életkori hatást elemzéseinkből kiszűrhessek, mindvégig az első állásra – pontosabban az első jelentős, az iskoláztatás lezárása után betöltött állásra koncentrálnak, illetve a legfiatalabb korosztályok esetében tekintetbe vesszük a jelenlegi (kérdéskori) állást is. Ez utóbbi esetben azonban az életkort, és ezzel a munkába állás idejét szűk keretek között tartjuk. Ily módon kifejezetten a pályakez-

dés időszakában vizsgáljuk a szülői háttér befolyását. A klasszikus életkori hatás-hipotézist figyelembe véve, vagyis azt feltételezve, hogy a szülői hatás a karrier során folyamatosan csökken, a pályakezdés időszakának vizsgálatával feltehetőleg fölébecsüljük a származás jelentőségét az életpálya egészének alakításában.

Ez a következtetés azonban nem teljesen egyértelmű. Számos okunk van azt feltételezni, hogy az iskolából a munkapiacra való átmenet közelmúltbéli átalakulási folyamatai következtében a szülői háttér hatása nem a legelső állás betöltésekor a legerőteljesebb. Ennek oka, hogy a legutóbbi idők jellegzetesen flexibilis pályakezdési mintázata mellett az iskolák befejezése után megszerzett legelső állás(ok) számos szempontból esetlegesnek tekinthető(k). A hosszabbra nyúló keresgélési időszakot gyakran átmeneti állások sora jellemzi, határozott idejű szerződésekkel, gyenge munkapiaci-kötődéssel. (ld. erről pl. Müller és Gangl 2003, Magyarországon pedig Róbert 2002a) Jellemző, hogy a keresés ideje alatt betöltött állások nem igazán felelnek meg a pályakezdő képességeinek, ambícióinak, érdeklődésének, várakozásainak, hosszabb-távú lehetőségeinek: az ilyen módon igazán megfelelő állásba a munkavállalók csak egyre hosszabb idő után „találnak bele”. Ez a „beletalálási folyamat” – az intragenerációs mobilitás – pedig egyúttal a kiinduló státusz korrekcióját is jelenti, azt hogy a kezdeti bizonytalanságok után az egyén által betöltött társadalmi pozíció egyre jobban illeszkedik a társadalmi háttére alapján „elvárhatóhoz” – vagyis a szülői háttér hatása az életpálya folyamán egy darabig legalábbis várhatóan emelkedik. (Mayer és Carroll 1987; Breen és Goldthorpe 2001) Erősíti ezt a tendenciát az a tény is, hogy a legelső munkahelyre bekerülés időpontjához képest a munkaadó rendelkezésére álló információk mennyisége a munkavállalóról folyamatosan növekszik. Az állást már betöltő személynek egyre több jellemzője válik nyilvánvalóvá, és így a további, esetleges előléptetések során az egyéni (családtól örökölt?) attribútumok szerepe felerősödhet. Végül pedig – a diplomások esetében – csökkentheti a jó szülői háttér pozitív hatását az első állásban még az is, hogy számos nagyívű értelmiségi pálya kezdődik rosszul fizető (vagy éppen az egyén anyagi hozzájárulását igénylő) gyakornoki pozíciókban. Jó példa erre az ügyvédek, vagy éppen az orvosok pályafutása. Diplomások körében készített interjúk mutatják meg ezen kívül azt is, hogy a biztos családi háttér egyfajta nyugodtabb, ráérősebb pályakezdést tesz lehetővé, amikor is a fiatal úgy tekint első állására (vagy akár állásaira), mint amelyek még a keresgélést, és egyúttal a tanulást, a tőke-gyaráítást szolgálják – mintegy a felnőtté

válás időszakának utolsó állomásai²⁷.

Mindebből az következik, hogy az *első* állást vizsgálva akár éppenhogy alá is becsülhetjük a szülői háttér hosszabb távú szerepét. Éppen ezért – ahol erre mód nyílik – az első állással párhuzamosan a kérdezéskor betöltött (jelenlegi) állást is vizsgáljuk, hogy megállapíthassuk, a kétféle feltételezett folyamat közül melyik az, amelyik a pályakezdés éveiben a közvetlen szülői hatás alakulását formálja.

4.1.2. Társadalmi presztízs és jövedelem

A megszerzett pozíciót a következőkben bemutatott modellek többségében egyrészt a havi nettó bérrrel, másrészt pedig a foglalkozási presztízs pontszámmal (Standard Occupational Prestige Score – SIOPS) mérjük. Ily módon két egymástól eltérő, bár nem független munkapiaci – és társadalmi – jutalmat vizsgálunk: egyrészt anyagi, másrészt pedig társadalmi juttatásokat.

A közgazdaságtudományi vizsgálatokban a bér a munkapiaci pozíció klasszikus mérőeszköze, a szociológiai irodalomban azonban csak ritkábban bukkan fel. A közgazdaságtudomány úgy tekint a bérrre, mint a munka árára, amely a munkapiaci kereslet és kínálat viszonyai között határozódik meg. Ily módon (tökéletes versenyt feltételezve) a bér a kereslet oldaláról az egyén munkavégzésének hatékonyságát, a munka termelékenységét reprezentálja. A szociológiai megközelítés számára azonban ennél fontosabb, hogy jellemzően a bér alkotja a jövedelem legnagyobb részét, azt az anyagi forrást, amely az egyén pozícióját a társadalomban gazdasági szempontból meghatározza. A bér tehát a társadalmi helyzet anyagi aspektusát jeleníti meg. A szociológia kutatások azonban ennél összetettebb státusz-meghatározásra törekednek, és a társadalmi helyzetnek minél több dimenzióját igyekeznek megragadni. Ezen törekvések egyik iránya a foglalkozások presztízsének mérése.

A standard foglalkozási presztízs pontszámokat (Standard International Occupational Prestige Score – SIOPS) eredetileg D. Treiman (1977) alakította ki. A mutatószám azóta a státuszjelölési vizsgálatok széles körben használt mérőeszközüvé vált, bár használata napjainkban némileg háttérbe szorult. Modelljeinkben a mérőszám 1996-os, javított változatát használjuk. (Ganzeboom és Treiman 1996). A SIOPS alapját

²⁷ Az interjúkról lásd részletesebben a fejezet végén.

olyan vizsgálatok képezik, amelyben a kérdezetteket arra kérték, osztályozzanak különböző foglalkozásokat azok társadalmi presztízse szerint. Az elmélet szerint a foglalkozások munkapiaci presztízse különféle, nagy ritkaságértékkel bíró társadalmi javakhoz való hozzáférést tükröz – így például a tudással, képességekkel, anyagi javakkal, hatalommal és egyéb privilégiumokkal való rendelkezést. Ilyen módon a presztízis az egyes foglalkozásokhoz kötődő társadalmi megkülönböztető jegyek széles spektrumát foglalja magában, így a társadalmi státusz összetett indikátoraként alkalmazható. A nemzetközi összehasonlítások szerint a különféle országokban hasonló módon előállított presztízspontszámok között meglepően magas szintű korreláció mutatható ki. (pl. Treiman 1977).²⁸

A kétféle mutató – bér és foglalkozási presztízis – párhuzamos használatával lehetővé válik, hogy a kétféle megközelítést összevegyük, és bizonyos esetekben megértsük, miért térnek el egymástól a közgazdaságtan és a szociológia következtetései. Ezt azért tartottuk fontosnak, mert a vizsgált problémát mindkét tudományterület a magáénak érzi. Mivel pedig mindkét indikátor folytonos skálán mérhető, becslésük azonos módszertannal végezhető, kapott eredményeink egymással kellően jól összehasonlíthatók.

4.2. Közvetlen származási hatás Magyarországon a kilencvenes években

Ebben a fejezetben a közvetlen származási hatás néhány alapvető jellemzőjét vizsgáljuk meg az Ifjúság 2000 adatbázis segítségével. A felvétel előnye, hogy kellően nagy mintán vizsgálhatjuk azt a korosztályt, amely a rendszerváltás után lépett a munkaerőpiacra. Így annak az időszaknak a státuszreprodukciós folyamatairól kaphatunk képet, amelyet már érintettek mindazok a folyamatok, melyek hipotéziseink szerint a közvetlen szülői hatással összefüggésben állnak: a felsőoktatás expanziója, az állami szektor visszaszorulása és számos „személyiségintenzív” munkakör megje-

²⁸ A réteghelyzet folytonos mérőeszközei közül felmerülhet még a népszerűbb ISEI (International Socio-Economic Index). Ennek használatától azért tekintettünk el, mert a mutató maga is tartalmazza az iskolai végzettség komponensét, ezt pedig a várhatóan fellépő multikollinearitás miatt, valamint az iskolai végzettség hatásának elkülönítése érdekében nem tartottuk elfogadhatónak.

lenése.²⁹ Mielőtt azonban ezeknek a jelenségeknek a státuszreprodukciós folyamatokkal való összefüggéseit megvizsgáljuk, először általános képet nyújtunk a társadalmi presztízs és a jövedelem társadalmi meghatározottságáról. Megmutatjuk, hogy a társadalmi háttér mely tényezői, milyen mértékben hatnak e kétféle kimenetre, valamint hogy hogyan alakulnak a nemek közötti különbségek e tekintetben.

A modellépítés logikája a következő. Első lépésben nem teszünk különbséget a társadalmi háttér különféle dimenziói – anya, illetve apa foglalkozása és iskolázottsága – között. Az egy mutatóba sűrített szülői háttér-változók használatával jól megfigyelhetők a teljes háttér-hatás és a közvetlen hatás különbségei, valamint áttekintést kaphatunk a közvetlen hatás eltéréseiről férfiak és nők, valamint a különféle kimenetek között. Kompromisszumos megoldás, hogy a szülői háttér-változó konstruálásához nem állt rendelkezésre megfelelő mérési szintű változó a szülők foglalkozására, így ott az Andorka-féle foglalkozási csoportok ordinális skáláját voltunk kénytelenek bevonni a szülői háttér főkomponensbe. (Az adatbázissal és a felhasznált változókkal kapcsolatos részleteket lásd a Függelékben)

A megszerzett pozíciót – mint említettük – a foglalkozás presztízsével, valamint a jövedelem szintjével mérjük. Mindkettő vonatkozásában megkülönböztetjük egymástól az első állás, valamint a jelenlegi (2000-es) állásra vonatkozó információkat. Magyarázó változóként a modellekben – a szülői háttér jellemzőin túl – a következők szerepelnek: a kért iskolai végzettsége, lakóhelyének településtípusa, életkora az első munkába lépés idején, illetve 2000-ben. A 2000-re vonatkozó modelleknél ezeken túl a munkaviszonyban töltött évek száma is bekerült.

Fontos megjegyeznünk, hogy az adatbázis nem tartalmaz pontos jövedelmi adatokat: a válaszadóknak előre meghatározott intervallumok közül kellett kiválasztaniuk azt, amelykbe az ő havi nettó fizetésük besorolható. Az elemzésben az intervallumok középértékeiből képeztünk kvázi-folytonos változót. A kategóriákat és az abból képzett változókat a Függelékben mutatjuk be.

A 4.1. táblázat azoknak a regressziós egyenleteknek a számunkra fontos paramétereit

²⁹ A rendelkezésre álló esetszám azt azonban sajnos nem teszi lehetővé, hogy a rendszerváltozás utáni két, markánsan eltérő (az 1995-ig tartó és az azután következő) időszak munkapiaci folyamatait egymástól elkülönülten kezelhessük.

mutatja be, amelyek a szülői háttér teljes hatását és közvetlen hatását teszik összehasonlíthatóvá. A közölt paraméterek a szülői háttér főkomponenshez tartozó értékek – kontrollálva a korábban felsorolt ismérvekre. Az első oszlopban szereplő paraméterek azokból a modellekből származnak, amelyek nem tartalmazzák a kért iskolai végzettségét – itt tehát a szülői háttér paraméterében egyszerre jelenik meg annak iskolai végzettségen keresztül gyakorolt hatása, valamint a közvetlen hatása is. A következő oszlop azután azokat a paramétereket tartalmazza, amelyeket az iskolai háttérrel is tartalmazó modellekből nyertünk.

4.1. tábla: Teljes származási hatás és közvetlen származási hatás

A szülői háttér főkomponens regressziós paraméterei, OLS regressziók. Kontrollált hatások.

	Férfiak		Nők	
	Teljes hatás	Iskolai végzettségre kontrollált hatás	Teljes hatás	Iskolai végzettségre kontrollált hatás
Függő változó				
Jövedelem – első munkahely	455,66	68,56	775,04**	558,76
Jövedelem – jelenleg	1998,98***	775,48*	2737,88***	1604,14***
SIOPS – első munkahely	1,45***	0,67***	1,27***	0,37*
SIOPS – jelenleg	1,45***	0,17	2,08***	0,53*

Felhasznált adatbázis: Ifjúság 2000

Eredményeink összhangban vannak a legkülönbözőbb korábbi vizsgálatok következtetéseivel, amennyiben azt mutatják, hogy a szülői háttér *teljes* hatásának a megszerzett pozícióra gyakorolt *közvetlen* hatása kisebbik részét teszi ki, sőt, mértéke bizonyos esetekben elhanyagolható. Vagyis a szülői háttér esélyformáló hatásának nagyobbik része az iskolai végzettség közvetítésével jelentkezik. Amikor azonban az iskolai végzettségtől független hatás is jelen van, akkor igenis érdemes a figyelmünkre: mértéke ilyenkor a teljes hatás egynegyedét-felét teszi ki. Ezt tapasztaljuk a 2000-ben mért jövedelem, valamint az első foglalkozás társadalmi presztízse tekintetében, valamint – a nők esetében – a 2000-es foglalkozási presztízst tekintve is.

Érdekes megfigyelni, hogy a szülői háttér nem, vagy csak alig gyakorol *bármiféle* hatást az *első* állásban kapott jövedelemre. A 2000-ben keresett összeget azután a szülői háttér már sokkal inkább meghatározza, közvetett és közvetlen módon egyaránt. Ezek a megfigyelések önmagukban azt sejtetnék, hogy az első állás valóban többé-kevésbé esetleges, még viszonylag gyenge ilyenkor a személy és a munkahely összeillése (job-person match). Erre utal az is, hogy az iskolai végzettség is csak igen kis mértékben befolyásolja az első állásban szerzett jövedelmet. (4.2. tábla) Ehhez

persze a különböző iskolázottsági szinteken eltérő életpálya-kereseti görbék is hozzájárulnak. A diplomások sok esetben ugyanis viszonylag alacsony jövedelmi szintről indulva a karriermobilitás során, harmincas-negyvenes éveikre érnek el kiemelkedően magas béreket, míg a kevésbé iskolázottak görbéje „laposabb”, nem túlságosan alacsony kezdeti szint után már nem emelkedik sokkal magasabbra. Ennek következtében a pályakezdés időszakában még jóval kisebbek az iskolázottság szerinti szóródások, mint az életpálya későbbi szakaszaiban.

A foglalkozás presztízse ettől eltérően viselkedik, ráadásul a két nemnél némileg eltérő mintázatot mutat. A férfiak esetében bár a szülői háttér teljes hatása nem csökken a két időpont között, a közvetlen hatás lecsökken, sőt elveszíti szignifikanciáját. Eszerint az életkori hatás a „klasszikus” várakozásoknak megfelelően működne, és a karrier előrehaladásával folyamatosan csökkenne a szülői háttér – direkt – hatása. A nőknél viszont – csakúgy, mint a jövedelem esetében – a szülői háttér hatásának erősödését tapasztaljuk, mind a teljes hatás, mind a közvetlen hatás esetében.

Részleteiben vizsgálva az iskolai végzettségre kontrolláló modelleket (4.2. tábla), világosan kirajzolódik az iskolai végzettség meghatározó szerepe mind a jövedelem, mind pedig az elért foglalkozási presztízis alakulásában. A legfeljebb 8 általánost végzettek csoportjához viszonyítva a magasabb iskolázottság többnyire magas, pozitív paramétert mutat. Figyelemre méltó ugyanakkor az első állásban szerzett jövedelem alakulása a férfiak esetében. Ennek – korábban már előrevetített – esetlegességét jelzi, hogy csupán a diploma biztosít szignifikánsan magasabb jövedelmet a 8 általános iskola elvégzését igazoló bizonyítványnál. Az iskolázottság nyújtotta előnyök ekkor még inkább csak a betöltött foglalkozás magasabb presztízisében nyilvánulnak meg. Az első állást követően, néhány évvel később azonban már bérelőnyben is egyértelműen megmutatkozik az iskolázott férfiak kedvezőbb pozíciója. A nőkre ez a mintázat kevésbé jellemző. Az első állásban kapott fizetés gyengébb illeszkedését a személy jellemzőihez náluk inkább csak a szülői hatás hiánya mutatja – amely azután tisztán megjelenik a 2000-ben betöltött állás esetében.

Érdekes még, hogy a férfiak jövedelmét és foglalkozási presztízisét is meghatározza életkoruk a pályakezdés időszakában: iskolai végzettségtől függetlenül is mindkét mutató szerint jobb állásban kezdenek, és jobb állásba kerülnek néhány évvel később is közülük az idősebbek. Az életkor pozitív hatása foglalkozási presztízisüket illetően akkor is megmarad, ha (a 2000-es állás esetében) kontrollálunk a munkaviszonyban

eltöltött évek számára. Ez arra utalhat, hogy a munkaadók jobban megbíznak az érettebb férfiakban – még ha magasabb életkoruk nem is jár együtt nagyobb munkatapasztalattal. A nők esetében viszont a magasabb életkor a munkával töltött évek számára kontrollálva alacsonyabb jövedelemmel jár együtt. A jelenség mögött a gyermekszülés után munkába visszatérő, relatíve kisebb munkatapasztalattal bíró nők bérhátránya áll. Inkább a férfiaknál jellemző a Budapesten elhelyezkedők bér-előnye végül a községekben élőkhez képest.

4.2. tábla: A bért és a foglalkozási presztízst az életpálya elején meghatározó néhány tényező.

OLS becslések paraméterei és a sztenderd hibák

	Férfiak				Nők			
	Kereset Első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000
Szülői háttér	89 409	0,67*** 0,20	775* 455	0,17 0,23	558 363	0,37* 0,22	1604*** 528	0,53* 0,29
A kéreztett iskolai vég- zettsége – ref: 8 ált.								
Szaktanács- képző	645 1718	5,29*** 0,84	5331*** 2043	4,81*** 1,06	1432 1719	4,24*** 1,06	-756 2899	-0,47 1,63
Érettségi	2678 2259	8,34*** 1,07	7940*** 2382	9,41*** 1,23	4126** 1880	9,5*** 1,11	6056** 2952	8,42*** 1,64
Diploma	17673** 4186	22,65** 1,73	29691** 3433	26,33** 1,73	10104** 3283	23,46** 1,75	13969** 3764	19,58** 2,09
Életkor	1454*** 432	0,57*** 0,19	-134 385	0,53*** 0,20	532 431	0,06 0,21	-782* 452	-0,11 0,25
A kéreztett lakóhelye – ref: község								
Budapest	3505* 2068	-0,42 0,99	12199** 2209	-0,78 1,10	1959 1615	0,38 0,99	2851 2381	-1,28 1,31
Megyeszék- hely	-2143 1703	-0,13 0,83	-254 1881	-0,49 0,97	-1362 1524	-1,27 0,92	-1259 2167	-0,07 1,22
Város	1315 1420	-0,13 0,67	1919 1522	0,55 0,78	-881 1310	-0,51 0,76	3918** 1827	0,24 1,01
Munkavi- szonyban töltött évek			695** 335	-0,05 0,17			318 392	0,14 0,22
Konstans	-4427 7672	19,26** 3,39	35421** 8159	16,18** 4,15	8665 7575	29,44** 3,82	51522** 9660	35,13** 5,38
N	854	1166	1145	1277	728	1054	804	858
R-négyszet	0,11	0,33	0,15	0,28	0,07	0,31	0,1	0,27

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Felhasznált adatbázis: Ifjúság2000

Azokra az esetekre vonatkozóan, amelyekben az iskolai végzettséget szinten tartva is szignifikáns szülői háttér-hatást találtunk, bemutatjuk az egyedi szülői jellemzők és a munkapiaci kimenetek közötti parciális – iskolai végzettségre kontrollált – korrelációs együtthatókat. Ezek vizsgálatával az a célunk, hogy megvizsgáljuk, a munkapiaci előny-átörökítés vonatkozásában megjelenik-e a más kutatásokban az iskolai esélyek alakulásánál tapasztalt nemi hatás. Nevezetesen, hogy a munkapiaci sikeresség befolyásolásában is nagyobb szerepet játszik-e az anya a lányok, mint a fiúk esetében. (Iskolai sikeresség vonatkozásában ld. pl. Aschaffenburg 1995).

Kontrollálva a kért iskolai végzettségére, az egyes szülői háttér tényezők meglehetősen alacsony, ám a legtöbb esetben szignifikáns, pozitív kapcsolatot mutatnak a jövedelem szintjével, csakúgy mint a foglalkozási presztízzsel. Ami a férfiakat illeti: az ő esetükben mind az első foglalkozás presztízse, mind pedig a néhány évvel később elért jövedelem szintje szignifikáns összefüggést mutat mind az apa, mind az anya jellemzőivel. A korrelációs együtthatók szintje az egyes esetekben nem mutat számottevő különbségeket. A nőknél bár nem minden vizsgált kapcsolat szignifikáns mértékű, a kirajzolódó kép szintén azt mutatja, hogy a munkába lépéskor már nemtől függetlenül mindkét szülő társadalmi helyzete szerepet játszik az esélyek alakításában. Sőt, 2000-es munkapiaci pozíciójuk – mind a jövedelmi helyzetük, mind pedig az elért társadalmi presztízsz tekintetében – inkább van kapcsolatban apáik, mint anyáik tulajdonságaival. Vagyis míg az iskolai előmenetelt befolyásoló – elsősorban kulturális – erőforrásokat a lányok számára inkább az anyák felkészültsége, a fiúk számára inkább apáiké határozza meg, addig a munkapiaci sikerességet elősegítő tényezők már a két nemre hasonlóan hatnak. Feltételezhető például, hogy az apa saját kapcsolati tőkéjét ugyanolyan mértékben igyekszik mozgósítani leánya, mint fia munkapiacra lépésekor.

4.3. tábla: Korrelációs együtthatók a szülők tulajdonságai és a megszerzett pozíció között

Iskolai végzettségre kontrollált parciális korrelációk (Csak a szignifikáns paramétert tartalmazó modellek alapján. Ld. 4.2. tábla)

	Férfiak		Nők		
	Első állás SIOPS	Kereset 2000	Első állás SIOPS	Kereset 2000	SIOPS 2000
Apa által elvégzett osztályok száma	0,083*** (1175)	0,061** (1174)	0,012 (1056)	0,12*** (812)	0,018 (880)
Anya által elvégzett osztályok száma	0,052* (1175)	0,093*** (1174)	0,056* (1056)	0,082** (812)	0,029 (880)
Apa foglalkozása	0,080*** (1175)	0,044 (1174)	0,037 (1056)	0,11*** (812)	0,06* (880)
Anya foglalkozása	0,060** (1175)	0,062** (1174)	0,037 (1056)	0,069** (812)	0,034 (880)

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Ifjúság 2000

4.3. Iskolázottsággal nemcsökkenő származási hatás hipotézis – a szülői háttér közvetlen hatása a diplomások körében

4.3.1. Iskolázottsággal nemcsökkenő szülői hatás

Azt a feltételezést, hogy az iskolai végzettség emelkedésével nem csökken a származásnak a munkapiaci lehetőségekre gyakorolt közvetlen hatása, elsőként a korábban már megismert, Ifjúság 2000 adatbázison készített modellek interakciós tagokkal bővített változatán fogjuk tesztelni. Azokhoz a regressziós egyenletekhez térünk vissza, amelyekben az első állás, illetve a 2000-es állás jövedelmi viszonyait, valamint foglalkozási presztízsét becsültük. Magyarázó változóink között a szülői háttér faktoron kívül az iskolai végzettség szintjei, az életkor, a lakóhely jellege, valamint – a 2000-es állás esetében – a munkaviszonyban töltött évek száma szerepeltek.

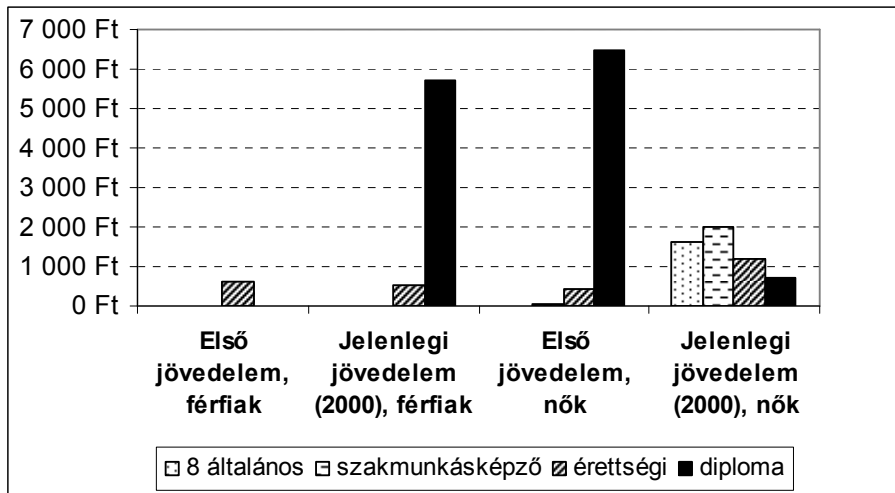
Ezeket a változókat most olyan interakciós tagokkal egészítjük ki, amelyek a szülői háttér hatását a különböző iskolai végzettségi szinteken külön-külön engedik vizsgálni. Összesen három új változó kerül így be a modellekbe: (1) a származás hatása a szakmunkásképzőt végzettek körében; (2) a származás hatása az érettségizettek körében; (3) a származás hatása a diplomások körében. Referenciaként (a főhatások között) a legfeljebb 8 általánost végzettek szerepelnek, illetve az az interakciós tag, amely a szülői háttér hatását a legfeljebb 8 általánost végzettek körében mutatja. Számukra most az interakciós hatások két lehetséges értelmezése közül az az érde-

kes, amely a szülői háttér hatását az iskolázottság függvényében fogalmazza meg³⁰. Eszerint a származási háttér direkt hatását a modellekben úgy értelmezhetjük, mint az általános iskolát végzettek (referencia csoport) körében érvényesülő származási hatást, a három interakciós tagnál mért paramétert pedig mint a magasabb iskolázottsági szinteken ehhez képest tapasztalt eltérés mértékét. A 4.1. ábrán a jövedelem, a 4.2.-en pedig a foglalkozási presztízs becsült értékének alakulását mutatjuk be az iskolai végzettség függvényében. (A teljes modell megtalálható a Függelékben)

Összehasonlítva először is az interakciókat nem tartalmazó modellek tulajdonságait az interakciós modellekével, az egyes esetekben kis mértékű (1 százalékpont körüli) R négyzet javulást tapasztalunk. Ettől eltérő a nők első jövedelmére vonatkozó modell, ahol 7-ről 10 százalékosra nő a magyarázó erő, ahogy az interakciós tagokat bevezetjük. Ez a megfigyelés önmagában is azt sejteti, hogy figyelemre érdemes különbség van a szülői háttér hatásában a különböző iskolázottsági szintű csoportokban. Ezt megerősíti aztán az interakciós tagok paramétereinek részletes vizsgálata.

4.1. ábra: A szülői háttér hatása a jövedelemre az iskolai végzettség különböző szintjein.

Regressziós becslések, kontrollált hatások



Adatforrás: Ifjúság 2000

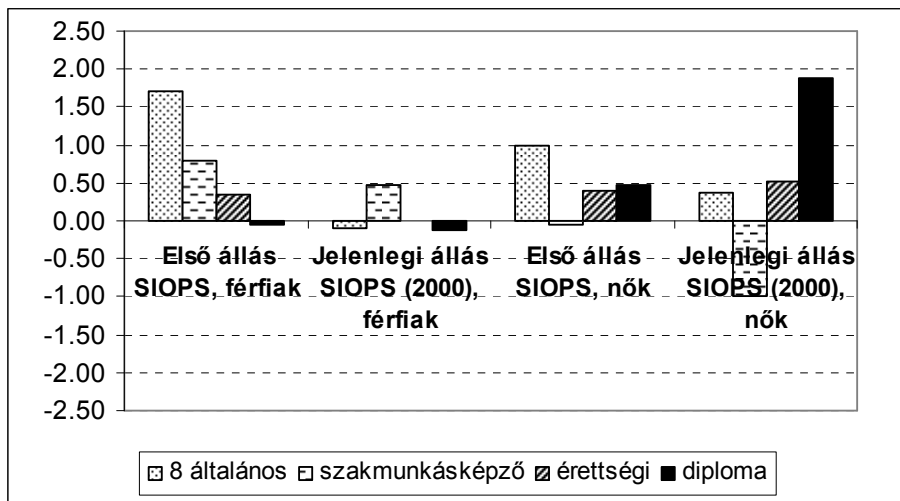
A nettó jövedelmek szintjének alakulását jelző, 4.1. ábrán látható oszlopdiagram-

³⁰ Ennek alternatívája az a megközelítés lenne, amely az iskolai végzettségnek a munkapiaci sikerre gyakorolt befolyására koncentrálna a szülői státuszhelyzet különböző szintjein.

családok közül kettő-kettő párba állítható. Azok ugyanis, amelyeken az oszlopok nem távolodnak el lényegesen 0-tól, olyan eseteket jelölnek, amelyekben a szülői háttérnek nincsen lényeges hatása az elért kereset szintjére – akármelyik iskolázottsági szintet is vizsgáljuk. Ez a helyzet a férfiak esetében az első, a nők esetében pedig a 2000-ben elért jövedelemmel – vagyis a legelső és a legutolsó ábracsoportban. Ezzel szemben a férfiak 2000-ben elért jövedelmére, valamint a nők első jövedelmére vonatkozó oszlopdiaagram-csoport csak az alsóbb iskolázottsági szinteken mutat 0 körüli ingadozást: a diplomásoknál viszont határozottan megemelkedik. Ez arra utal, hogy ezeket a jövedelmeket a szülői háttér érdemi módon befolyásolja, *de csupán a diplomások esetében*. Vagyis a pályakezdés bizonyos időpontjaiban elért jövedelmi szintet ezek szerint hipotéziseinknek megfelelő módon, éppen hogy a magasabban iskolázottak, a diplomások körében befolyásolja érdemben a szülői háttér.

4.2. ábra: A szülői háttér hatása a foglalkozási presztízsrre az iskolai végzettség különböző szintjein

Regressziós becslések, kontrollált hatások



Adatforrás: Ifjúság 2000

Ettől erősen eltérő képet mutat a foglalkozási presztízis szintjét megjelenítő 4.2. ábra. Ezen is két diagram-párost különböztethetünk meg. Bár a nők esetében a diplomásoknál viszonylag erőteljesnek tűnik a pozitív irányú eltérés, valójában az eredmények azt mutatják, hogy a 2000-er állás estében sem a férfiaknál, sem pedig a nőknél nem beszélhetünk érdemi szülői háttér-hatásról egyik iskolázottsági csoport esetében sem. Más a helyzet a legelső állás tekintetében: akkor az alacsonyabban iskolázottak között számít a családi háttér, a magasabb iskolai szinteken viszont nem. Vagyis az

első és a harmadik oszlopcsoport legelső eleme jelez statisztikailag is számottevő eltérést 0-tól. A foglalkozási presztízs tekintetében eszerint a diplomásoknál megszűnő társadalmi háttér hatás hipotézise igazolódik – legalábbis ezen modellek fényében.

Megfigyeléseink több szempontból is érdekes, némileg váratlan eredményt hoztak. Egyik a diplomás férfiak és nők között tapasztalható különbség, nevezetesen hogy míg a diplomás nőknek a legelső- addig a diplomás férfiaknak a néhány évvel későbbi jövedelme függ inkább a szülők iskolázottságától, foglalkozásától. Másik megfigyelésünk a jövedelem és a foglalkozási presztízs erősen eltérő viselkedéséből adódik: míg az egyik inkább a magasabb, addig a másik inkább az alacsonyabb iskolázottsági szinteken mutat összefüggést a családi háttérrel. Ezeknek a jelenségeknek az értelmezésére a következőkben, a diplomásokra vonatkozó részletes vizsgálódásunknál vissza fogunk térni.

4.3.2 Közvetlen származási hatás a diplomások körében³¹

Ebben az alfejezetben az iskolázottsággal nemcsökkenő szülői hatás hipotézis vizsgálatát folytatjuk, ezúttal a diplomásokra koncentrálva. Célunk, hogy a rájuk vonatkozó korábbi eredményeinket árnyaljuk, pontosítsuk egy speciális frissdiplomás adatbázis, a FIDÉV99 segítségével. Korábbi eredményünket, miszerint a diplomások esélyei sem függetlenek a származásuk körülményeitől (legalábbis ami keresetüket illeti) számos kritika érheti. Felvetődhet, hogy valójában a tudatosabb felsőoktatási-intézmény választás hatását látjuk tükröződni a magasabb presztízsű szülőktől származók előnyeit mutató eredményeinkben, vagy az is, hogy a képesség szerinti torzítás (ability bias) alakítja eredményeinket. A következőkben bemutatott vizsgálat többek között ezeknek a feltételezéseknek a tisztázására is alkalmas.

A Fidév99 kutatás lehetővé teszi, hogy fiatal diplomásokat pályakezdésük két pontján is megvizsgáljunk, mégpedig úgy, hogy közben az iskolai és munkapiaci ismérveik szokatlanul nagy halmazára kontrollálunk. Sikermutatóként pedig párhuzamosan tudjuk felhasználni a szociológiai irodalomban bevett foglalkozás-presztízismutatót, valamint a közgazdaságtanban használatos jövedelmet is. Utóbit

³¹ Az ebben a fejezetben szereplő elemzések részletei megtalálhatók: Blaskó és Róbert (2007)

ezúttal ráadásul tökéletesen folytonos skálán, forintban mérhetjük.

Az elemzéshez felhasznált adatbázis a “Fidév” (Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata)³² 2000-es és 2004-es, panel adatfelvételéből származik. Az első felvétel 2000 szeptemberében készült, a vizsgált populáció pedig a nappali tagozatos felsőoktatási képzésben 1999-ben diplomázók teljes köre volt. Az ekkor sikeresen elért fiatalokat azután 2004 februárjában keresték meg újra a második kérdőívvel. Az első alkalommal postai, önkitöltős kérdőívek kiküldésére került sor, míg 2004-ben telefonos interjúk zajlottak azok körében, akik az első alkalommal hajlandónak mutatkoztak a további együttműködésre, és használható telefonszámot bocsátottak a kutatók rendelkezésére.

2000-ben a teljes megcélzott populáció tagjainak 22 százaléka küldte vissza a kérdőívet, ami 5808 elemű mintát eredményezett. Közülük 2004-ben 2242 résztvevőt sikerült újra meginterjúvolni. A kulcsfontosságú kérdések esetében előforduló válaszhianyok némileg tovább csökkentették a panel-adatbázis nagyságát. A mintát tehát nyilvánvalóan torzulások terhelhetik a válaszhianyok következményeként – ezt a problémát a Függelékben részletesen tárgyaljuk. Mivel a szülők iskolai végzettségére és foglalkozására vonatkozó kérdések a 2004-es kérdőívbe kerültek bele, elemzéseinkben mindvégig a kisebb almintát tudjuk csak használni. Végző modelljeinkbe azok kerültek bele, akik az adatfelvétel idején fő tevékenységükként a munkát jelölték meg. 2000-ben 1680, 2004-ben 1791 mintatagnál teljesült ez a kritérium.

A megszerzett pozíciót egyrészt a havi nettó jövedelem természetes logaritmusával, másrészt pedig a foglalkozási presztízs pontszám (Standard Occupational Prestige Score – SIOPS) természetes logaritmusával mérjük a modellekben. Így a kétféle munkapiaci jutalmat azonos skálán mérjük, miáltal lehetővé válik, hogy a kétféle kimenetre gyakorolt hatásokat közvetlenül összehasonlítsuk. Mivel kétségek merültek fel a munkaidőre vonatkozó adatok megbízhatóságával kapcsolatban, a klasszikus órabér mutató helyett a havi jövedelem felhasználása mellett döntöttünk, mind a 2000 szeptemberi, mind pedig a 2004 februári állapot vonatkozásában.

A kérdezettek családi háttérét összesen négy változóval mértük: az apa legmagasabb

³² Az adatfelvételt a Nemzeti Felnőttképzési Intézet finanszírozta és a Szonda Ipsos bonyolította. A kutatás vezetői Galasi Péter és Varga Júlia voltak.

iskolai végzettségével, az anya iskolai végzettségével, az apa foglalkozásának presztízs-mutatójával (SIOPS) és az anya foglalkozási presztízs mutatójával. Minden információ a kérdezett 14 éves korára vonatkozik. A változók és a modellek különböző változataival való kísérletezések után a szülők iskolai végzettségét kétértékű változókra egyszerűsítettük: az egyik a diplomás és nem diplomás apák között, míg a másik a diplomás és nem diplomás anyák között differenciált. A megkérdezettek 34%-ának rendelkezett felsőfokú diplomával az apja, míg az anyákra vonatkozóan ez az adat 27%. A szülők foglalkozási pozícióját foglalkozásuk presztízs-pontszámával mértük – külön az apa és külön az anya esetében. A végső modellekben megintcsak kétértékű változók használata látszott alkalmasnak. Ezek a mintatagok apáinak, illetve anyáinak SIOPS-pontszám eloszlásában különítik el a felső negyede tartozókat az alsóbb háromnegyedbe tartozóktól.

A Fidév kutatás nagy előnye, hogy a vizsgált folyamatokat befolyásoló tényezőknek a társadalmi mobilitás vizsgálatokban szokatlanul széles körét ellenőrzésünk alatt tarthatjuk. Ily módon jelentősen csökkenthetjük annak valószínűségét, hogy a szülői hatást torzítottan becsüljük, vagyis hogy egyéb tényezőknek a munkapiaci sikerességre gyakorolt hatását a szülői háttér hatásának tudjuk be. Az iskolázottság megtérülésével foglalkozó közgazdaságtudományi szakirodalom részletesen tárgyalja, hogy az egyének meg nem figyelt tulajdonságai (családi háttérük, iskolaminőség és a képességek) milyen módon vezethetnek torzításokhoz a tanulmányok megtérülését becsülő OLS regressziókban. Ennek a torzításnak az iránya az iskolai végzettség szintje, valamint a meg nem figyelt változók közötti kapcsolat irányától függ. (pl. Galasi 2003). Ezzel a klasszikus problémával analóg módon a mi esetünkben az a kérdés merül fel, hogy vajon a szülői háttér változóknál becsült paramétereink nem torzulnak-e az iskolaminőség és a képességek endogenitása miatt. Vagyis amikor a származás hatását kimutatjuk modelljeinkben, lehetőség szerint el kell kerülnünk azt, hogy azok egyéb hatásokat – a jobb családból származók jellemzően jobb minőségű iskoláztatásának, illetve esetleg azok jobb képességeinek hatását is tartalmazzák.

Ezt a problémát vizsgálatunkban részben kezelni tudjuk, lehetőségünk van ugyanis az intézmények minőségének viszonylag finom mérésére. Ennek jelentősége különösen nagy felsőoktatási expanzió idején, amikor a diákok oldaláról jelentkező kereslet rohamosan növekvő számú és egyre heterogénebb felsőoktatási intézmény igyekszik kielégíteni. Az intézmények (és képzési területek) különböző mértékben szelek-

tálnak a jelentkezők között, és emiatt is, valamint (ettől nem független) eltérő történelmi háttérük miatt is különböző mértékben képesek arra, hogy a munkapiacon kulcsfontosságú tudásokat és kompetenciákat hallgatóiknak átadják. Éppen ezért nem, sőt egyre kevésbé várhatjuk, hogy minden felsőfokú diploma azonos értéket képviseljen a munkapiacon.

Az iskola – a felsőoktatási intézmény és képzés – minőségét adatainkból szerencsére többféle módon is becsülhetjük. Ezt a célt szolgálja modelljeinkben, kétértékű változók formájában az *egyetem és a főiskola* elkülönítése, valamint az *elvégzett szakok* megkülönböztetése is. Felhasználtuk emellett az adott intézmény, adott szakán, a bekerülés évében mért *túljelentkezési arányszámot* – az összes jelentkezők és a felvettek számának hányadosát.³³ Feltételezésünk szerint ugyanis a növekvő diplomás kínálat időszakában a munkaadók a kibocsátó intézmény, és azon belül az ott működtetett szak minőségét is felhasználhatják, mint a kiválasztást segítő információt. A túljelentkezés magasabb szintje pedig magasabb oktatási minőségre, a megszerezhető diploma várhatóan nagyobb értékére utal, így azt várjuk, hogy a túljelentkezés mértéke pozitív összefüggést mutat majd az elért munkapiaci eredményekkel.

Végezetül felmerül még elemzésünkben a képességek szerinti torzítás (ability bias) kérdése is. Itt arról van szó, hogy a kognitív képességek nem függetlenek a családi háttértől akkor sem, ha az iskolai végzettséget állandó szinten tartjuk. Gyakori eset például, hogy a középiskolát végzettek közül a hátrányosabb háttérből indulók csak akkor mernek a felsőoktatásba tovább lépni, ha képességeik kifejezetten jók, míg az iskolázott szülők gyermekei viszonylag szerényebb képességekkel is természetesnek veszik a továbbtanulást (másodlagos iskolai szelekció). Egy ilyen esetben modelljeinkben a valóságosnál alacsonyabb szülői hatást mérnénk, hiszen az alacsonyabb rétegekből származók esetleges munkapiaci hátrányait kompenzálnák átlagosan jobb képességeik. Ha viszont a szülői háttérrel a munkapiacon értékelt képességek pozitív összefüggést mutatnak, akkor a képességre való kontrollálás nélkül a szülői háttér paramétere a képesség hatását is tartalmazni fogja, így felülbecsült lesz. Ezt a lehetséges torzítást úgy kezelhetnénk, hogy a képességekre vonatkozó becslést (IQ pont-

³³ Az erre vonatkozó adatok a Felvi (Országos Felsőoktatási Felvételi Iroda) statisztikáiból származnak. A felhasználásukhoz nyújtott segítségéért köszönettel tartozom Varga Júliának.

számot, felvételi pontszámot) építenénk be a modellünkbe, erre azonban sajnos nincsen lehetőségünk.³⁴ Eredményeink értékelésekor ezért a képesség szerinti torzítást esetleges hatását figyelembe kell vennünk.

Az említetteken kívül figyelembe vettük még modelljeinkben a felsőoktatás éve alatt szerzett munkatapasztalatnak, a képzés finanszírozási módjának (önerő vs. állami) hatását, azt, hogy a munkavégzés helyszíne Budapest-e vagy az ország más területe, valamint a kistérségi munkanélküliségi rátát is. A 2004-re vonatkozó becslések tartalmazzák ezeken kívül a diplomázás óta eltelt időszakban szerzett esetleges további végzettségek hatását is. A modellekben szereplő változókat részletesebben a Függelékben ismertetjük.

Összesen megint $2 \times 2 \times 2 = 8$ lineáris regressziós modellt állítottunk fel. Az első modellsorozatban a foglalkozás presztízs-pontszáma a függő változó, a másodikban a havi nettó jövedelem. Mindkét modellcsoportot mindkét vizsgálati időpontra külön-külön, valamint a nőket és férfiakat elkülönítve becsültük.

A Fidév adatokon elkészített végső modelljeinknek a szülői háttér hatására vonatkozó paramétereit a 4.4. táblázat mutatja be. A táblában a szülői hatásokra vonatkozó, kontrollált lineáris regressziós becslések szerepelnek, négy esetben a férfiakra és négyben a nőkre kiszámítva. Két-két modellben a presztízspontszám, illetve a jövedelem a függő változó – két-két modell 2000-re, további négy pedig 2004-re vonatkozik. (A teljes modellek a Függelék F.2. táblájában találhatóak.)

³⁴ Bár felvetődhet, hogy a túljelentkezési arányra vonatkozó információt bizonyos mértékig a képességek jelzőszámaként is értékelhetjük.

4.4. tábla: Közvetlen szülői háttér hatások a fiatal diplomás munkavállalók körében

A szülői háttér változók paramétereit és a sztenderd hibák. OLS modellek, kontrollált hatások

	Férfiak				Nők			
	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2004	Log SIOPS, 2004	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2004	Log SIOPS, 2004
Magas presztízsű apa	0,03	0,00	0,12**	-0,01	-0,06	0,00	-0,06	0,00
Magas presztízsű anya	0,41	0,02	2,09	0,79	1,46	0,17	1,51	0,05
Diplomás apa	-0,02	0,01	-0,01	0,02	0,02	0,00	-0,02	0,01
Diplomás anya	0,19	0,48	0,20	0,86	0,39	0,14	0,39	0,38
Konstans	-0,11	0,03	-0,06	0,04**	0,09**	0,02	0,06	-0,01
Esetszám	1,48	1,13	1,07	2,17	2,26	1,09	1,46	0,61
R négyzet	-0,04	-0,03	-0,07	-0,03	-0,01	0,04*	0,03	-0,01
	0,59	1,35	1,14	1,37	0,32	1,92	0,70	0,24
	10,59***	3,97***	11,37***	3,95***	10,58***	3,97***	11,26***	4,00***
	70,80	79,70	90,97	102,88	178,78	156,68	188,23	143,94
	410	410	436	474	702	712	621	656
	0,23	0,17	0,18	0,24	0,40	0,14	0,32	0,24

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Fidév 99 adatbázis

Becsléseinkből látható, hogy a korai munkapiaci siker elsődleges záloga az egyetemi végzettség – szemben a főiskolaival – és a megfelelő szakválasztás. Utóbbi különösen akkor kedvező, ha valaki informatika, műszaki, orvosi, vagy valamilyen (köz)gazdasági szakon végzett. További munkapiaci előnyök érhetők el a felsőoktatás ideje alatt szerzett munkatapasztalat révén és az is világos, hogy Budapesten jobb feltételekkel helyezkedhetnek el a kezdő diplomások, mint az ország egyéb részein. Meglepő viszont, hogy az intézmények közötti különbségek – amit mi a túljelentkezési arányszámmal mértünk – csupán a nők által betöltött állások presztízsére vannak némi hatással, és arra is csak mintegy öt évvel a végzésük után. Vagyis eredményeink szerint a munkaadók csak igen mérsékelten használják fel a kibocsátó intézmény presztízsét, mint munkaerő-kiválasztási szempontot a frissdiplomások foglalkoztatásánál.

A munkapiaci siker felsorolt alapvető meghatározói mellett azonban – hipotéziseinknek megfelelően – szerepet kap a családi háttér is, bár az egyes esetekben eltérő mér-

tékben és más-más módon. A férfiak esetében a diplomás pálya legelején – 2000-ben – sem a foglalkozás presztízse, sem az elért jövedelmi szint nem függ össze közvetlen módon azzal, hogy valaki milyen családból származik. Három és fél évvel később azonban mindkét siker-mutatóra szignifikáns hatást gyakorol már a családi háttér (statisztikailag 0.05-ös szinten szignifikáns hatások). Ebben az időben már azok a diplomás férfiak, akiknek az apja a foglalkozási presztízsskála felső negyedébe tartozik, átlagosan 12 százalékkal keresnek többet másoknál. Azok pedig, akiknek az apja is diplomás volt, mintegy 4 százalékkal kedvezőbb presztízssú pozícióra számíthatnak a többiekénél.

A nőkre vonatkozó eredményeink ettől eltérő mintázatot mutatnak – vagyis döntésünk, hogy a két nem esetét külön vizsgáljuk, megalapozottnak bizonyult. Ami a legfontosabb, hogy a szülői háttér hatása több szempontból is eltérő a nők esetében, bár érdemi hasonlóságok is megfigyelhetők. Figyelemre méltó mindenekelőtt, hogy a szülői hatás “időzítése” itt egészen másként alakul: a nők esetében éppen hogy a korai időpontban lehet megfigyelni szignifikáns származási hatást, amely viszont 2004-re eltűnik. 2000-ben azok a diplomás nők, akiknek az apja is diplomás, átlagosan 9 százalékkal kerestek többet másoknál, míg a diplomás anyák lányai átlagosan 4 százalékkal kedvezőbb presztízsszintű állásokban dolgoztak. 2004-ben azonban egyik hatás sem bizonyult már statisztikailag szignifikánsnak.

Mielőtt továbblépnék a diplomásokra vonatkozó eredményeink értelmezésére, tegyünk egy rövid kitérőt az általános és a specifikus szakokra vonatkozó hipotézisünk teszteléséhez.

4.3.2.1. Generális és specifikus szakok

Hipotéziseink között szerepelt, hogy a szülői háttér hatása erősebb lehet azon diplomások körében, akik az elérhető munkapiaci pozíciókat csak lazábban meghatározó, kevesebb direkt módon hasznosuló tudást átadó szakon végeznek, és így elvileg állások szélesebb, változatosabb körére aspirálhatnak. Feltételezhető ugyanis, hogy a specifikus szaktudást nem is túlságosan nagy mértékben igénylő pozíciókba jelöltet választva nagyobb mértékben támaszkodnak az egyének személyes jegyeire, kvalifikációjukon túli, egyéb ismerveikre. Ebből adódik az a feltevés is, amelyet Breen (1998) fogalmaz meg, hogy erősebb közvetlen származási hatásra számíthatunk azokban az országokban, ahol az általános képzés dominál és a munkahelyi képzés

jelentősége nagy. Ezzel szemben azokban az országokban, ahol magas a horizontális differenciálódás szintje az oktatási rendszerben, és az iskolákban viszonylag célszerűen adott szakmákra készítene fel, ott valószínűbb, hogy maga az iskolai végzettség lesz a döntő a munkapiaci kiválasztódáskor.

A hipotézist mi a diplomások esetében teszteltük. Arra voltunk tehát kíváncsiak, valóban erőteljesebb-e a szülői háttér hatása azoknak a pályakezdésére, akik valamilyen generális jellegű diplomával rendelkeznek. A különféle felsőoktatási képzési szakok besorolása „az „általános”, illetve „specifikus” kategóriákba persze korántsem egyértelmű. Alapvető probléma, hogy az egyes szakcsoportok elnevezései meglehetősen heterogén képzéseket takarhatnak. Így például a közgazdasági szakcsoport egyaránt tartalmaz elnevezésében is „általános” közgazdaságtani diplomákat, de határozottan egy adott szektor felé orientáló vendéglátóipari végzettségeket, vagy éppen konkrét szakmát nyújtó aktuárius diplomákat is. Ráadásul azt, hogy egy adott végzettség mennyire irányít ténylegesen egy meghatározott szakmacsoport felé, erősen befolyásolják az adott munkapiaci körülmények. Az elvileg meglehetősen célzott pedagógus-képzésből kikerülőkről köztudott például, milyen nagy arányban váltak pályaelhagyóvá a kilencvenes években. Ugyanígy a felsőfokú intézmények szándékával ellentétes vélhetően az a jelenség, hogy a FIDÉV vizsgálat tanúsága szerint az agrár képzés 1999-ben végzett hallgatói mindenki másnál nagyobb arányban nyilatkozták, hogy végzettségükhöz nem igazán illeszkedő állásban dolgoznak.

Mindezeket a nehézségeket figyelembe véve vizsgálatunkban többféle besorolással próbálkoztunk, figyelembe véve a volt hallgatók munkapiaci tapasztalatait, de saját, egyéni megítélésünket is. Mivel az alkalmazott besorolás módja főbb következtetéseinket nem befolyásolta, itt most csupán egyetlen elemzés eredményeit közöljük. Ebben a következő kiválasztást alkalmaztuk. Általános szakként soroltuk be a következő szakokat: bölcsész, idegen nyelvi, testkulturális, művészeti szakcsoportok. Ennek megfelelően a speciális jellegű képzést nyújtó szakok közé került az agrár szak, a tanító és óvopedagógusi szak, az informatikai és egyéb műszaki jellegű szakok, az egészségügyi szakok és az orvostudományi képzés, a közgazdasági szakcsoport; a jogi és szociális igazgatási szakcsoport, a közgazdasági, a szociális és a természettudományos szakcsoport.

Elemzési módszerünk a következő volt. Először is kiszámítottuk a szülői ismérvekből álló főkomponens-értékeket a Fidév adatbázison. Ezzel célunk az volt, hogy az

Ifjúság adatbázison végzett elemzésekhez hasonlóan itt is rendelkezésünkre álljon egyetlen, interakciókban könnyen alkalmazható mérőszám. (A főkomponens tulajdonságait lásd a Függelékben.) Ezután elkészítettük a speciális és az általános szakokat elkülönítő kétértékű változót, melyen 1-es értékkel szerepelnek a speciális szakok és 0-val az általános jellegűek. Végül pedig vettük e két változó interakcióját. A végső modellekben a szak jellege főhatás nem, csak – a szokásos módon – az egyes szakokra vonatkozó kétértékű változók szerepelnek, hiszen így jobban megragadható a szakok közötti eltérésekből adódó kereset- illetve presztízis-variancia. A modellek fő paramétereit a 4.5. tábla, a részletes modelleket pedig a Függelék F.3. táblája mutatja be.

4.5. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a speciális és az általános szakon végzett diplomások körében.

A főbb változók paramétereit és sztenderd hibák. OLS modellek, kontrollált hatások

	Férfiak				Nők			
	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000
Szülői háttér	-0,06	-0,01	0,02	-0,03**	0,00	-0,01	0,01	0,00
	0,06	0,02	0,05	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01
Szülői háttér * speciális szak	0,03	0,01	-0,04	0,04**	0,02	0,02**	0,00	0,00
	0,06	0,02	0,05	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01
Konstans	10,56**	3,98**	11,38**	3,96***	10,60***	3,99***	11,27**	4,00***
	*	*	*				*	
	0,15	0,05	0,12	0,04	0,06	0,03	0,06	0,03
Esetszám	410	410	436	474	702	712	621	656
R-négyzet	0,23	0,17	0,17	0,24	0,40	0,14	0,32	0,24

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Fidév99 adatbázis

Eredményeink várakozásainkat egyáltalán nem igazolják. Azokban az esetekben, amikor a szak jellege és a szülői háttér közötti interakció paramétere szignifikáns (2004-es SIOPS a férfiaknál és 2000-es SIOPS a nőknél), annak előjele mindig pozitív. Eszerint tehát éppen hogy a speciális jellegű szakoknál lenne erősebb a szülői háttérnek az állás minőségére gyakorolt (pozitív) hatása. Ráadásul a faktorba rendezett szülői háttér indikátorok „el is nyelik” az individuális változók szintjén tisztán kimutatható származási hatásokat a fiatal diplomások körében, egy esetben pedig éppen hogy negatív hatást mutatnak főhatásként (férfiak 2004-es presztízse). Kérdés,

hogy a váratlan eredmények oka a szakok nem kielégítő csoportosítása (alternatíva lehetne ennél részletesebb szak-bontás felhasználása és annak alapján való osztályozás), vagy pedig az, hogy valóban a speciális szakokat végzettek befolyásolják erősebben a szülői hatások. Utóbbi esetben az eredmény még magyarázatra szorul – a rendelkezésre álló elméleti keretek között interpretálása korántsem nyilvánvaló.

4.3.3. A diplomásokra vonatkozó eredmények tárgyalása

4.3.3.1. Időbeli változások

Ebben a fejezetben a diplomásokra vonatkozó kétféle elemzésünk – az Ifjúság adatbázison, a teljes fiatal népességen végzett vizsgálat, valamint a célzottan a diplomásokra figyelő Fidév minta-elemzés – tanulságait emeljük ki. Ezek részletes tárgyalása előtt érdemes újra áttekintenünk, hogyan befolyásolhatja mindezeket az a tény, hogy pályájuk korai szakaszán vizsgáltuk a felsőoktatásból kikerülőket. Ehhez kapcsolódó kérdés az is, hogy vajon hogyan értelmezhetjük a 2000-es és a 2004-es eredményeink különbözőségeit a Fidév adatbázis esetében, illetve az első állás és a „jelenlegi” (2000-ben mért) állás különbségeit az Ifjúság vizsgálatnál.

Az az állás, amelyet a Fidéves diplomások végzésük után 15-16 hónappal, vagyis 2000 szeptemberében betöltöttek, az esetek nagy részében (egész pontosan 76 százalékaiban) megegyezett végzésük utáni legelső állásukkal. Vagyis az első mérés idején betöltött állásukat lényegében az első – végzés utáni – állásuknak tekinthetjük. Valójában még a későbbi, 2004-es adatfelvétel is karrierjük igencsak kezdeti stádiumában mutatja be őket – ahogyan az Ifjúság felvétel 2000-es adatai is a kérdezettek karrierjének kezdeti, bár ennél valamelyest későbbi időszakát írják le.

Az életkori és a történeti hatás problémájáról korábbi fejezeteinkben általánosságban szóltunk már. Elmondtuk, hogy az életkori hatással kapcsolatosan két, egymásnak ellentmondó hipotézis fogalmazható meg. A klasszikus feltételezés szerint az évek előrehaladtával csökken a szülői ház hatása. Ezzel szemben a legújabb munkapiaci tendenciák fényében feltehető, hogy a pályakezdés korai szakaszában legalábbis, a job-person illeszkedés javulásával éppen hogy erősödni fog a szülői háttér hatása időben.

Az életkori hatás ráadásul vizsgálatainkban nem választható el a *történelmi hatástól*. Ahhoz hogy az időbeli változásokat alakító különféle hatásokat egymástól megkü-

lönböztesük, arra lenne szükségünk, hogy több kohorszról álljanak a rendelkezésünkre adatok több, egymást követő időpontban. Hiszen a mi adatfelvételeink két-két időpontja között egyszerre áll fent az a különbség, hogy kérdezetteink időközben megöregedtek és az, hogy megváltozott gazdasági-munkapiaci körülmények között ténykednek. Mivel az életkori hatást és a történeti hatást nem tudjuk elkülöníteni egymástól, nem lehetünk biztosak abban, hogy mi okozza az érzékelt változásokat.

Milyen történeti hatásra számítunk? Mint arról már szó esett, a diplomás munkaerőpiac radikális változásokon ment keresztül Magyarországon az elmúlt 15 év során. Körülbelül 2000-2002-ig az erőteljesen növekvő munkakínálatot a kereslet hasonló arányú növekedése miatt a munkapiac gond nélkül felszívta. A kétezres évek legeleje óta a helyzet azonban már nem ennyire egyértelmű. Arra lehet számítani, hogy a munkakínálat növekedésével és az egyes állásokra jelentkezők számának emelkedésével a munkaadók egyre intenzívebben fordulnak alternatív kiválasztási kritériumokhoz, és vesznek figyelembe olyan tényezőket, amelyek esetleg a szülői háttérrel is összefüggenek. A Fidév második adatfelvételének idejére (2004-re) mindezek a hatások már megjelenhettek a diplomás munkapiacon, és – hipotézisünknek megfelelően – 2000-hez képest a szülői háttér hatásának növekedéshez vezethettek.

Eredményeink áttekintéséhez kíván segítséget nyújtani a 4.6. tábla. Ez összefoglalja először is, hogy a felhasznált két adatfelvétel mely időpillanatokról szolgál információval, megmutatja hogy ezek az időpillanatok az egyéni életpálya mely pontján helyezkednek el, és végül közli, hogy mely mérések mutattak ki szignifikáns mértékű családi háttér hatást az egyik illetve a másik nemnél.

4.6. tábla: Közvetlen szülői háttér-hatások a diplomások körében - áttekintés

A különböző felvételeken mért közvetlen szülői háttér-hatások főbb jellemzői a diplomások

	Ifjúság2000 vizsgálat, „első állás”	Ifjúság2000, „jelenlegi állás”	Fidév99, 1. adatfelvétel, „jelenlegi állás”	Fidév1999, 2. adatfelvétel, „jelenlegi állás”
Melyik évre vonatkozik az adat?	1989-1998	2000		2004
Mennyi ideje van a munkapiacon?	0 év	Jellemzően max. 10 év+	Max. 1 év 3 hónap (többségében első állás)	Kb. 3 és fél év
Szignifikáns szülői hatás a jövedelemre	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak
Szignifikáns szülői hatás SIOPS-ra	-	-	Nők	Férfiak

+: 50% legfeljebb 2 éve, 74% legfeljebb 4 éve, 97% pedig 10 évnél rövidebb ideje.

Vizsgálataink markánsan eltérő időbeli tendenciákat rajzolnak ki a két nem esetében. A két különböző adatbázison készített elemzések egybeeső eredménye szerint a diplomás férfiak munkapiaci esélyeit pályájuk legelején lényegében nem befolyásolja társadalmi háttérük. Erre utal, hogy sem az Ifjúság vizsgálat „első állásra” vonatkozó modelljeiben, sem a Fidév vizsgálat 2000-es állásra vonatkozó modelljeiben nem találtunk náluk semmiféle szülői hatást. Ugyanakkor viszont mindkét vizsgálat szerint szignifikáns mértékben függ családi háttérüktől a jövedelmük néhány évvel később. Sőt, a Fidév eredmények szerint ebben az időszakban egy gyenge szülői hatás már foglalkozási presztízszükre is kimutatható. A nőknél viszont éppen fordított a helyzet: csupán pályájuk legelső szakaszában tapasztalunk szülői hatást, mégpedig elsősorban jövedelmi szintjük alakulásában – bár megintcsak a Fidév vizsgálat náluk is mutat kisebb mértékű foglalkozási presztízsz hatást is.

A férfiak esetében a szülői háttér időben növekvő hatása a jövedelemre (mindkét felvétel szerint) és a társadalmi presztízszre (a Fidév szerint), teljes összhangban áll a fent leírt életkori és kohorsz hatással egyaránt. Vagyis a szülői hatás hiányát az első jövedelemre és presztízszre akár az első állás esetlegességei, akár pedig a diplomás munkapiaci kilencvenes években jellemző erősen „szívásos” jellege magyarázhatja. A későbbi időpontban mért szülői hatásokat pedig akár a job-person illeszkedés javulásával (életkori hatás) akár – a Fidév 2004-es felvétele esetében – a munkapiaci telítődésével indokolhatjuk.

Az általános tendenciáktól elütőnek tűnhet viszont azon eredményünk, hogy az Ifjúság adatfelvétel tanúsága szerint 2000-ben a férfiak foglalkozási presztízszre egyáltalán nem hat a társadalmi háttér. Eddigi vizsgálódásainkból nyilvánvalóvá vált már, hogy a foglalkozási presztízsz a jövedelemtől eltérően viselkedik. Erre utal az is, hogy a Fidév elemzéseink szerint is kisebb mértékben hat a társadalmi háttér a SIOPS-ra, mint a jövedelemre (alacsonyabb paraméterek az azonos, logaritmikus skálán mért mutatóknál). Vagyis a diplomások esetében a jövedelem a társadalmi hatások érzékenyebb mérőszámának bizonyul, mint a foglalkozási presztízsz pontszám.

Ugyanakkor az is igaz, hogy 2000-ben még nem, vagy csak alig számolhatunk a diplomás munkapiac átrendeződésének hatásával. Vagyis ekkor még nagyon kezdeti stádiumban volt a piac telítődése, ami hipotéziseink szerint 2004-ben már hozzájárulhatott a származás hatásának felerősödéséhez. Elképzelhető, hogy a társadalmi háttér befolyására kevésbé érzékeny mutató a jövedelemtől eltérően ekkor még nem

reagált a történelmi hatásokra, ezért a szülői hatás teljes hiánya ebben az időpontban az Ifjúság vizsgálat szerint.

Nehezebb a helyzetünk, amikor a nők esetében tapasztalt, csupán az első állás esetében jelen lévő, majd 2000-re, (Ifjúság), illetve 2004-re (Fidév) megszűnő háttérhatást akarjuk értelmezni. Ez ugyanis mindkét várakozásunknak, mind az életkori, mind pedig a (Fidév vizsgálat esetében) kohorsz hatásnak ellentmondani látszik. Lehetséges magyarázat ebben az esetben, hogy itt a pályakezdés erősen nem-specifikus jellegzetességei írják felül az általános tendenciákat. Célzott kutatások hiányában csak spekulációkra támaszkodhatunk. Meglehet, diplomázás után a fiatal nők már érzékelik az előbb-utóbb bekövetkező pálya-megszakítás, a közeledő gyermekvállalás szorítását, és így a férfiaknál kevésbé hagynak időt maguknak a megfelelő állás keresgélésére. Ehelyett inkább arra törekednek, hogy minél előbb ambícióiknak megfelelő pozícióba kerüljenek, hogy a várható karrier-megszakítás már minél kiérleltebb, biztosabb munkapiaci helyzetben érje őket.

Ami a diplomás nőket illeti: jelenlegi demográfiai trendek alapján ma Magyarországon úgy becsülhetjük, hogy ebben a korosztályban bő tized részük szülte meg első gyermekét 25 éves korára, és további körülbelül 40% pedig 30 éves koráig szülni fog³⁵. A Fidév 2004-es vizsgálatában éppen dolgozó nők közül 5% élt már át hosszabb-rövidebb pályamegszakítást gyermekszülés miatt. Ezeknek a szüneteknek hossza átlagosan meghaladta a két éves időtartamot. További bő 20 százaléka a 2000-ben még dolgozó nőknek pedig már gyesen vagy gyeden volt 2004-ben, így nem is szerepelhettek a második modell-csoportunkban. Feltevésünk szerint a folyamatos kiigazításokból és előrelépésekből álló klasszikus karrier-út várható megszakításához való előzetes igazodás okozhatja a szülői hatás korai megjelenését a nők esetében. A második elemzés-részből családi kötelezettségek miatt már hiányzó nők nagy száma pedig arra szolgálhat magyarázatul, miért nem jelenik meg a várakozásoknak megfelelő hatás-növekedés a két vizsgálati időpont között a nők esetében. További vizsgálódásoknak kellene megválaszolniuk azt a kérdést, hogy vajon a gyermekvállalási időszak – diplomás nők esetében igencsak kései – lezárulásával, és a pályájukat megszakítók munkapiaci reintegrálásával visszatér-e vajon a koráb-

³⁵ Saját, erősen hozzávetőleges becslések Spéder 2006 alapján.

ban tapasztalat összefüggés származás és munkapiaci helyzet között. Másik lehetséges hipotézis, hogy ekkor már az életkori hatás következtében egyéb okokból (gyermeket nevelő nők diszkriminációja, a gyerekesek alacsonyabb motiváltsága nagy ívű karrier kiépítésére stb.) a munkapiaci pozíció a társadalmi háttér hatásától teljesen függetlenné válik

4.3.3.2. Nemi szocializáció?

Térjünk most át a *szülői hatás forrásának* kérdésére, hiszen e téren a Fidév vizsgálatban a státuszreprodukciónak megintcsak érdekes nemi jellegzetességeit fedezhetjük fel. Korábbi vizsgálatok ugyanis jellemzően azt találták, hogy míg a férfiak pályájának alakulását apjuk-, addig a nőket elsősorban anyjuk társadalmi helyzete befolyásolja (pl. Ashaffenburg 1995). Ezek az eredmények azonban az iskolai pályafutás társadalmi meghatározottságára vonatkoznak. Ezzel szemben korábban közölt eredményünk (korrelációs együtthatók a fiatal népesség egészére az Ifjúság adatbázison) szerint a munkapiaci siker alakítása a legkülönbélebb iskolázottságú csoportok esetében inkább nem-solegesen alakul a családban, bár összességében inkább az apa szerepe tűnt meghatározónak (kontrollálva az iskolai végzettségre).

Ehhez hasonló következtetést vonhatunk le a diplomásokra nézve is. Náluk megintcsak azt tapasztaljuk, hogy a négy szignifikáns összefüggés közül háromban az apa jellemzője formálja a munkapiaci esélyeket, és csak egyetlen esetben bizonyult meghatározónak az anya iskolai végzettsége. A férfiaknak mind a társadalmi presztízse, mind pedig jövedelme az apa tulajdonságaival mutat összefüggést, míg a nőknél egy esetben az apa, egy esetben viszont az anya jellemzője bizonyul meghatározónak. Ennyiben tehát a munkapiaci esélyek formálásában is megjelenik egy gyenge nemi hatás, ám alapvetően a gyerek nemétől független szülői segítségnyújtás a jellemző.

4.3.3.3. Mechanizmusok

Tegyünk most egy kísérletet arra is, hogy a felhasznált adatbázis nyújtotta szerény eszközökkel megvizsgáljuk, milyen mechanizmusok irányítják a diplomások körében tapasztalt közvetlen szülői hatást. Ennek vizsgálatára a Fidév adatbázisból nyert modelljeinket használjuk, hiszen ezekből olvasható ki a szülői háttér egyes összetevőinek elkülönített hatása.

A szakirodalomban elterjedt feltételezés szerint a szülők iskolázottsága az, ami meghatározza azoknak a kulturális erőforrásoknak (humán tőkének) a szintjét, amelyek aztán kihatnak a gyermekkel eltöltött idő minőségére és mennyiségére. (Leibowitz 1974, 1977; Bourdieu 1973) A különféle kulturális eszközökkel való ellátottság (könyvek, hangszerek stb.), illetve a különféle kulturális tevékenységek elterjedtsége a családban, mint az olvasás, vagy az eljáró kulturális aktivitások szintje szintén bizonyítottan összefüggnek a szülők iskolázottságával, és ugyanakkor befolyásolják az egyének iskolai és munkapiaci sikerességét (pl. Róbert 1991, Blaskó 2003; Evans és mások 2005). Mindezek alapján a szülők iskolai végzettségét, mint a családi kulturális erőforrások mérőszámát tekinthetjük.

A szülők, de különösen az apa foglalkozása ezzel szemben erősebben összefügg a család anyagi körülményeivel. Ezzel együtt a szülők foglalkozási presztízsét nem tekinthetjük egyszerűen az anyagi erőforrások mérőszámának – annál sokrétűbb jellemzőket sűrít magában. Az elméletnek megfelelően a társadalmi presztízs különféle társadalmi erőforrásokhoz – befolyás, hatalom, stb. – való hozzáférés lehetőségeit is megjeleníti, így arra számíthatunk, hogy az anyagin túl a kapcsolati erőforrásoknak is reprezentánsa.

Mindezek alapján megkockáztathatjuk azt a feltevést, hogy a szülők egyikének vagy másikának az *iskolázottságával* összefüggő munkapiaci siker-mutatók az előnyök kulturális átörökítésére utalnak. Ugyanakkor a szülők *foglalkozási* státuszáról azt állíthatjuk, hogy a család anyagi helyzetének és – általánosabb értelemben vett – társadalmi helyzetének, társadalmi tőke-mennyiségének és hatalmának a jelzője. Így tehát arra számíthatunk, hogy a szülők foglalkozási presztízséből eredő hatások kapcsolati-, és vagy anyagi erőforrások működésére utalnak.

Mivel a nők esetében mind a jövedelem, mind pedig a foglalkozás presztízse egyik vagy másik szülő iskolázottságától (diplomás voltától) függ, feltehető, hogy esetükben a megszerzett állás minőségét elsősorban a társadalmilag átörökített képességek, kulturális készségek, viselkedésmódok révén befolyásolja a szülői háttér. Másképpen: a diplomás nők esetében a kulturális örökség mobilizálhatósága az, ami egy igazán jó állás megszerzésében döntő lehet a jó családból érkezők számára. A férfiak esetében a kétféle feltárt szülői hatás közül az egyik az apa iskolai végzettségének, a másik pedig az apa foglalkozásának eredője. Mivel a jelentősen erősebb hatás (a jövedelemre gyakorolt hatás) az apa foglalkozásának tudható be, megkockáztatjuk a

következtetést, hogy a diplomás férfiak számára szüleik jellemzői közül inkább azok kapcsolati és pénzügyi tőkéje, semmint a családban átadott kulturális örökség a fontosabb. Mindezek persze meglehetősen bizonytalan következtetések – inkább csak hipotézisek ebben a stádiumban. Az átörökítést alakító folyamatok jobb megértéséhez ezen elemzés céljához jobban illeszkedő adatokra, a család kulturális, társadalmi és anyagi erőforrásaira vonatkozó, jól kidolgozott mérőszámokra lenne szükség.

4.3.3.4. SIOPS és jövedelem

Végezetül vizsgáljuk meg a kétféle munkapiaci siker-mutató, a jövedelem és a foglalkozás presztízsének alakulását abból a szempontból, hogy azokra a származás milyen hatást gyakorol. A két változó vonatkozásában kapott, erősen eltérő nagyságú, illetve az iskolázottsági szint függvényében eltérően mozgó szülői hatások azt mutatják, célszerű volt társadalmi mobilitás vizsgálatok szokásos gyakorlatán túllépve a munkapiaci sikerességnek egynél több mérőszámát is alkalmazni. Amikor például a Fidév elemzésben a presztízs-pontszámokat használtuk a sikeresség mérésére, jóval mérsékeltebb származási hatásokat találtunk – a “jó” családból származás hozama 4 százalék körül alakult. Ezzel az eredménnyel szemben a 9-12 százalékos jövedelem-növekmény áll az előnyös társadalmi háttérűek esetében. Az Ifjúság vizsgálat pedig egyenesen azt az eredményt hozta, hogy a társadalmi presztízsrre a családi háttér egyáltalán nem gyakorol közvetlen hatást, csupán a jövedelemre. A különbség annak tudható be, hogy a társadalmi presztízs nem differenciál olyan mértékben a fiatal diplomások csoportján belül, mint a kereset. Jól látható ez a 4.6. táblában szereplő relatív szórásokból, amelyeket a szórás és az átlag hányadosaként kalkuláltunk.

4.7. tábla: Fiatal diplomások keresete és presztízse: átlagok, szórások és relatív szórások

	Férfiak			Nők		
	Átlag	Szórás	Relatív szórás*	Átlag	Szórás	Relatív szórás*
Kereset 2000	76091	52772	0.69	56484	33618	0.60
SIOPS 2000	56.85	10.28	0.18	55.44	8.87	0.16
Kereset 2004	131206	65302	0.50	107152	55600	0.52
SIOPS 2004	54.67	8.36	0.15	55.65	9.55	0.17

*A szórás és az átlag hányadosa
A Fidév99 adatbázis alapján

Ezekből az eredményekből arra következtethetünk, hogy azok a társadalmi mobilitás vizsgálatok, amelyek a foglalkozási presztízsnak valamely mutatóját használják mint

a megszerzett pozíció mércéjét, és nem veszik figyelembe annak anyagi dimenzióit, erősen alábecsülhetik a társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődésének mértékét – legalábbis a diplomások esetében. Sajnos a rendelkezésünkre álló adatok nem teszik lehetővé annak megállapítását, hogy fennáll-e hasonló különbség a többi iskolázottsági szint esetében is. Mindenesetre eredményünk összhangban lévőknek látszik azzal, hogy – nem-szisztematikus irodalom-áttekintésünk szerint – a közgazdászok, illetve a jövedelemre is figyelmet fordító szociológusok jelentősebbnek találják a társadalmi egyenlőtlenségek átörökítésének közvetlen módját azoknál, akik a megszerzett pozíció egyéb ismérveit vizsgálják. Ezt az állítást természetesen a megfelelő közgazdaságtani és szociológiai szakirodalom szisztematikus áttekintésével kellene próba alá vetni.

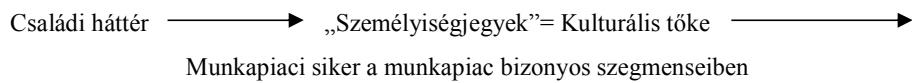
4.4. Közvetlen származási hatás és személyiségintenzív munkakörök

4.4.1. Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív munkakörökben

Amint azt az elméleti részben kifejtettük, az iskolai végzettségen túl vélhetőleg más jellemzők is hatással vannak arra, hogy a szülői háttér mennyire képes befolyásolni az egyén munkapiaci esélyeit. Nevezetesen arra számítunk, hogy azokban a munkakörökben, amelyekben általában a személyiségjegyek, vagy pedig bizonyos személyiségjegyek jelentősége nagy, illetőleg meg is haladja a technikai tudás, a szaktudás fontosságát, előnyt tudnak kovácsolni maguk számára azok, akik megfelelő „személyiségjegyeket” – valójában szocializációs mintákat – hoznak magukkal a szülői házból. Ilyen jellegű munkakörök a foglalkozási hierarchia legkülönbözőbb szintjein megtalálhatók. Előny lehet az otthonról hozott kommunikációs képesség, a jó fellépés, a megfelelő viselkedési kódok ismerete egy banki ügyfélkapcsolati állásban csakúgy, mint egy multinacionális cég sajtóügyekért felelős posztján. Az ilyen jellegű pozíciókba feltevésünk szerint két azonos végzettségű jelölt közül jobb esélyekkel kerülhet be az, aki középosztályi környezetből érkezvén, otthonról hozta magával a megfelelő viselkedési mintákat, mint az egyébként a szükséges végzettséggel szintén rendelkező fiatal, aki viszont egész más környezetben, például kétkezi munkáscsaládban nőtt fel.

Az elgondolás két oksági kapcsolatot foglal magában. Egyrészt arra számítunk, hogy léteznek olyan „személyiségjegyek”, amelyek valójában a szocializáció eredményei, és amelyekkel ennek folytán nagyobb valószínűséggel rendelkeznek a „jobb” családi háttérből indulók. Második feltevésünk szerint pedig ezeknek a személyiségjegyeknek a munkapiac bizonyos szegmenseiben pozitív a hozama, azaz a velük rendelkező egyének bizonyos munkakörökben másoknál jobb pozícióba kerülhetnek. Az összefüggéseket sematikusán a 4.3. ábra szemlélteti.

4.3. ábra: A családi háttér és a munkapiaci siker egy lehetséges összefüggése



A láncolat valójában rokon a korábban kifejtett kulturális-tőke koncepcióval, hiszen a munkapiacon megtérülő, otthonról hozott „személyiségjegyek” valójában a kulturális tőke részeként képzelhetők el (1. nyíl). Ha visszaemlékszünk, korábban a kapcsolati erőforrások, az anyagi erőforrások és a kulturális erőforrások hármását jellemeztük úgy, mint a munkapiaci sikerességet az oktatási rendszeren túl is meghatározni képes társadalmi örökségeket. Kulturális tőke alatt – Pierre Bourdieu nyomán – azokat a belsővé tett értékeket értjük, amelyek a beszédmódban, a jó modorban, a jó ízlésben, a megfelelő fellépésben stb. nyilvánulnak meg. Most azonban tovább specifikáljuk a munkapiacon megtérülő kulturális tőke-koncepciót annyiban, hogy azt hangsúlyozzuk: ezek a kompetenciák erősen eltérő mértékben hasznosulhatnak a munkapiac különböző területein, a különböző gazdasági ágazatokban, illetve különböző munkakörökben (2. nyíl).

Vegyük most sorra a kétlépcsős oksági kapcsolat két elemét – kezdve a családi háttér és a személyiségjegyek összefüggéseivel.

4.4.2. „Személyiségjegyek” átörökítése

A „személyiségjegyek” fogalmat a munkáltatók által keresett diverz tulajdonságok, valójában képességek, készségek, (skills) viselkedésmódok, attitűdök, értékek összességére alkalmazzuk. Azért választottuk ezt a megjelölést, mert kellően semleges, a munkáltatók által is gyakran használt fogalom, viszont azért tettük idézőjelbe, mert

nézetünk szerint igen hatékonyan elfedi az általa jelölt némely tulajdonság társadalmi eredetét. Meggyőződésünk szerint a kategória korántsem csupán réteg-semleges pszichés beállítottságokat vagy éppen genetikus adottságokat fed, hanem számos olyan elemet is, amelyek a származástól meghatározott módon, specifikus szocializációs körülmények között sajátítható el.

Arról, hogy melyek valójában az otthon elsajátítható képességek, amelyeket ténylegesen nagyobb valószínűséggel szerez meg a kedvezőbb családi háttérrel rendelkező fiatal, igen kevés empirikus ismerettel rendelkezünk. Általánosságban az jellemző, hogy sem a kulturális tőke elméletét kigondoló Bourdieu és munkatársai, sem pedig az őket követő számos empirikus szociológus sem veti közvetlen, szisztematikus vizsgálat alá azt az összefüggést, hogy a jó származás előnyt biztosíthat bizonyos készségek-képességek megszerzésében. Ehelyett inkább bizonyos másodlagos jegekből – család könyvekkel való ellátottsága, kulturális tevékenységek stb. – következtetnek arra, hogy az adott család milyen szintű kulturális tőkét biztosított az utódai számára, vagyis milyen mértékben látta el őket társadalmilag hasznos kompetenciákkal. Arról, hogy pontosan melyek ezek a kompetenciák, amelyeket az ilyen értelemben vett „jó” családok biztosítanak, csak igen keveset tudunk.

A korábban már tárgyalt, a származás és a munkapiaci eredményesség közötti direkt kapcsolatot feltáró empirikus munkák szerzői eredményeik értelmezésekor szintén gyakran anélkül feltételeznek oksági kapcsolatot családi háttér és bizonyos jellemzők, kompetenciák között, hogy ezt a kapcsolatot empirikusan tesztelnék. Brown és Scase középosztályi értéként írja le például a probléma-megoldás képességét, a rugalmasságot, a vezetői képességeket és a kommunikációs készséget. (1994). R. Breen szerint szintén a középosztályból származó pályakezdők esélyeit javítja a szociális és más személyes készségek – csapatmunka, kezdeményezőkészség, rugalmasság és alkalmazkodó képesség – iránt megnövekedett munkaadói kereslet. (2001) Más szerzők (pl. Breen és Goldthorpe 2001; Evans és mások 2005) konkrét képességek megnevezése nélkül, általánosságban feltételezik, hogy a szülői hatást valójában a középosztály kulturális előnyei eredményezik.

Láthatjuk, a középosztályinak feltételezett „személyiségjegyek” csoportja meglehetősen összetett. Mi a következőkben a leginkább bizonyítottnak látott összefüggést, a származás és a (szóbeli és írásbeli) kommunikációs képességek kapcsolatát, valamint a származás és kreativitás-autonómia készségcsoport kapcsolatát tekintjük elfoga-

dottnak, éppen ezért további vizsgálódásainkat ezekre építjük – ezeket fogjuk átörökíthető személyiségjegyeknek tekinteni.

Ami a kommunikációs képességeket illeti: klasszikusan Basil Bernstein kutatásaihoz köthetjük azt a felismerést, hogy a társadalmi osztályhelyzet meghatározott kommunikációs kódokat alakít ki, egymástól mennyiségileg és minőségileg is különbözővé téve az egymástól távol eső társadalmi osztályok kommunikációs sémáit. (Bernstein 1971) Bár a bersteini elmélet megszületése óta a tömegkommunikáció terjedésével, a globális, társadalmi határokat átszelő új kommunikációs formák terjedésével az összefüggés származás és kommunikációs készségek között sokat gyengült, teljes megszűnéséről feltehetően ma sem beszélhetünk.

A másik képesség-csoport, amelyről bizonyítottan tekintjük, hogy elsajátítása a család társadalmi helyzetének függvénye, az az *autonómia és kreativitás*. Szülők gyermeknevelési értékeit vizsgáló elemzések azt mutatták meg, hogy az iskolázottabb, felsőbb osztályokba tartozó szülők másoknál fontosabbnak tartják, hogy gyermekük önálló, autonóm személyiséggé váljon, képzelőerővel rendelkezzen, hogy kreatív legyen. Ezzel szemben az alsóbb osztályok tagjai a szófogadást, az alkalmazkodó készséget helyezik előtérbe (pl. Xiao 2000). A kutatók jellemzően a szülők saját munkahelyi körülményeire, munkájuk során elsődlegesen hasznosuló készségek-kompetenciák jellegzetességeire vezetnek vissza a gyermekek nevelésében elsődlegesnek tartott értékeik alakulását.

4.4.3. Átörökíthető személyiségjegyek és munkapiaci siker

Azzal kapcsolatban, hogy az általunk örökölhetőnek tekintett képességek, személyiségjegyek valóban hatást gyakorolnak-e a munkapiaci sikerre, megintcsak igen kis számú empirikus eredmény áll rendelkezésre. Jellemző ráadásul, hogy a vizsgálatok nem differenciálnak a különféle foglalkozások között, így többnyire csak az tudható meg belőlük, hogy bizonyos jegyek általában, átlagosan javítják-e az egyén munkapiaci pozícióját. Ez azért problematikus, mert mint például Borghans és mások (2006) tanulmányából kiderül, bizonyos pszichés jellemzők előnyt jelenthetnek az egyik munkakörben, és akár kifejezetten hátrányt a másokban.

Számunkra fontos eredmény, hogy Machin és munkatársai (2001) brit adatokon mutatják meg, hogy olyan alapvető képességek (amelyeket a fentiek értelmében örökölhetőnek tekinthetünk), mint az olvasási-szövegértési képesség, illetve a szóbeli

kommunikáció képessége, érdemben növelik a munkanélküliség elkerülésének kockázatát, és magasabb jövedelmet eredményeznek. Mindez akkor is igaz, ha kontrollálunk az iskolai végzettségre és különböző attitűd-jegyekre is, ráadásul ez az eredmény függetlennek tűnik attól, hogy mely foglalkozásokat vizsgálták. Müller és Plug (2004) öt személyiségfaktort különböztetnek meg, és azt vizsgálják, ezek hogyan hatnak a jövedelemre. Eredményeik szerint nem túlságosan nagy, de egyértelmű pozitív hatása van mind a nők mind a férfiak körében a kreatitásnak, a nyitott szemléletnek. Elemzésük előnye, hogy kizárólag középiskolát végzett amerikaiakat vizsgálnak, ennek következtében viszonylag homogén foglalkozási kört tekintenek, így eredményeiket feltehetően csak kis mértékben befolyásolhatja, hogy a foglalkozások egy része jutalmazza, mások viszont esetleg kifejezetten büntetik az adott tulajdonságot.

4.4.2. A „személyiségintenzív” munkakörök meghatározása

Lépünk most tovább arra az állításra, amely szerint mindezek a jegyek nem azonos módon és mértékben hasznosulhatnak a munkapiac egészében, vagyis hogy léteznek olyan foglalkozások, munkakörök, amelyekben ezek jelentősége nagyobb lehet, mint másokban. A különbségek részben nyilvánvaló módon egész ágazatok között jelentkezhetnek. Az ipari, vagy mezőgazdasági foglalkozások általában, átlagosan valószínűleg jóval kevésbé építenek az egyének szociális és egyéb személyes kompetenciáira, mint például a szolgáltatási szektor, ahol az ügyfelekkel való kapcsolattartás alapvető, mindennapos tevékenység számos munkakörben. Hasonló a helyzet a kereskedelemben, ahol a kapcsolattartási képességek mellett döntő szerepet kap még a meggyőzés, a hatékony kommunikáció képessége is.

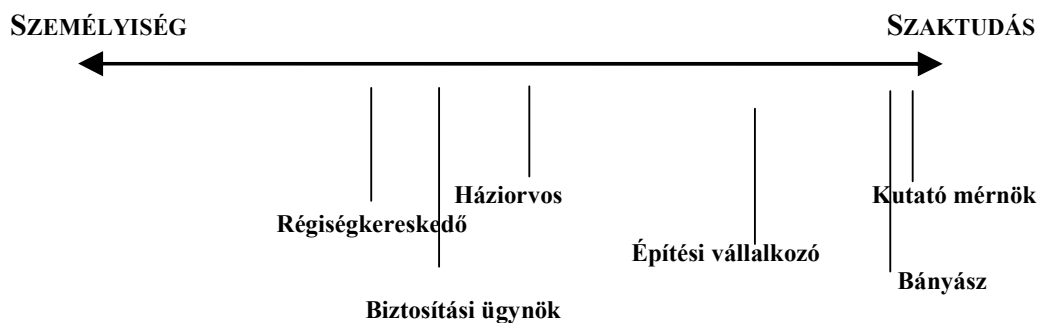
Persze az egyes ágazatokhoz tartozó foglalkozások korántsem tekinthetők homogénnek a személyiségjegyek jelentősége szempontjából. Nyilvánvaló, hogy ipari termeléssel foglalkozó cégek is foglalkoztatnak public relation szakembereket, míg a szolgáltatási szektorban is bőven akad adminisztratív tevékenység, amelynek ellátása elsősorban a megfelelő szakmai protokollok ismeretét igényli, míg csak egész kevés kommunikációt foglal magában.

Ugyanakkor viszont egyazon foglalkozáson belül is elképzelhetőek egymástól eltérő munkakörök aszerint, hogy azokban a szaktudás, a technikai jellegű tudás súlya a nagyobb, vagy pedig a szociális kompetenciáké. Példa lehet az elsősorban szaktudást

igénylő tevékenységre a kutatóorvosé, míg vele szembe állítható az orvoslátogató, aki nagyban kell, hogy személyes meggyőző erejére építsen, ha sikert akar elérni.

A foglalkozások, munkakörök elvileg egy képzeletbeli egyenesre rendezhetők aszerint, hogy sikeres ellátásukhoz milyen mértékben van szükség konkrét, specifikus szaktudásra, illetve mekkora bennük a megfelelő személyiségjegyekkel való ellátottság jelentősége. A 4.3. ábrán az egyenes egyik vége a szaktudás, a másik pedig a személyiségjegyek fontosságát jelöli. E két összetevő jelentőségnek egymáshoz viszonyított aránya jelöli ki az egyes foglalkozások helyét az általuk képzett egyenesen. Ebben a rendszerben egymástól igen távol találnánk például olyan munkaköröket, mint a bányászé, vagy a laboratóriumban kutató vegyészé, egyrésztől, és a televíziós műsorvezetőé vagy a műkincskereskedőké másrésztől. Valószínűleg persze nemigen találnánk olyan foglalkozásokat, amelyek technikai jellegű szaktudást egyáltalán nem igényelnek és sikeres ellátásukhoz kizárólag megfelelő személyiségjegyekre van szükség: a hangsúly itt a kétféle erőforrás egymáshoz viszonyított arányán van. Ráadásul a személyiségintenzív szférába tolhat el egy foglalkozást az is, ha azon belül a szaktudás, még ha szükséges is, de viszonylag jól helyettesíthető megfelelő képességekkel. Erre példa lehet a közepesen ügyes kozmetikus, aki kedvességével, „odafigyelni-tudásával”, jó emberismeretével köti magához klienseit.

4.4. ábra: Egyes foglalkozások pozíciója a személyiségjegyek és a szaktudás relatív fontossága által kijelölt egyenesen



A felvázolt egyenes egyelőre (sajnos) elméleti konstrukció. Magyarországon legalábbis nem áll rendelkezésre olyan adatforrás, amelynek segítségével ehhez hasonló rendszerbe szerkeszthetnénk a különböző munkaköröket. Pedig itthon sem előzmény nélkül való a gondolat, hogy a végzett munka ilyen természetű jellemzői fontos társadalmi jelentőséggel bírhatnak. Évtizedekkel ezelőtt Ferge Zsuzsa klasszikussá vált munkajelleg-csoport elméletében (1969) a rétegszervező elvek közé sorolta a munka

olyan sajátosságait (a szellemi-fizikai felosztás mellett), mint hogy az rutin jellegű vagy kreatív, illetve hogy milyen tárgyra – anyagra, emberre, szellemi termékre – irányul. Véleményünk szerint mindkét dimenzió összefüggésbe hozható a munka végzéséhez szükséges képességek természetével, illetve azon belül is az átörökíthető személyiségjegyek hasznosságával. Sajnos azonban az elméleti megfontolásoktól az empirikus megvalósításra áttérve Ferge azt közli, hogy a munkakörök e két dimenzió szerint való elhatárolásához „... *hiányoznak ma még a statisztikai mérés kidolgozott módszerei*” (122.o)

Ma persze már nem jelenthetjük ki ezt ennyire egyértelműen, de legalábbis nem ennyire univerzálisan. Más megközelítésben, de a munkaköröknek a mienkhez nagyon hasonló felosztása felé mutat Jacksonnak és munkatársainak korábban már tárgyalt tanulmánya (2005), melyben brit álláshirdetéseket elemeznek. Egyik osztályozási elvük, hogy egy adott munkakör betöltéséhez mennyire meghatározó a megfelelő végzettség szükséglete, és mennyiben játszanak szerepet (a hirdetés tanúsága szerint) egyéb jellemzők. Az egyéb jellemzők közé olyan kívánalmakat sorolnak, mint az erőfeszítés mértéke; kognitív képességek; technikai készségek; tapasztalat, szociális készségek és a személyes jellemzők. Korrespondencia-, illetve klaszteranalízissel létrehozott csoportjaikban azután az egyes foglalkozási csoportokat hozzárendelik az azokban legfontosabbnak tartott munkaadói követelményekhez. Következtetésük szerint az egyes munkakörökben megfogalmazott kívánalmak jellege, csakúgy mint az iskolai végzettség szükségessége az adott munkakör betöltéséhez elsődlegesen a munka jellemzőivel van összefüggésben, és nem mutat határozott kapcsolódást ahhoz, hogy mely társadalmi osztály tagjai végzik jellemzően az adott tevékenységet.

Teljesen más célból és más módon jött létre az az adatforrás, amelyet az USA-ban külön erre a célra fenntartott statisztikus és kutatói apparátus hozott létre, rendszeresen információkat gyűjtve mintegy 800 különböző foglalkozás különféle jellemzőivel kapcsolatban³⁶. Egy hat elemből álló elméleti modell alapján szakértői véleményeket és munkavállalók körében végzett adatgyűjtést felhasználva értékelik a foglalkozásokat olyan ismérvek szerint, mint a végzésükhöz szükséges képességek és tulajdonságok sora, a kívánatos munka-stílusok, az elvégzendő tevékenység jellege

³⁶ Lásd: www.onetcenter.org

stb.. Az adatrendszerben kiterjedt item-sor foglalkozik a számukra fontos szociális-interperszonális képességekkel, a vezetői-szervezői kompetenciákkal, a kreatív-rutin dimenzióval, illetve az ilyen tulajdonságokat mozgósító tevékenységek jelentőségével az egyes munkakörökben.

Az amerikaiánál kisebb volumenű, de többé-kevésbé hasonló irányultságú kutatás Nagy-Britanniában a British Skills Survey, melynek legfrissebb, elérhető adatai 2001-ből származnak. Tekintettel arra, hogy az Amerikában kialakított, jelentősen gazdagabb adatbázis felhasználása kutatásunkban nem volt megoldható³⁷, kompromisszumos megoldásként a „személyiségintenzív” munkakörök kategóriájának kialakításában ennek a brit vizsgálatnak az eredményeire támaszkodtunk. Ez lehetőséget nyújt arra, hogy legalább ágazati szinten meghatározzuk a foglalkozások bizonyos képesség-igényeit, és abból – a korábban kifejtettek szerint – meghatározzuk a személyiségintenzívnek nevezhető ágazatokat. A következő lépésben aztán összehasonlíthatjuk a származás hatását a személyiségintenzív ágazatokban azzal a hatással, amit a többi ágazatban a munkapiaci sikerre kifejtenek.

A 2001-es brit képességfelvételt reprezentatív lakossági mintán, összesen 4470, 20 és 60 év közötti brit felnőtt körében kérdezték le.³⁸ A vizsgálat célja az volt, hogy felmérjék a lakosság alapvető képességekkel való ellátottságát, illetve azt kapcsolatba hozzák különféle egyéb jellemzőikkel. Az általunk felhasznált adatok egy 36 itemből álló kérdéssorból származnak, melyben a válaszadókat arra kérték, különféle tevékenységekről mondják meg, mennyire fontosak ezek az ő munkájukban. A 0-tól 4-ig (egyáltalán nem fontos – elengedhetetlenül fontos) terjedő skálán adott válaszokat aztán a kutatók faktoranalízis segítségével rendezték, majd összesen tíz rotált faktort választottak ki, amelyek a kapcsolódó elméletekkel összhangban állva ragadnak meg lényeges képességcsoportokat. A tíz faktorból a személyiségintenzív ágazatok elhatárolásához mi a következő hatot használtuk fel³⁹.

³⁷A Jackson féle kutatás eredményeinek felhasználását szintén az ott alkalmazott osztályozások kompatibilitásának hiánya miatt vetettük el.

³⁸Részletekért lásd: <http://www.kent.ac.uk/economics/staff/gfg/WorkSkills1986-2001.pdf>

³⁹Az itt fel nem használt faktorok a következők voltak: fizikai képességek; tervezői képességek; problémamegoldás és ellenőrzési képességek. Megítélésünk szerint ezek egyikéről sem bizonyított, hogy megszerzésük összefüggene a társadalmi háttérrel. A vizsgálatban sajnos nem szerepeltek olyan képességek, amelyek az általunk átörökíthetőként besorolt, „autonómia-kreativitás” készségcsaládba

1. *Írás-készség: emlékeztetők, levelek, feljegyzések, hosszabb és rövidebb dokumentumok stb. írása és olvasás*
2. *Magas-szintű kommunikáció: felülről lefelé irányuló kommunikációs képességek, beleértve mások meggyőzését és befolyásolását. Irányítás, emberek képzése vagy oktatása, beszédek tartása és hosszú jelentések írása. Kapcsolódik még ez a képesség összetett problémák elmélyült elemzéséhez is.*
3. *Ügyfél-kommunikáció: termék vagy szolgáltatás eladása, tanácsadás, ügyfelek vagy kliensek ellátása.*
4. *Horizontális kommunikáció: csoportmunka, kollegák figyelmes meghallgatása.*
5. *Technikai tudás: berendezések, felszerelések vagy gépek működtetésének ismerete, termékek, szolgáltatások ismerete; kézzel végzett munka során a munkavégzés módjának ismerete vagy képessége.*
6. *Matematikai képességek: összeadás, kivonás, osztás, tizedespont és törtek használata stb. valamint / vagy bonyolultabb matematikai műveletek alkalmazása.*

A 4.8. táblázat az egyes gazdasági ágazatokban dolgozók válaszaiból adódó, átlagos faktorszám-értékét mutatja a felsorolt képességek tekintetében. Az egyes faktorszámok átlagértéke 0, szórásuk pedig 1. A negatív értékek azt jelzik, hogy az adott ágazatban az átlagosnál kisebb mértékben van szükség a vizsgált képességre, míg a pozitív érték ennek ellenkezőjére utal. Kellő elemszám hiányában ($n < 100$) a mezőgazdaságról és a bányászatról nem közöl információkat a brit jelentés.

tartozna. Ezért elemzésünk kizárólag a kommunikációs készséget és az írás-készséget igénylő ágazatokra koncentrálna.

4.8. tábla: Képesség-igények az egyes gazdasági ágazatokban. Faktorértékek.

	Írás- készség	Matemati- kai kész- ségek	Technikai ismeretek	Magas szintű kommuni- káció	Ügyfél- kommuni- káció	Horizontá- lis kom- munikáció
Ipar	-0.19	0.18	0.29	-0.12	-0.38	-0.12
Építőipar	-0.14	0.20	0.42	-0.13	-0.14	-0.16
Kereskedelem	-0.25	0.07	0.00	-0.24	0.23	-0.17
Szálloda- és vendéglátóipar	-0.49	-0.14	-0.12	-0.34	0.00	-0.14
Szállítás és raktározás	-0.16	-0.21	-0.13	-0.33	-0.07	-0.21
Pénzügyi, számviteli tevékenység	0.35	0.50	-0.01	0.25	0.33	0.08
Ingatlanügy	0.21	0.17	-0.03	0.28	0.08	-0.05
Közigazgatás, védelem, tb.	0.40	-0.13	-0.12	0.16	0.08	0.25
Oktatás	0.32	0.06	-0.33	0.51	0.13	0.39
Egészségügyi, szociális ellá- tás	0.29	-0.41	-0.13	0.01	0.18	0.32
Személyi szol- gáltatás	-0.29	-0.22	0.03	0.03	0.08	-0.09

Forrás: <http://www.kent.ac.uk/economics/staff/gfg/WorkSkills1986-2001.pdf>

Az elemzésben felhasznált képesség-fajtákat természetesen úgy választottuk ki, hogy azok alapján az egyes ágazatok személyiségintenzív jellege meghatározható legyen. A kiválasztott hat képességből négynek az a funkciója, hogy az átörökíthető személyiségjegyek fontosságát jelezze: ilyen a három különböző kommunikációs képesség (a magas-szintű kommunikáció, az ügyfél-kommunikáció, valamint a horizontális kommunikáció), valamint az írás-készség. Ezekről azt feltételezzük, hogy minél magasabb szinten van rájuk szükség az egyes ágazatokban, annál valószínűbb, hogy az adott ágazatban a boldogulást elősegítheti a kedvező családi háttér. A technikai jellegű tudás, valamint a matematikai ismeretek faktor funkciója más. A korábban kifejtettek szerint arra számítottunk, hogy minél *kisebb* ezeknek a szaktudást mérő komponenseknek a mértéke a személyiségjegyekéhez képest, annál *nagyobb* lehet a társadalmi háttér szerepe a munkapiaci sikeresség alakításában.

A következő táblában azokat a mutatókat közöljük, amelyre az ágazatok személyiségintenzív kategóriába való besorolását alapoztuk.

4.9. tábla: A személyiségintenzív ágazatok elkülönítéséhez felhasznált mutatók.

A 4.8. tábla alapján. Sötéttel szedve azok az értékek, amelyekre a személyiségintenzív szektorok elkülönítését alapoztuk

	Három kommunikációs-faktor átlaga (a)	Négy személyiség-faktor átlaga (b)	Technikai tudás faktor (c)	Matematikai és technikai faktor átlaga (d)	(b)-(c)	(b)-(d)
Ipar	-0.21	-0.20	0.29	0.24	-0.49	-0.44
Építőipar	-0.14	-0.14	0.42	0.31	-0.56	-0.45
Kereskedelem	-0.06	-0.11	0.00	0.04	-0.11	-0.14
Szálloda- és vendéglátóipar	-0.16	-0.24	-0.12	-0.13	-0.12	-0.11
Szállítás és raktározás	-0.20	-0.19	-0.13	-0.17	-0.06	-0.02
Pénzügyi, számviteli tevékenység	0.22	0.25	-0.01	0.25	0.26	0.01
Ingatlanügy	0.10	0.13	-0.03	0.07	0.16	0.06
Közigazgatás, védelem, tb.	0.16	0.22	-0.12	-0.13	0.34	0.35
Oktatás	0.34	0.34	-0.33	-0.14	0.67	0.47
Egészségügyi, szociális ellátás	0.17	0.20	-0.13	-0.27	0.33	0.47
Személyi szolgáltatás	0.01	-0.07	0.03	-0.10	-0.10	0.03

Forrás: <http://www.kent.ac.uk/economics/staff/gfg/WorkSkills1986-2001.pdf>

A táblázat első oszlopa a háromféle kommunikációs faktor átlagát mutatja ágazatonként. A második oszlopban a kommunikációs faktorokhoz hozzákapcsoltuk az íráskészséget is, és ennek a négy faktornak az átlagát közöljük. Mindkét mutatót figyelve ugyanarra a következtetésre juthatunk: a vizsgált személyiségjegyekre leginkább építő ágazatok (csökkenő sorrendben) az oktatás, a pénzügy, a közszolgáltatások területe, az egészségügy és szociális szféra, valamint az ingatlanforgalmazás. A kommunikációs képességeket tekintve alacsony, pozitív értéket találunk ezen kívül még a személyi szolgáltatásoknál is. Összességében nem meglepő, hogy ezekhez a területekhez képest jelentősen elmarad a kommunikáció és az írásbeliség súlya az iparban – meglepőbb viszont ugyanez a következtetés a kereskedelemre és a vendéglátásra nézve. Hajlamosak lehetnénk ugyanis azt gondolni, hogy ezek a területek olyan mértékben ügyfél-orientáltak, hogy a kommunikáció mindenképpen meghatározó eleme a tevékenységnek.

A magyarázat valószínűleg az aggregáció magas szintjében rejlik. Az ágazati szintű csoportosítás nyilvánvalóan súlyos kompromisszum ahhoz az elvi lehetőséghez képest, hogy az egyes foglalkozásokat értékeljük. Mint arra korábbi példánkban is ki-

tértünk, az egyes gazdasági ágazatokon belül rendkívül heterogén munkakörökben foglalkoztatnak embereket, tehát ezen elkülönült munkakörök képesség-igényeinek átlaga számos lényeges különbözőséget eltakar. Ez esetben valószínű, hogy a két ágazatban foglalkoztatott viszonylag nagyszámú, az ügyféllel közvetlen kapcsolatba nem lépő fizikai segítő személyzet (takarítók, raktárosok, szállítómunkások stb.) jelenléte az oka annak, hogy az ágazati átlagot tekintve a személyiség szerepe ilyen mértékben elsikkad. Több mint valószínű, hogy a foglalkozások egyedi vizsgálatával mindkét ágazatban számos olyan munkakört tudtunk volna beazonosítani, ahol a személyiségjegyeknek valóban kiemelkedő funkciója van.

De lépünk tovább az ágazatok osztályozásában! A középső két oszlopban feltüntetjük a *szaktudás* fontosságának két lehetséges mérőszámát: a technikai képességek mutatóját (c), valamint a matematikai képességek és a technikainak nevezett képességek mutatójának az összegét (d). Ezeknek a mutatóknak az lenne számunkra a funkciója, hogy a foglalkozások konkrét szaktudás-igényét jelezzék, vagyis azt, hogy egy adott feladat ellátáshoz milyen mértékben van szükség iskolában elsajátítható tudás-elemekre, konkrét műveletek, algoritmizálható folyamatok ismeretére. Valójában ezt a funkciót egyik mutató sem tölti be tökéletesen: a technikai tudás faktor túlságosan a tevékenységek fizikai jellegére összpontosít, míg a matematikai képességek – értelemszerűen – a tudásterületeknek egyetlen, bár alapvető szegmensét foglalják magukban. Jól érzékeltetheti problémánkat például az orvosok esete: az ő szakmájukban igényelt magas szintű szaktudás egyik faktorban sem jelenik meg kellő intenzitással. Éppen ezért végül a személyiség-faktorok és a szaktudás jellegű faktorok összevetését két módon is elvégeztük: a 4-elemű személyiségfaktorból egyszer csak a technikai tudás faktor átlagát vontuk ki (b-c), egyszer pedig a kétféle szaktudás-jellegű faktor összevont mutatóját (b-d).

A táblázatban kivastagított számokkal jeleztük azokat az értékeket, amelyekre a továbbiakban a személyiségintenzív ágazatok kialakítását alapoztuk. Az első két oszlop – mint már jeleztük – egyöntetűen jelöli ki a következő az öt ágazatot, mint olyat, amelyben kiemelkedő a személyiségjegyek szerepe: az oktatást, a pénzügyet, a közszolgáltatásokat, az egészségügyet és szociális szférát, valamint az ingatlanforgalmazást. A személyi szolgáltatások területét csak kommunikációs készség-igénye alapján sorolhatnánk ide esetleg, ám aszerint is csak meglehetősen alacsony értékkel.

Ha a személyiségfaktorok és a szaktudás egymáshoz viszonyított súlyát a „technikai

tudás” faktort felhasználva vesszük tekintetbe (b-c), akkor az ötelemű csoport összetétele változatlan marad. Ha viszont a matematikai képességeket is a szaktudás tényezőhöz soroljuk (b-d) úgy (nem túlságosan meglepő módon), erős számításigényük miatt a pénzügyek kikerülnek a személyiségintenzív ágazatok csoportjából. Ráadásul ekkor megintcsak felbukkannak a személyi szolgáltatások a pozitív értéket mutató ágazatok körében. Végül a négy különféle megközelítést felhasználva úgy határoztunk, hogy a négyből legalább háromszor viszonylag magas, pozitív értéket mutató ágazatot tekintjük személyiségintenzívnek a továbbiakban: az ingatlanügyet, a pénzügyet, a közigazgatást, az oktatást, valamint az egészségügyet.

4.4.3. Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív gazdasági ágazatokban

Megfelelő adatok hiányában⁴⁰, mi a következőkben a háromelemű kapcsolatrendszer két szélső pontjának összefüggéseit vizsgáljuk – vagyis a társadalmi háttérnek a munkapiaci sikerre gyakorolt hatását tekintjük az általunk személyiségintenzívként besorolt munkakörök esetében (ld. 4.3. ábra). Amennyiben pozitív kapcsolatot találunk (egy sor tényezőre kontrollálva természetesen), feltételezni fogjuk, hogy az itt nem mért közvetítő ismérvek olyan személyiségjegyek, amelyek a családi háttérrel összefüggenek, és amelyek speciális szerepet töltenek be a személyiségintenzívnek tartott munkakörökben (ágazatokban) való boldogulás szempontjából. Ez a gondolatment nyilvánvalóan nem teljesen zárt, ám véleményünk szerint védhető, amennyiben valóban sikerült olyan foglalkozási csoportokat elkülönítenünk, amelyekben a vizsgált személyiségjegyek jelentősége nagy. Elfogadva ugyanis a korábban kifejtett kulturális, kapcsolati és anyagi tőke koncepciót, vagyis azt, hogy e három tényező révén tudja a szülői háttér hatását a munkapiaci sikerre kifejtetni, akkor megfelelően kiválasztott személyiségintenzív foglalkozások (ágazatok) mellett nincs okunk azt feltételezni, hogy a foglalkozásoknak éppen ebben a csoportjában akár az anyagi akár a kapcsolati tőke kiemelkedő mértékben hatna a munkapiaci sikerességre.

Megint az Ifjúság 2000 adatfelvétellel dolgozunk, vagyis a teljes népességben vizs-

⁴⁰ Vagyis hogy olyan adatforrás híján, amely egyéni kompetenciaméréseket, pszichológiai jellegű személyiségvizsgálatokat és társadalmi mobilitás információkat egyaránt tartalmaz.

gáljuk mindazokat, akik 1989 és 2000 között léptek a munkaerőpiacra. A korábban már ismertetett regressziós modelleket alakítjuk át, ezúttal úgy, hogy az alapvető magyarázó változókon kívül (szülői háttér faktor, iskolai végzettség 4 kategóriával mérve, életkor, lakóhely településének jellege, valamint – a 2000-es modellek esetében – hogy hány éve dolgozik a kérdezett) egy ágazati főhatást, valamint az ágazat és a szülői háttér közötti interakciót is tartalmazza. Az ágazati főhatás ez esetben a korábbiakban bemutatott elkülönítést jelenti: 1-es értéket kaptak a személyiségintenzívként besorolt ágazatokban dolgozók, 0-t pedig a többi ágazatban munkát végzők. A mezőgazdaságban illetve a bányászatban foglalkoztatottakat kihagytuk a modellből, mivel rájuk nézve nem volt információ a brit képességfelmérésben⁴¹. A szülői háttér és az ágazati besorolás közötti interakció értelem szerűen ugyanezen kétértékű ágazati beosztásnak és a szülői háttér változókból képzett főkomponensnek a szorzatát tartalmazza. Független változóink a már ismert jövedelem és társadalmi presztízs mutatók, mindkettő külön-külön becsülve az első munkába állás idejére, illetve 2000-re. A modelleket férfiakra és nőkre elkülönítve készítettük el.

A 4.10. táblázat a modellek legfontosabb eredményeit foglalja össze – nevezetesen a szülői háttér hatására és a személyiségintenzív ágazatokra vonatkozó paramétereket. (A teljes modellt lásd a Függelék F.4. táblájában.) A nyolc esetből összesen háromban találunk szignifikáns, pozitív szülői háttér hatást, mégpedig mindhárom esetben a betöltött foglalkozás presztízsére nézve. A férfiak első foglalkozásának presztízsét a kétféle ágazati csoportban azonos mértékben befolyásolja a származás. Nem így a néhány évvel későbbi presztízst: azt ugyanis mind a nők, mind pedig a férfiak esetében kizárólag a személyiségintenzívnek tekinthető ágazatokban befolyásolja az, hogy valaki milyen családból származik.

⁴¹ A dolgozatban nem közölt elemzések tanúsága szerint a kapott összefüggéseket nem módosítja érdemben az, ha a nem személyiségintenzív ágazatok közé a mezőgazdaságot valamint a bányászatot is besoroljuk.

4.10. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív ágazatokban

A főbb változók paramétereit és sztenderd hibák. OLS modellek, kontrollált hatások

	Férfiak				Nők			
	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000
Szülői háttér	130 463	0,58*** 0,22	383 514	0,06 0,26	226 436	0,21 0,23	1054 658	-0,24 0,34
Személyiségintenzív ágazat – ref: egyéb ágazat	49 2621	2,39* 1,39	-2268 2054	3,73*** 1,05	- 1324	8,73*** 0,80	- 1825	8,81*** 0,94
Szülői háttér * személyiségintenzív ágazat	-1744 1452	0,37 0,77	1477 1065	0,99* 0,53	1025 720	0,19 0,44	1557 984	1,61*** 0,51
Konstans	-2819 8587	18,27** 3,68	35823* 8716	17,29** 4,40	7677 7949	22,36** 3,74	50993* 9864	31,62** 5,09
Esetszám	739	1024	1042	1165	714	1027	786	839
R-négyzet	0.12	0,33	0.15	0,29	0.08	0,39	0.11	0,37

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Ifjúság2000

Eredményeink egyúttal a személyiségintenzív kategóriába sorolt ágazatok meglehetősen ellentmondásos munkapiaci helyzetét is mutatják: egyrészt az ide tartozó foglalkozások egyértelmű társadalmi presztízs-fölényét az egyéb ágazatokhoz képest, másrészt viszont – a nők esetében – a fizetésben tapasztalt hátrányukat. Mindez elsősorban az oktatás, másodsorban pedig az egészségügyi pályák e kategóriába tartozásából adódnak. Valójában azonban e két ágazat szerepeltetése a személyiségintenzív ágazatok között más szempontból is túlságosan összetetté teszi, és így elhomályosítja a látott képet. Mégpedig azért, mert ezeken a területeken foglalkoztatottak túlnyomórészt közalkalmazottak, meglehetősen nyomott bérrel, és olyan állásokban, amelyek – főleg az életpálya korai szakaszán – kevés lehetőséget nyújtanak kiemelkedésre, egyéni különbségek megjelenítésére. Ezzel összefügg, hogy mint azt az elméleti részben kifejtettük, az államnak mint munkaadónak kevesebb lehetősége van az iskolai végzettségen túl egyéb szempontok szerint válogatni a munkavállalók között, egyrészt az adminisztratív előírások, másrészt pedig (és ezt már mi tesszük hozzá) a verseny alacsonyabb szintje miatt.

Ezen megfontolások miatt most bemutatjuk az előbbi modelleket úgy is, hogy azokban nem szerepeltetjük az állami és önkormányzati vállalatoknál valamint a költségvetési és társadalombiztosítási szervezetekben foglalkoztatottakat. A fő eredményeket a

4.11. tábla emeli ki.

4.11. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív ágazatokban. Csak piaci és nonprofit szektor

A főbb változók paramétereit és sztenderd hibák, kontrollált hatások

	Férfiak				Nők			
	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset első állás	SIOPS első állás	elsőKereset 2000	SIOPS 2000
Szülői háttér	-204 601	1,01*** 0,25	338 552	0,11 0,25	114 543	0,20 0,27	996 740	-0,12 0,34
Személyiségintenzív ágazat	8122 4966	1,56 2,41	6332* 3511	-1,88 1,58	-3903 2896	8,52*** 1,71	-3505 3699	7,29*** 1,69
ref: egyéb ágazat								
Szülői háttér * személyiségintenzív ágazat	-2097 3386	0,49 1,56	6338*** 1724	1,75** 0,74	5635*** 1451	-0,30 0,81	6979*** 1927	1,39 0,87
Konstans	-5947 10950	19,47*** 4,13	45944*** 9555	20,68*** 4,31	10093 11051	23,07*** 4,47	52068*** 11695	36,41*** 5,32
Esetszám	520	740	869	967	449	659	552	591
R-négyzet	0,15	0,29	0,24	0,29	0,14	0,23	0,18	0,19

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Ifjúság2000

Látható, hogy a vizsgált kör szűkítése jelentősen módosította eredményeinket. Mivel a változtatás révén a személyiségintenzív faktorokból elsősorban pedagógusokat és alacsony fizetésű, kezdő egészségügyi szakembereket vontunk ki a modellből, nem meglepő, hogy eltűnt a személyiségintenzív ágazatokban dolgozók bérhátránya. Ennél érdekesebb viszont, hogy – várakozásainknak megfelelően – felerősödött a szülői háttér közvetlen hatása, mégpedig elsősorban éppen a személyiségintenzív ágazatokban. Az egyetlen eset, amikor ágazattól független erősséggel jelentkezik a szülői háttér hatása, az a férfiak első foglalkozásában elért társadalmi presztízs. Ezzel szemben a férfiak esetében mind a 2000-es jövedelemre, mind pedig a 2000-es foglalkozási presztízsre csak a személyiségintenzív ágazatokban dolgozók körében hat a szülői háttér. A nőknél a versenyszférát tekintve kizárólag a keresetre vonatkozóan találunk szülői háttér hatást, mégpedig mind az első, mind pedig a 2000-es állás esetében – mindkét alkalommal kifejezetten a személyiségintenzív ágazatokban dolgozók körében. Az, hogy a szülői háttér a versenyszférában a jövedelemre is hat (sőt, főképpen a jövedelemre hat), míg a teljes népesség esetén ezt nem tapasztaltuk, összhangban van azzal a megfigyeléssel, hogy az állami szektorban kevesebb lehetőség van az egyéni képességek pénzben is megnyilvánuló premizálására, különösen a fiatal munkavállalók esetében.

Az eredményeket látva felmerül a kérdés, hogy vajon a személyiségintenzív ágazatokban elérhető jövedelem-, illetve presztízsprémium vonzóbbá teszi-e az ezekben fellelhető munkahelyeket a kedvezőbb társadalmi helyzetből indulók számára. Nagyobb valószínűséggel dolgoznak-e ezekben az ágazatokban (vagyis a pénzügy, az ingatlanforgalmazás, a közigazgatás, az oktatás és az egészségügy területén) azok, akik „jobb” családokból származnak, amennyiben egyéb jellemzőik másokéhoz hasonlóak? A kérdésre a választ logisztikus regressziókkal keressük, melyek függő változója a személyiségintenzív szektorokhoz 1-es értéket rendelő kétértékű változó – vagyis a személyiségintenzív szektorban dolgozás valószínűségét vizsgáljuk az egyéb ágazatokban való elhelyezkedéshez képest. A 4.12. táblában csupán a szülői háttér főkomponenshez tartozó modell-paramétereket mutatjuk be, a teljes táblát a Függelékben az F.6. tábla tartalmazza.

4.12. tábla: Személyiségintenzív ágazatokban való munkavállalás valószínűségének társadalmi meghatározottsága

Csak a piaci vállalatok és a nonprofit szektor. Logisztikus regressziók. Paraméterek és sztenderd hibák

	Férfiak		Nők	
	Első állás személyiségintenzív szektorban	2000-es állás személyiségintenzív szektorban	Első állás személyiségintenzív szektorban	2000-es állás személyiségintenzív szektorban
Szülői háttér	0,21*	-0,08	0,29**	0,20**
	0,12	0,13	0,12	0,10
Konstans	-6,93***	-26,39***	-3,61	-5,37***
	2,37	2,53	2,4	1,98
Esetszám	868	1158	681	876

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Ifjúság2000

Nemenként eltérő mértékű, de egyértelmű összefüggést találunk: a származás statisztikailag szignifikáns mértékben befolyásolja azt, hogy – azonos körülménye mellett – valaki a személyiségintenzív szektorok valamelyikében talál-e magának állást, vagy sem. Nagyobb valószínűséggel vállalnak ugyanis személyiségintenzív területeken munkát azok, akik magasabban kvalifikáltak, vagy magasabb presztízssű családból származnak. A férfiaknál ez kizárólag az első állás vonatkozásában áll fenn, a nőknél viszont mindkét vizsgált állás esetén. Eszerint tehát a fiatal munkavállalók munkahely-választási döntéseiknél figyelembe veszik azokat az előnyeiket – feltehetően képességbeli jegyeiktől, megfelelő személyiségjegyekkel való rendelkezésről van szó – amelyeket ezekben a szektorokban jól hasznosulnak, és éppen ezért szívesebben is vállalnak itt munkát, mint olyan helyen, ahol a kommunikációhoz kapcsolódó kész-

ségeknél csak kisebb szerep jut. Másik lehetőség, hogy a munkaadók maguk vannak tekintettel ezeket a készségekre, és mivel ezeket nagyobb valószínűséggel találják meg az előnyösebb társadalmi háttérű jelöltekénél, így nagyobb valószínűséggel választják ki őket a személyiségintenzív ágazatokban betöltendő állásokra.

4.5. Gazdasági szektor-hatás

Mint azt az elméleti bevezetőben elmondtuk, J. Goldthorpe a közvetlen származási hatást potenciálisan felerősítő folyamatok között tartja számon a piaci szektor kiszélesedését az állammal szemben. Érvéle szerint az állami szektorban erősebbek és szerteágazóbbak a munkáltatók kezét megkötő bürokratikus előírások, és ezért viszonylag szűk terük marad az iskolázottságon kívüli egyéb tényezők figyelembe vételére a megfelelő jelöltek kiválasztásában. A piaci szektor munkaadói viszont szabadabban válogathatnak és érvényesíthetnek a pillanatnyi piaci igényeknek inkább megfelelő, sokszor szubjektív kiválasztási elveket – háttérbe szorítva ezáltal akár az iskolai végzettség kritériumát is. Ebből következően arra számíthatunk, hogy a munkapiacnak ezen a területén a társadalmi háttér hatása is markánsabban érvényesül a kiválasztási folyamatokban.

Elméletünket az előbbieken már részlegesen teszteltük, hiszen az előző fejezetben kiderült: a személyiségintenzív ágazatoknak sokkal inkább a piacon tevékenykedő szegmenseire jellemző a társadalmi háttér befolyása, semmint az állami, vagy önkormányzati szektor munkaadóira. A következőkben ezt az elemzést terjesztjük ki a már megszokott interakciós módszerrel, mégpedig úgy, hogy korábban bevezetett modelljeinket ezúttal a piaci és állami szektort egymástól elválasztó kétértékű változóval, valamint e változónak a családi háttér-mutatójával vett interakciós taggal bővítjük ki. Az állami szektorba soroltuk – csakúgy, mint a korábbi elemzéseknél – az állami és önkormányzati vállalatokat, valamint a költségvetési és társadalombiztosítási intézményeket. Főbb eredményeinket a 4.13. tábla mutatja be – a teljes modellt pedig az F.7. táblázat.

4.13. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a piaci és az állami szektorban.

Lineáris regressziós modellek paraméterei. Kontrollált hatások.

	Férfiak				Nők			
	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset 2000	SIOPS 2000
Szülői háttér	335	0,56**	-1836**	-0,08	-313	0,43	216	1,78***
	639	0,28	877	0,45	533	0,27	808	0,44
Versenyszféra	3700***	-2,37***	9557***	0,10	5509***	-5,80***	8243***	-5,87***
	1274	0,63	1814	0,92	1095	0,65	1766	0,95
Szülői háttér * versenyszféra	-275	0,17	3336***	0,33	1476**	-0,28	2142**	-1,94***
	710	0,32	934	0,48	652	0,36	962	0,52
Konstans	-6180	20,52***	26882***	17,41***	5473	33,60***	40612**	39,04***
	7713	3,40	8312	4,26	7526	3,74	9788	5,34
Esetszám	846	1152	1133	1263	717	1035	795	848
R-négyzet	0,12	0,34	0,19	0,28	0,11	0,36	0,13	0,33

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Ifjúság 2000

Eredményeink – összhangban a személyiségintenzív szektorok vizsgálatánál tapasztaltakkal – megintcsak visszatükrözik bizonyos foglalkozáscsoportok kétarcúságát. Nevezetesen arról van szó, hogy a legtöbb esetben a versenyszférában dolgozók előnyeiket mutathatjuk ki az állami szektor munkavállalóival szemben, de csak ami a jövedelmüket illeti. Társadalmi presztízsiük ezzel ellenétesen, éppen hogy kedvezőbben alakul, mint a piaci szektorban foglalkoztatottaké. Feltételezhető, hogy e kettősség különösen a pályakezdés időszakában jellemző, hiszen több magas presztízsi, jellemzően állami alkalmazottként tevékenykedő foglalkoztatottra igaz az, hogy jövedelme alacsonyabb szintről indulva csak később indul erőteljes emelkedésnek. Tipikus példa erre az orvosoké.

Térjünk most át a társadalmi háttér hatásának vizsgálatára. Ami a jövedelmet illeti, megállapíthatjuk, hogy azt a kedvező szülői háttér *kizárólag* a piaci szektorban befolyásolja pozitívan. Ez a helyzet a férfiak 2000-es jövedelmét, valamint a nőknek mind az első, mind pedig a 2000-es jövedelmét illetően. Kissé meglepő az az eredményünk, miszerint a férfiak 2000-es jövedelmére az állami munkahelyeken a kedvező társadalmi háttér hatása éppen hogy negatív lenne, ám az ebben az esetben tapasztalt viszonylag magas interakciós paraméterek mindenesetre újra megerősítik a családi háttérnek a piaci szektorban betöltött szerepéről megfogalmazott hipotézisünket.

A társadalmi presztízst tekintve négyből három esetben nem találunk különbséget az állami és a piaci szektor között a származásnak a kimenetre gyakorolt hatásában, egy

esetben viszont éppen várakozásainkkal ellentétesen alakulnak az összefüggések. A nők 2000-es társadalmi presztízst ugyanis családi háttérük éppen hogy az állami szférában látszik erőteljesebben befolyásolni.

4.6. A közvetlen származási hatás mértékének időbeli alakulása

Az eddigi, empirikus vizsgálatokat bemutató fejezetekben láttuk, hogy több olyan társadalmi-gazdasági körülmény is a közvetlen származási hatást erősíti, amely körülmény Magyarországon az 1989-1990-es rendszerváltás óta fokozott mértékben van jelen. A vizsgált személyiségintenzív szektorok közül, amelyekről bebizonyosodott, hogy erőteljes bennük a családi háttér hatása, a pénzügyi és ingatlanforgalmazói szféra tartozik azok közé, amelyekben megnőtt a foglalkoztatottak aránya 1990 után. Egyértelműen a közvetlen hatást megerősítő változás a piaci szektor térnyerése az állami javára, és láttuk ezen kívül azt is, hogy nem várhatjuk a közvetlen származási hatás mértékének csökkenését a diplomások számának radikális emelkedésétől sem. Eben a fejezetben azt vizsgáljuk, hogyan alakult a társadalmi háttér szerepe Magyarországon a rendszerváltás után a korábbi évtizedekhez viszonyítva. Hipotézisünk ugyanis a korábbiak fényében, hogy a foglalkozás presztízse és a jövedelem szempontjából legalábbis nem csökkent a származás direkt hatása 1990 után – a kilencvenes évek második felében nyilvánvalóan megjelenő modernizációs folyamatok ellenére sem.

Feltételezésünket a szakirodalom részben alátámasztja. A szülői háttér közvetlen hatásának rendszerváltozás utáni alakulásáról – mint azt már korábban kifejtettük – csak kisszámú, következtetéseiben egymásnak ellentmondó vizsgálati eredmény áll rendelkezésre. Az egyetlen olyan elemzés, amely időbeli összehasonlításra vállalkozik, 1999-re eltűnni látja a származás közvetlen hatását Magyarországon (Németh 2006). Ezzel szemben az egészen más módszerekkel készült nemzetközi keresztmetzeti vizsgálatok (Iannelli 2002; Evans és mások 2005. Kogan és Unt 2005) szignifikáns, nemzetközi összehasonlításban közepesen erősnek mondható direkt kapcsolatot mutatnak ki társadalmi háttér és megszerzett társadalmi pozíció között Magyarországon a 2000-es évek elején.

A dolgozatunkban mindvégig fókuszban tartott jövedelem és foglalkozási presztízst

közül a rendelkezésre álló, egyéb kívánalmainknak megfelelő adatbázis, az Időmérleg2000 felvétel csupán az utóbbi vizsgálatára nyújt lehetőséget⁴². Ezt a vizsgálatot felhasználva kohorsz-elemzést végeztünk, hogy megállapítsuk, hogyan alakult a családi háttérnek az első foglalkozás presztízisére gyakorolt hatása a rendszerváltás után. Az Időmérleg 2000 felvétel előnye, hogy nagy, a felnőtt lakosságot reprezentáló mintán a kilencvenes évek viharos társadalmi folyamatait követően nyújt pillanatfelvételt a magyar társadalom egyes jellemzőiről⁴³. Számunkra különösen fontos, hogy a szülőkkel kapcsolatos részletes információk (apa, anya foglalkozása és iskolája) mellett retrospektív módon információt tartalmaz a kérdezettek első foglalkozásáról is. Ily módon előállítható az első foglalkozás társadalmi presztízse (SIOPS) mutató, amelynek használatával kiküszöbölhetjük az életkori hatásból származó torzítást.

Stratégiánk a következő. Lineáris regressziós egyenletekkel becsüljük a szülői háttérnek az első foglalkozás presztízisére gyakorolt hatását úgy, hogy közben az iskolázottság mellett még néhány kulcs-tényező – így a kohorsztagság – hatását kiszűrjük. Második lépésben aztán a főhatások mellé bevezetjük a szülői háttér és a kohorsztagság közötti interakciókat mérő tagokat, hogy megállapíthassuk, milyen különbségek voltak az egyes kohorszok között az általuk megtapasztalt közvetlen szülői háttér-hatás mértékében. Referencia csoportként – a hagyományoktól eltérően – a legfiatalabbakat választottuk, hiszen célunk ez esetben annak vizsgálata, hogy mennyiben tértek el az ő munkapiacra lépésük körülményei bármely egyéb, korábban született korcsoportétól. A becsléseket férfiakra és nőkre külön végezzük.

Magyarázó változóként szerepelnek a modellekben a szülői háttér mellett az iskolai végzettség, az életkor (korévben mérve), a kohorsz-hovatartozás és a lakóhely jellege. (Részleteket lásd a Függelékben.) Arra törekedtünk, hogy amennyire a rendelkezésre álló adatok ezt lehetővé teszik, a modellekben szereplő változók ne térjenek el a korábbi fejezetekben bemutatott modellekben alkalmazottaktól. A *szülői háttér* indikátoraként egyetlen főkomponenst használtuk – ennek előnye megintcsak az,

⁴² Ez nem meglepő, ha meggondoljuk, hogy egy keresztmetszeti vizsgálatban az első munkahelyről nyilvánvalóan csak retrospektív kérdésekből nyert információk szerepelnek. Míg azonban az többékevésbé reális elvárás, hogy az emberek visszaemlékezzenek első foglalkozásukra, az első jövedelemről ez korántsem mondható el.

⁴³ Az elemzést a 18 és 70 év közöttiekre szűkítve a felhasznált mintanagyság 7023 fő. Az adatok leírását lásd a Függelékben.

hogy jól alkalmazható interakciókban is. A főkomponenst az apa által elvégzett osztályok számából, az anya által elvégzett osztályok számából, valamint az apa foglalkozásának társadalmi presztízséből állítottuk elő. (Az anya foglalkozása azért nem került bele ismérvként a mutatóba, mert az idősebb generációkban túlságosan magas volt a nem dolgozó anyák aránya.) Az *iskolai végzettséget* dummy változókkal mértük, referencia a 8 általánost végzettek, további kategóriák a szakmunkások, az érettségizettek, valamint a diplomások. A *lakóhely* szintén négykategóriás változó (Budapest, megyeszékhely, egyéb város, falu), referenciaként a falu szerepel.

A kohorszok kialakításánál a lineáris kohorsz-képzés módszerét választottuk, vagyis születési év szerint, azonos időintervallumokra bontottuk a mintatagok születési évjáratait. A 4.14. táblázat a felhasznált születési évjáratokat mutatja, valamint azt, hogy az egyes kohorszok tagjai melyik évben léptek jellemzően munkába – utóbbi információ bemutatására a munkába lépés évének mediánját tüntettük fel. Látható, hogy a legifjabb kohorszot a rendszerváltás után munkába lépő csoportnak tekinthetjük.

4.14. tábla: Az Időmérleg 2000 adatok elemzésénél felhasznált kohorszok

	Születés éve	Első munkába lépés éve. Medián
1. kohorsz	1931-1940	1955
2. kohorsz	1941-1950	1964
3. kohorsz	1951-1960	1974
4. kohorsz	1961-1970	1984
5. kohorsz	1970 után	1994

A 4.15. tábla az interakciós tagok nélkül, illetve az azokkal együtt készített modelleket mutatja be. Minden modelltől tisztán kirajzolódik az iskolai végzettségnek a státuszt meghatározó szerepe, de emellett az is látható, hogy a népesség egészében jelen van a családi háttér közvetlen hatása is az első foglalkozás presztízsére. Ez utóbbi eredményt az interakciós tagokkal készített modellek nem árnyalják: a megmagyarázott varianciarányad ezek bevezetésével nem emelkedik, és az interakciós paraméterek egyike sem szignifikáns statisztikai értelemben. A szülői háttér önálló hatása a férfiak modelljeiben az interakciós tagok bevezetésével némileg lecsökken ugyan, azt sejtetve, hogy a referencia csoportként választott fiatal korcsoportban ez a hatás gyengébb lehet kissé, mint a népesség egészében. A többségében pozitív interakciós paraméterek ezt szintén alátámasztani látszanak, ám statisztikailag egyikőjük sem szignifikáns, így elfogadhatjuk a hipotézist, hogy a társadalmi háttérnek a foglalko-

zás presztízisére gyakorolt közvetlen hatása nem csökkent Magyarországon a kilencvenes években.⁴⁴

⁴⁴ Ugyanerre a következtetésre jutunk akkor is, ha az idősebb kohorszokat összevonva állítjuk szembe a legfiatalabbal, és egyetlen, „idős kohorszok* szülői háttér” interakciós tagot szerepeltetünk a modellekben.

4.15. tábla: Közvetlen szülői háttér hatás a különböző születési kohorszokban.

A csak főhatásokat tartalmazó, valamint az interakciós tagokkal bővített modellek. Függő változó: foglalkozás presztízse (SIOPS) az első állásban. Lineáris regressziós modellek paramétereit és a sztenderd hibák

	Férfiak		Nők	
	1. modell	2. modell	1. modell	2. modell
Szülői háttér	0.951*** 0.14	0.782*** 0.29	0.910*** 0.13	0.909*** 0.28
A kért iskolai végzettsége – ref: 8 ált. Szakmunkásképző	4.970*** 0.44	5.005*** 0.45	2.910*** 0.47	2.897*** 0.48
Érettségi	9.057*** 0.51	9.086*** 0.51	10.62*** 0.44	10.61*** 0.44
Diploma	21.89*** 0.67	21.92*** 0.67	20.68*** 0.58	20.68*** 0.58
A kért lakóhelye – ref: község				
Budapest	0.312 0.52	0.336 0.52	-0.886* 0.48	-0.880* 0.48
Megyeszékhely	0.468 0.48	0.486 0.48	-0.181 0.46	-0.177 0.46
Város	0.095 0.4	0.0962 0.4	-0.773* 0.4	-0.768* 0.4
Életkor	0.0621 0.056	0.062 0.056	0.0758 0.053	0.0755 0.053
Születési kohorszok – ref: 5. kohorsz				
1. kohorsz	0.542 2.27	0.407 2.29	0.108 2.17	0.0113 2.18
2. kohorsz	-0.294 1.71	-0.458 1.72	0.793 1.64	0.844 1.65
3. kohorsz	0.725 1.18	0.637 1.19	0.946 1.15	0.948 1.16
4. kohorsz	0.905 0.72	0.766 0.75	1.643** 0.72	1.699** 0.74
Interakciós hatások				
Szülői háttér*1.kohorsz		0.106 0.44		-0.14 0.4
Szülői háttér*2.kohorsz		-0.0328 0.37		0.142 0.36
Szülői háttér*3.kohorsz		0.345 0.35		0.0868 0.33
Szülői háttér*4.kohorsz		0.253 0.35		-0.17 0.36
Konstans	27.87*** 1.49	27.94*** 1.49	28.08*** 1.42	28.09*** 1.43
Esetszám	3428	3428	3595	3595
R-négyzet	0.39	0.39	0.42	0.42

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

Adatforrás: Időmérleg 2000 adatfelvétel

4.7. Családi erőforrások a szülői hatás működésében

Hipotéziseinkben három olyan erőforrás típust különítettünk el, amelyek révén a családi háttér az iskolai pályafutás lezárása után, attól függetlenül is kifejtheti hatását: a kulturális, a kapcsolati és az anyagi erőforrások rendszerét. Úgy érveltünk, hogy amellet, hogy ezek mindegyike bizonyítottan kihat kisebb-nagyobb mértékben az iskolai eredményességre, léteznek olyan mechanizmusok, amelyek révén ezen erőforrások birtoklása pótlólagos előnyt jelenthet az iskolából való kilépés után is. A kulturális erőforrások – képességek, attitűdök, viselkedésmódok stb. – olyan megkülönböztető jegyként jelenhetnek meg a munkapiaci kiválasztódási folyamatban, melyek elősegítik a kiemelkedést több, azonos végzettségű jelölt közül. A kapcsolati tőke a jól ismert módon segítheti elő az eredményes állásszerzést – kedvezőbb álláslehetőségekhez juttatva azokat, akiknek saját, vagy szülők révén elérhető kapcsolatrendszere magasabb státuszú egyénekhez vezet el. Az anyagi tőke pedig a keresési idő meghosszabbításával teheti sikeresebbé az álláskeresést, de hasonló eredményre vezethet az elvárt jövedelmei szint emelése révén, illetve természetes módon segíti az előrelépést a szülőktől kapott anyagi transzfer is.

A háromféle erőforrás hatásmechanizmusának vizsgálata önálló kutatás tárgyát képezhetné. Olyan speciális adatforrásra lenne ugyanis ehhez szükség, amely az itt használt adatbázisokban rendelkezésre álló korai karrierre vonatkozó információkon, valamint a szülők alapvető tulajdonságaira vonatkozó adatokon túl részletes, célzott információkat tartalmazna a család erőforrásokkal való ellátottságáról is. A kulturális és az anyagi erőforrás mérésére korábbi vizsgálatokban jól bevált módszerek, kérdéssorok állnak rendelkezésre, melyek a gyermekkor időszakára vonatkozóan írják le a család körülményeit. Kevésbé feltérképezett terület a szülőktől „örökölt” kapcsolatrendszer vizsgálata, de erre is kidolgozhatók kérdőíves, a gyerekkorra visszatekintő, retrospektív módszerek. Ideális esetben a háromféle erőforrás mennyiségét mérő indikátorokból három, hasonló tulajdonságokkal rendelkező mérőszámot állíthatnánk elő, amelyek a megfelelő modellekbe illesztve mérhetővé tennék az egyes tőkefajták abszolút és relatív fontosságát a státuszmegszerzés folyamatában.

Az anyagi és a kapcsolati tőkének a pályakezdés alakításában betöltött szerepét ezen túl elvileg közvetlenebb módon is vizsgálhatjuk, mégpedig a pályakezdés folyamatának részletes feltárásával. Olyan események feltérképezésére gondolunk itt, mint a

munkaszerzésben felhasznált személyes kapcsolatok rendszere, beleértve az információszerzést és a direkter segítségnyújtást is, részletezve azt is, hogy milyen jellegű, milyen csatornákon szerzett kapcsolatokról van szó. Hasonló módon, az anyagi erőforrások szerepe is feltárható a pályakezdés szempontjából kritikus időszakban kapott szülői transzferek megismerésével – akár kérdőíves, akár interjú technikákkal.

A kulturális tőke működésének közvetlen megfigyelése ennél nehezebb feladat elé állítja a kutatót. Ehhez a statisztikai megközelítés helyett egyértelműen kvalitatív eszközökre volna inkább szükség. Hogy működésük közben vizsgálhassuk az általunk átörökíthetőnek nevezett személyiségjegyeket, célszerű volna például résztvevő megfigyeléseket végezni állásinterjúkon és a munkaerő kiválasztásának egyéb fórumain – ideális esetben végigkövetve a munkaerő kiválasztásának teljes folyamatát a munkaerő-igény megfogalmazódásától, a hirdetés feladásán és az önéletrajzok közötti szelekción át a sikeres interjúkig. Megfelelő indikátorok kialakításával így feltárhatóak lennének a kiválasztásban szerepet játszó különféle tényezők, köztük az átörökíthető személyiségjegyek rendszere is.

A felsorolt lehetőségeknek jelenleg csupán kisebbsége áll rendelkezésünkre, hogy a háromféle családi erőforrásnak a pályakezdés alakításában betöltött szerepét kimutassuk. Ezek, ha a három hatás mértékének számszerűsítésére, jelentőségük egymáshoz viszonyítására nem is adnak módot, mint ahogy nem tesznek lehetővé a résztvevő megfigyeléshez hasonlóan elmélyülő adatgyűjtést sem, mégis támpontként használhatók annak megállítására, hogy hipotéziseink megalapozottak-e, vagyis valóban kell-e számolnunk a szóban forgó hatások jelenlétével a mai magyar munkaerőpiacon.

A következőkben először is felidézzük azokat a korábban már tárgyalt eredményeinket, amely a kulturális erőforrás működésére utalnak, illetve azokat is, amelyek a másik két tőkefajta szerepét valószínűsítik a frissdiplomások esetében. Ezt követően közlünk egy rövid leíró elemzést a kapcsolati erőforrás jelenlétének illusztrálására, végül pedig az Olvasó figyelmébe ajánljuk az 5. fejezetben található esettanulmányokat, amelyek a három erőforrás egyikének vagy másikának szerepét mutatják meg pályakezdő diplomások esélyeinek alakításában.

4.7.1. Korábbi eredményeink az erőforrások működésére vonatkozóan

A státuszreprodukciós folyamatok vizsgálatának irodalmában elterjedt feltevés a szülői iskolázottságot mint a család kulturális klímájának mutatóját, a szülők foglalkozását pedig mint az anyagi körülmények mutatóját tekinteni. A megoldás nyilvánvalóan kompromisszumnak tekinthető az erőforrás-formák közvetlenebb méréséhez képest, ám kétségtelen, hogy nem teljesen megalapozatlan. Bemutatott elemzéseink közül, mint azt korábban már kifejtettük, a frissdiplomásokra vonatkozó, Fidév vizsgálaton elvégzett becslések teszik lehetővé, hogy ilyen jellegű következtetéseket megfogalmazzunk. A szokásos értelmezést annyiban módosítottuk, hogy mivel a szülők foglalkozását annak társadalmi presztízsével mérjük, úgy véljük, hogy az egyszerre tartalmaz az anyagi körülményekre, valamint a család kapcsolati tőkájére utaló elemeket. Ennek alapján arra következtethetünk, hogy a fiatal diplomás férfiak esélyeire a szülői háttér elsősorban az anyagi és kapcsolati erőforrásai révén hat (mivel az erősebb háttér-hatást az apa foglalkozása fejtette ki), míg a diplomás nők esetében inkább a kulturális örökség a meghatározó (minden esetben valamelyik szülő iskolázottsága mutatott szignifikáns hatást). Vagyis a frissdiplomás vizsgálat szerint mindhárom tőkefajtának van valamiféle szerepe a munkapiaci esélyek alakításában, ám működésük nemenként eltérő.

A teljes népesség vonatkozásában egyértelműen a kulturális erőforrás jelenlétére utal azon eredményünk, amely szerint azokban az ágazatokban, ahol fokozott jelentősége van a kommunikációs készségeknek, valamint az írásbeliségnek, és csak viszonylag kisebb súlya a tárgyyszerű tudásnak, az átlagnál nagyobb a családi háttér jelentősége a jövedelem, illetve az elért társadalmi presztízs alakításában. Mint azt a személyiségintenzív ágazatokról szóló, 4.4. fejezetben részletesen bemutattuk, a pénzügyi, ingatlanügyi, oktatási és egészségügyi területen, nem állami szektorban dolgozók között határozott jövedelem- és presztízselőnyt élveznek a „jobb” családból származók. Ezeket a szektorokat mi „személyiségintenzív” ágazatoknak neveztük, és úgy érveltünk, hogy mivel kommunikáció készség-igényeik alapján különböztettük meg őket a többitől, valószínűsíthető, hogy éppen ezen sajátos képesség-igényük okozza, hogy az átlagnál jobban jutalmazza a kedvező társadalmi háttérrel. Amennyiben pedig ez a helyzet, úgy éppen a kulturális erőforrás működését figyelhetjük itt meg, hiszen a korábban tárgyaltak szerint a szóbeli és írásbeli kommuniká-

ciós kompetenciák azok közé a készségek közé tartoznak, amelyekkel a jobb családi háttérrel rendelkezők másoknál jobban el vannak látva. Elvileg ugyan nem kizárt, hogy a kompetencia-igényük alapján kiválasztott ágazatok a bennük való előrejutáshoz szükséges anyagi-, vagy kapcsolati tőke tekintetében is eltérnek a többiektől, és ezért (is) élveznek bennük fokozott előnyöket a magasabb társadalmi rétegekből származók, ám ennek a feltételezésnek semmiféle bizonyított alapját nem látjuk. Ebből kifolyólag a személyiségintenzív szektorokra vonatkozó hipotézisünket igazoló eredményeinket egyúttal a kulturális erőforrások előnygeneráló szerepére vonatkozó eredménynek is tekintjük.

4.7.2. A kapcsolati erőforrások működésének vizsgálata

A kapcsolati erőforrások működését viszonylag közvetlen módon teszi lehetővé az Ifjúság2000 adatbázis. Ez tartalmaz ugyanis kérdést arra vonatkozólag, hogy ki az, akitől a kérdezett eddigi élete során a legnagyobb segítséget kapta a munkakereséshez. Bár a felsorolt lehetőségek⁴⁵ több, a kapcsolati tőke működtetésére, vagyis informális álláskeresési módra utaló forrást is tartalmaznak, azok közül mi csak a „családtól” és a „tágabb rokonságtól” válaszokat tekintettük úgy, mint a családtól származtatott kapcsolati erőforrások működtetésének biztos jegyeit. Bár nagyon valószínű, hogy a „baráttól, ismerőstől” kategória is sok esetben utal ilyen helyzetre, ezeket az eseteket alaposabb feltáró kérdések híján nem tudjuk elkülöníteni. Így tehát a 4.14. táblázat vélhetően erősen alábecsüli a családi kapcsolatrendszer felhasználásának gyakoriságát a korai munkakeresés folyamatában. Célunk azonban nem is e gyakoriság pontos meghatározása, hanem annak vizsgálata, hogyan működik ez a kapcsolatrendszer a különböző származási csoportok esetében.

Bár a kapcsolatrendszernek az állásszerzés folyamatában betöltött szerepét feltáró vizsgálat számos akad, csak kevés olyan, amely a szülők társadalmi helyzetének a hatását elemezné erre a folyamatra. Mi magunk egy korábbi vizsgálatunkban azt találtuk, hogy a brit frissdiplomás férfiak közül azok, akiknek szülei maguk is diplomát szereztek, nem csak hogy nagyobb arányban használnak ismerősi segítséget első ál-

⁴⁵ (1) senkitől, (2) családtól, (3) tágabb rokonságtól, (4) baráttól, ismerőstől, (5) munkaügyi központtól, (6) volt iskolától, tanároktól, (7) munkaközvetítő irodától, (8) újságok, hirdetés, (9) egyéb, (0) nem válaszol, (99) nem tudja

lásuk megszerzésében, mint az iskolázatlan szülők gyermekei, de az ő esetükben a személyes kapcsolatok nagyobb valószínűséggel is vezetnek diplomát igénylő, jó álláshoz, mint az egyéb csatornák. Ezzel szemben a *kevésbé* iskolázott szülők gyermekei közül éppen azok jutnak *kisebb* valószínűséggel jó álláshoz, akik személyes kontaktusokra építenek. (Blaskó 2002b)

Adataink szerint a teljes fiatal népességben Magyarországon szintén fennáll az, hogy a kedvezőbb családi háttérből érkezők inkább használnak személyes – családi – segítséget az állásszerzésnél. A 4.16. táblázatban a megfelelő gyakoriságokat az apa végzettsége szerinti bontásban adjuk közre. Látható, hogy minél kvalifikáltabb az apa, annál nagyobb valószínűséggel vesznek részt a szülők, illetve a szűk család egyéb tagjai a fiatalok munkahelyszerzésének folyamatában. A legfeljebb 8 általánost végzett apák gyermekei csak 24 százalékban, a legalább érettségivel rendelkező apáké viszont 38-39 százalékban veszik igénybe családjuk segítségét. (Az anyák iskolai végzettsége szerint nagyon hasonló eredményt kapunk, kivéve, hogy az ő esetükben a végzettségük emelkedésével a gyakoriság-növekedés teljesen folyamatos, vagyis az érettségizett anyák gyerekeihez képest még inkább támaszkodnak családi segítségre a diplomás anyák gyermekei.)

4.16. tábla: Ki segített a legtöbbet az álláskeresésben?

A szűk illetve a tágabb családot említők százalékos aránya az apa iskolázottsága szerint

	A szűk család	A tágabb család, rokonság
Apa iskolázottsága		
Legfeljebb 8 általános (1216)	24%	6%
Szaktanulmányozó (1933)	32%	5%
Érettségi (656)	39%	3%
Diploma (336)	38%	4%
Összesen (4141)	31%	5%

Adatforrás: Ifjúság2000

A családi kapcsolatok felhasználásának valószínűsége a munkakeresésben azt mutatja tehát, hogy a kedvezőbb családi körülmények közül indulók inkább támaszkodhatnak a szülőkre és a szűk családjukra az állásszerzésben. Az a várakozásunk viszont, hogy a jobb státuszú családtagok ugyanakkor jobb álláshoz is segítenék őket, vagyis hogy a kedvezőbb háttérűek legszorosabb kapcsolataik felhasználásával javítani tud-

nának pozíciójukon, nem mutatható ki. Az alábbi táblázat azt mutatja meg, hogy milyen társadalmi presztízsű foglalkozásban dolgoztak a kérdezettek 2000-ben az apa iskolai végzettségének egyes szintjein és attól függően, hogy családi kapcsolataikra támaszkodtak-e vagy sem az állásszerzés során. Látható, hogy az egyes sorokban található értékek között nincsen érdemi eltérés, vagyis nem igaz az az, hogy ez az álláskeresési mód különböző hatást gyakorolna a szülők státuszának különböző szintjein. Ezeket az adatokat példaképpen választottuk ki: más szülői jellemző, más siker-mutatóval való kapcsolata akár a nők, akár a férfiak esetében ehhez hasonló módon semmiféle összefüggést nem jelezne az álláskeresés módja és a megszerzett állás minősége között. Eredményünk azonban csupán a család és a rokonság közvetlen segítségére vonatkozik, és semmit nem mond arról, hogy a családi tágabb kapcsolat-rendszere, pontosabban az egyénnek az onnan származó gyenge kötése milyen hatást gyakorolnak a munkapiaci sikerességre.

4.17. tábla: Férfiak 2000-es foglalkozási presztízse az apa iskolai végzettsége és az álláskeresés módja szerint.

Átlagok és szórások, zárójelben az esetszámok

	Álláskeresés egyéb esz- közökkel	Álláskeresés családi se- gítséggel
Legfeljebb 8 álta- lános	32.4	30.99
	10.41	9.69
	(253)	(125)
Szakmunkásképző	36.06	34.46
	10.07	9.46
	(374)	(280)
Érettségi	39.4	37.34
	13.15	11.24
	(135)	(98)
Diploma	42.22	44.58
	12.49	12.61
	(64)	(65)
Összesen	35.86	35.35
	11.3	10.92
	(826)	(568)

Adatforrás: Ifjúság2000

4.7.3. Következtetések fiatal diplomásokkal készített interjúkból

Arról, hogy hogyan is működik maga a közvetlen szülői segítség, hogy hogyan használható fel az álláskeresésben a szülők kapcsolati hálója, az álláskeresési folyamat egyéb finom részleteiről és a szülői támogatás különféle formáiról is árnyaltabb ké-

pet nyújthatnak a kérdőíves adatfelvételeknél a csak részben strukturált interjúk. Munkánk során módunkban állt ilyeneket készíteni, mégpedig pályakezdő diplomások körében. 2006 során két alkalommal az ELTE Szociológiai és Szociálpolitikai Intézetében Róbert Péterrel közösen tartott kutatószemináriumon foglalkoztunk a diplomások pályakezdésének szociológiai aspektusaival. Ezeken a kurzusokon a 4.-5. éves hallgatókkal közösen készítettünk el egy interjú-vezérfonalat, melyet aztán a diákok néhány éven belül végzett diplomás pályakezdők körében kérdeztek le. Az interjúkban részletesen kitértünk a szocializációnak azon mozzanataira, amelyek elősegíthették a kulturális erőforrások felhalmozását, feltártuk az iskolából a munkapiacra való átmenet folyamatát, hogy az annak során felhasznált anyagi és kapcsolati tőkék működését megismerhessük. A következő fejezetben ezek közül az interjúk közül kettőt mutatunk be esettanulmány formájában. A két történetet úgy választottuk ki, hogy azok az előnyös szülői háttér pozitív hatásait szemléltessék. Mindkét interjú többedik generációs diplomás fiatallal készült, és érzékletes példáját nyújtja annak, milyen formában jelenhetnek meg a családi háttérből származó előnyök a pályakezdés során.

Az első esettanulmány egy 29 éves fiatalember életpályáját mutatja be. A diplomás, ambiciózus szülők szoros felügyeletük alatt tartották és tartják máig is fiuk sorsát. Gábor iskolatörténete a művészelőkű pedagógus anya, és a racionális gazdasági szakember apa elképzeléseinek ötvözeteként formálódik. A Balettintézetes kitérő után tanulmányait Gábor közgazdasági szakközépiskolában, majd a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán és végül a Budapesti Corvinus egyetem közgazdász szakán folytatta. Tanulmányaival párhuzamosan középiskolás kora óta dolgozik édesapja tanácsadói cégében, ami mellett ma már saját cégét igazgatja, egy nagyobb vállalatnál részmunkaidőben főkönyvelő, valamint óraadó tanár egy főiskolán. A szülők hatása Gábor pályájának alakulására sokrétű. Nyilvánvaló az anyagi befolyás, hiszen a jól menő családi vállalkozásban teremtenek neki állást, amelyben fiatal korától kezdve jól meg is fizetik. Keresetéből fiatalon lakást vásárol, és valószínűleg ez segíti hozzá ahhoz is, hogy saját cégét megalapíthassa. A pozíció azonban nem csak anyagi biztonságot nyújt – a munkája során kialakuló, de valójában édesapja személyéhez erősen kötődő kapcsolatai számos új lehetőséget hoznak magukkal. Ezeken keresztül jut további állásaihoz: a jó nevű cég főkönyvelői állásához, majd pedig óraadói státuszához egy főiskolán. A történet háttérben pedig mindvégig ott húzódik a kulturális örökség

hatása is: a tanácsadói-gazdálkodási skilleket természetes módon lehetett ellesni az édesapától, miközben a szellemi alkotás (tanítás, könyvírás) igénye és az azokhoz szükséges készségek valószínűleg mind anyai, mind apai örökségként felfoghatók.

Míg Gábort érezhetően a fiatal diplomások felső rétegeibe emeli mind jövedelme, mind pedig halmozott pozícióinak társadalmi presztízse, addig másik interjúalanyunk esetében korántsem ez a helyzet. Zoltánál inkább arról van szó, hogy a szerzett diploma jellegéhez, de különösen saját személyes ambícióihoz képest került relatíve kedvező helyzetbe jómódú, iskolázott szülei révén. Az édesapa segítségével szerzett gyakornoki állás a nagy állami vállalatnál ugyanis hosszabb távon nagy valószínűséggel jobb lehetőségeket biztosít majd, mint amelyet a saját erejéből megcélzott, egyéb álláslehetőségek nyújthattak volna. Zoltán kifejezetten arra számít, hogy a nagy cégnél betöltött gyakornoki állása jól fog majd mutatni az önéletrajzában, értékes referencia lehet a későbbiekben. Különbség még Gábor történetéhez képest az is, hogy Zoltán csupán egy éve végezte el a főiskolát, tehát pályájának legelején áll. Nem csak az évek számát tekintve korai pillanat ez az ő karrierjében – még inkább az, ha az ő szubjektív időskáláján mérünk. Zoltán ugyanis, ahogy maga fogalmaz, még most sem tudja, mi szeretne lenni valójában. Úgy képzelem, ráér még eldönteni, mi is érdekli igazán, és idővel elvégez majd egy egyetemet, olyat, ami ma még körvonalazatlan érdeklődési körének jobban megfelel. Hosszan elnyúló, ráérős pályakezdéssel van itt dolgunk, amelynek nyugalalmát nem utolsó sorban a szülőktől ajándékba kapott lakás biztosítja, és amelyről ma még nemigen sejthető, hova vezet majd. Bár pillanatnyilag nem hasznosítja, de a jövőben feltehetően előnyt jelent majd számára a nyelvekben való jártassága, amely jórészt megintcsak a származás (családi külföldi kiküldetés, külföldi nyelvtanfolyamok) hozadéka.

Megjelenik ugyanakkor a történetben a szülők anyagi tőkéjének egy, az elmélet alapján nem várt, negatív hatása is. A szülők által vásárolt lakásban élő, így lakásberuházásra nem kényszerülő Zoltán ugyanis nem tartja különösképpen fontosnak a pénzkeresést, jövedelmi várakozásai meglehetősen szerények. Példája azt mutatja, hogy a szülőktől származó anyagi biztonság – előzetes várakozásunkkal ellentétben – éppen hogy alacsony jövedelmekhez is vezethet a pályafutás legelején, mivel mérsékli a fiatalot érő pénzkeresési kényszert. Így az állás kiválasztásánál a magas kereset igénye háttérbe szorulhat más, hosszú távon esetleg jobban kifizetődő szempontokkal szemben, mint amilyen például az értékes szakmai tapasztalat gyűjtése, vagy a tanulási

lehetőségek akár a munkahelyen belül, akár azon kívül.

A következő fejezetben szereplő interjúszövegeket kissé lerövidítve és a könnyebb olvashatóság érdekében némileg szerkesztve adjuk közre. Hasonló okból, az interjúszövegekből elhagytuk az elhangzott kérdéseket, az interjúk vezérfonalát a „C” Függelékben közöljük.

5. Esettanulmányok

5.1. Első történet⁴⁶

1977-ben születtem... Vecsésen nevelkedtem. A K. Általános Iskolában kezdtem, Lőrincen. Mindig abba az általános iskolába jártam, ahol édesanyám tanított eleinte. ... Utána édesanyám átkerült a B. Általános Iskolába igazgatóhelyettesnek, utána átkerültem én is ezáltal a B. Általános Iskolába. Ott egy évig jártam, utána felvételt nyertem az Állami Balettintézetbe. És tanulmányaimat ott folytattam, mint balettművész... Igazándiból édesanyám küldött oda. Tehát ő mondta, hogy menjünk el felvételizni, és fel is vettek engem elsőre a Balettintézetbe, és utána oda jártam hat évig.

...A tanulás nálunk az mindig nagyon fontos volt, a családban mindenki pedagógus, nagyon fontos volt nálunk a tanulás, jó tanuló voltam. Illetve, hát a Balettintézetben, ugye, hát aki oda jár, az tudja, hogy nem igazán a tanulásra helyezik a hangsúlyt, hanem a táncra. Tehát ez egy kemény, kemény világ volt. Reggel korán kezdtünk, és este későn végeztünk a Balettintézetben. ... fegyelmet tanultam.

... Én inkább a reáltárgyakban voltam jó, humán tárgyakból kevésbé. Inkább szerettem gondolkodni, minthogy így betanulni, magolni, az annyira nem az én asztalom. Sokat bicikliztem, szerettem. Akkor számítógéppel sokat játszottam, ezekkel foglalkoztam leginkább.

... édesanyám ugye mindig minket zenei pályára (szánt), hegedültem is, a nővérem zongorázott, lehet, hogy művész akart volna lenni, de hát végülis nem lett. Mert hogy minket mindig művészi tárgyra küldött. ...

Hát a Balettintézetből eljöttem, utána a Közgazdasági Szakközépiskolába jártam, végülis előlről kezdtem, mert a gimnázium első osztályának első félévét kijártam a Balettintézetben, de hogy szakközépiskolába mentem, újra kellett járnom az első évet. Akkor elvégeztem a Közgazdasági Szakközépet, utána felvettek egyből a Pénzügyi Számviteli Főiskolára, azt elvégeztem, ott szereztem diplomát. És utána, a diploma-szerzést követően jelentkeztem a Közgáz egyetemre, közgazdász-tanár szakkiegészítő, másoddiplomás képzésre jártam, ahol most írom a szakdolgozatomat.

Tehát ez egyértelmű volt, hogy továbbtanulok, ... persze, hát egy diploma, az kell minimum.

Hát végülis az iskola az adott volt, ugye Közgazdasági Szakközépbe jártam, pénzügy szakra, tehát az adott volt, hogy valami közgazdasági rész, illetve, hát progmat-ra jelentkeztem az ELTÉ-n ... Nem vettek fel a progmatra, de nem is bánom, ezt egyáltalán nem bánom. ... Hát sejtettem, hogy ezzel a végzettséggel el fogok tudni helyezkedni, és ezzel ugye jól lehet keresni...

⁴⁶ Az interjút Dombai Borbála készítette.

... A felsőoktatásomat ugye a szüleim finanszírozták, meg hát dolgoztam közben, tehát már volt pénzem. De szüleim finanszírozták ezeket mindet, szüleimmel laktam, ők etettek...Ők ezt nagyon fontosnak tartják, ezért ők mindent megtesznek, hogy mind a két gyerekük ugye diplomát szerezzen. Tehát így is lett.

Édesanyám Szegeden tanult, a Juhász Gyulán végzett kémia, matek-kémia szakos tanárként. Utána akkor tanított Vecsésen, aztán a K. általános iskolában, ... aztán átkerült a B. Általános iskolába, ott igazgatóhelyettes volt, aztán igazgató lett. 17 évet volt ott igazgató, és most előrehozott nyugdíjba vonult, és most a cégünknel dolgozik. Közben elvégezte még a közoktatásvezetőit, tehát két diplomája van.

Édesapám Dr. Z., ő közgáz egyetemen végzett, ... statisztika-könyvvitel szakos tanár, ő tanított egy ideig a Hengersor utcában a Rudas László szakközépiskolában, aztán Közgazdaságtudományi Egyetemen, és most már egy ideje nem tanít, hanem csinálja a vállalkozásunkat.

Hát az anyai nagypapám, ő mérlegképes könyvelő volt, ő volt a Gázműveknél a főosztályvezető, a nagymamám pedig tanár volt, méghozzá tanító. Főiskolai végzettsége volt. Illetve az apai nagypapám, azt hiszem, ő egyetemet végzett. De én vele nem nagyon tartottam (a kapcsolatot), nem is nagyon találkoztam vele, de úgy tudom, hogy ő egyetemet végzett.

Egy nővérem van. Most éppen GYED-en van a második babájával, ő is pedagógus, estin tanít, az S. gimnáziumban. Magyar-pedagógia szakos tanár. ... most már phd-re jár, tehát doktorandusz.

Tanácsadó cégeink vannak, főleg gazdasági tanácsadással, belső ellenőrzésekkel, szakkönyvrírással, felügyeleti ellenőrzéssel (foglalkozunk)... Én már dolgoztam középiskola mellett is, a vállalkozásban könyveltem... .. számviteli részeket csináltam, beszámolók, elemzések, ellenőrzések, ezekről a jelentéseket én állítom össze, gépre viszem, megszerkesztem. Meg hát csináltam a cégeknek a könyvelését. (aztán persze a főiskola mellett is dolgoztam)... Hát este dolgoztam, amikor jött. Reggel el kellett menni a suliba, már erre nem is emlékszem. ... Ott van az irodánk (Vecsésen, a családi házban), meg mindenhol van irodánk. Tehát minden egyes intézetben, ahol dolgozunk, ott van egy irodánk. De én Vecsésen dolgoztam.

Ezek a könyvelések, amiket én csinállok, ... ezek már direkt hozzám jöttek, meg általam, de a vizsgálatokat (általában) ő (édesapám) szerzi persze. Mi meg dolgozunk. Így történik.

Kaptam érte pénzt, és félreraktam, meg vettem egy lakást... Nem buliztam el. De mondjuk annál többet is kerestem, hogy elbulizzam.

(A szakdolgozat megírása) ... az jó volt, mert dolgoztunk a minisztériumnak, csináltunk egy felügyeleti ellenőrzést, és én ebből írtam a szakdolgozatomat, méghozzá „Az Országos XXX Intézet komplex pénzügyi-gazdasági átvilágítása” ez volt a szakdolgozatom témája, és jelest kaptam rá.

(Ma már).. csinálom a saját cégemet, akkor a közös cégünket, és emellett a B. cégnél dolgozom. .. A B. cégnél vagyok főkönyvelő. Először heti öt napot jártam oda hozzájuk F.-be... Hát igazándiból ők kerestek meg minket, mert hogy vásároltunk több

gépkocsit tőlük, és ... mondták, hogy hát kéne nekik oda egy ember, és akkor mondtuk, hogy kipróbáljuk. Én nem kerestem munkát, mert hát így is sok feladat volt otthon, de hát hogy nem dolgoztam még így nagyobb közösségben, nagyobb társaságban, és akkor kipróbáltuk, hogy hogyan működik. És akkor elmentem oda dolgozni 2002-ben és heti öt napot jártam, és később annyi munka lett otthon, hogy szüleim mondták, hogy segítenem kell. Mert ez úgy történt, hogy reggel bementem a B. céghez, végeztem, hazajöttem, akkor még bementem Vecsésre, és akkor este későn értem haza minden nap. Tehát ez nem volt normális így. És akkor mondták, hogy jöjjenek el, mert annyi munka van otthon. És akkor én mondtam is, hogy eljövök ettől a cégtől. De a B. cég nem nagyon akarták ezt, és én mondtam, hogy átadom majd az utódomnak, és akkor heti kétszer bejárok, hogy átadjam neki. ... Végülis az lett a megoldás, hogy fölvevünk még egy adminisztrátort, és akkor én csak a főkönyvelői teendőket láttam el, nem mást, és heti kétszer járok oda be.

Meg most már jobban leosztom (a munkákat), tehát ez sokat számít. Tehát megvan az emberkéim, ki mit csinál, és ők azt csinálják, és ezért így jobban is működünk. ... Van egy könyvelőm, egy pénzügyesem, ... meg két pénztáros. Amikor ott voltam, volt autóm, kaptam céges kocsit, meg telefont, a telefonom az most is megvan, de ugye most csak két napot járok be, így nincsen céges kocsim, tehát a saját kocsimmal járok.

... azt csinálom, hogy kedd-csütörtökön oda járok (a B. céghez), és hétfőn, szerdán, pénteken az otthoni munkákat (végzem el), illetve hát mindenféle intézeteknél vagyunk belső ellenőrök, megvan, hogy mikor hova megyek, illetve hát szerdánként tanítok a K. főiskolán. Azt idén kezdtem el, számvitelt tanítok.

Oda úgy kerültem be, hogy a K. főiskola rektorának volt egy külön munkája, amiben kérte a mi segítségünket. És akkor mi ezt megcsináltuk, ... utána Apu beszélt vele, hogy hát milyen jó lenne, ha én bekerülnék egy ilyen főiskolára, mondjuk a K.-ra, mint adjunktus. És hát végülis abban maradtunk, hogy idén külsős óraadóként tanítok.

Mondjuk én elég pörgős órákat tartok, lefoglalom őket (a diákokat), szerintem nem rosszak, nem rosszak. ...heti két órám van. Mondjuk én azért elég sokszor visszamegyek, elmagyarázom, gyakorolunk elég sokat, és most már ugye megvolt az első zh, az egész jól sikerült..... Ha bent vagy egy főiskolán, hát ugye adjunktus (vagy), azért az sokat számít, hát azért az presztízs is mindenképpen. Tehát ott a piacon elismert tanárok vannak, akik ugye a vállalalkozási szférában is elég sikeresek, és mellette ott tanítanak.

A családi vállalkozásban főleg belső ellenőrzéseket csinálunk, megvan az éves programtervünk, hogy melyik hónapban mit kell elvégezni, milyen ellenőrzési feladat van, és azt a témát (viszem). Összeszedem a dokumentumokat, átnézzük, megnézzük, hogy szabályszerűen történik-e, és erről egy jelentést készítünk minden hó végén. ... Illetve szabályzatokat készítünk ilyen intézeteknek, tehát vannak ugye kötelezően elkészítendő szabályzatok, mint például számviteli politika, SZMSZ, kollektív szerződés, tehát sok ilyen. És hát ezeket, ezeket csinálgatjuk. Meg hát írunk szakkönyveket. Már megjelent egy kötetünk. Ezekbe is ugye írogatok is, meg tördelem, szerkesztem, tehát ilyen feladatokat látok el.

Hát szeretnék bemenni a főiskolára főállásban, és akkor mellette csinálni a saját

ügyeinket, tehát nekem ez a tervem.

... hétvégén is kell dolgoznom, ... tehát ennek ez az ára, hogy sosincs nyugalmam, hogy tényleg nincs az, hogy na most ott befejeztem fél 5-kor és akkor azt csinálom, amit akarok, ilyen nincs. És nem is volt sose. Én elégedett, vagyok, igen. Hát bizonyos dolgok, igen, hát az, hogy nagyon kevés idő van, szabadidőd, mindig csak idegeskedsz, illetve, hogy mindig lenne mit csinálni, tehát sosem tudsz nyugodt lenni, de mindennek ára van. Mindennek ára van, de hát alapvetően mindennel elégedett (vagyok), tehát tudom, hogy nem panaszkodhatok. Így.

- Megmondanád, hogy körülbelül mennyit keresel ezzel a három munkahellyel egy hónapban?

Nem. ...

- Nem mondanád meg? Egy körülbelüli összeget adjunk ennek: 200.000 forint alatt/fölött, 300.000 forint alatt/fölött, 400.000 forint alatt/fölött, 500, valami körülbelüli...

Hát mondjunk akkor egy ilyen intervallumot: 200 és 600 között.

5.2. Második történet⁴⁷

...Nyolc osztályos általános iskola után jártam a négy osztályos gimnáziumba. Fölvettek. Hát normál felvételi volt, egy francia emelt szintű gimnáziumba jártam. Négyes tanuló voltam kb. Négyes fölött voltam egy kicsit.

Általánosban kórusba jártam, gimnáziumban matek faktos voltam. Jártam matek korrepetálásra. Futóedzésre jártam az általános iskolában, ... filmklubba a gimnáziumban....

Az osztálytársaimmal a kapcsolatom rideg volt. Semmilyen kapcsolat különösebben nem volt. Én külön voltam.

Szabadidőmben unatkoztam. Mit csináltam még? Versírás-próbálkozások voltak, mit is, hát mást nem. Nyári kajaktáborban voltam, ilyesmi.

Érdekelt a torna, ének, aztán a matek. Harmadik-negyedikben a matek, amikor már fakultációra kezdtem járni, mert akkor már jó volt a tanár, addig utáltam. Aztán más nem. ... Földrajz... Hát mindig azon múlt, hogy a tanár jó volt-e. És akkor tetszett. Ha a tanár jó fej volt, akkor jó volt. Nem szerettem iskolába járni.

Kettő testvérem van. Az egyik az ikertestvérem. ... Hát általánosban végig együtt jártunk... Hatodik osztályban kint voltunk Ausztráliában egy évet, és akkor levizsgáztunk abból az évből, külön vizsgát tettünk. És akkor úgy folytattuk hetedikben, mintha mi sem történt volna. Aztán utána ő a Toldyba járt, a Toldy Ferenc gimnáziumba, és

⁴⁷ Az interjút Bégány Judit készítette.

utána agráregyetemre ment, a Szent István Egyetemre. És ott végzett biomérnök, nem tudom, környezetgazdasági mérnök szakon. A másik testvérem angol szakon, ő is a Szilágyi Erzsébetbe járt, mint mondtam, és ő pedig angol tanár lett, és most már az is.

Anyukám pszichiáter, apukám könyvvizsgáló. ... Hát a nagypapám, az egyik oldalról a nagypapám nagy tudós volt, közgazdász, ilyen akadémikus meg minden, Kossuth állami díj. Az a nagymamám az orvos volt, azon az ágon, anyukám ágán. Apukám ágán ilyen textilkereskedő volt a nagymamám. A nagypapám – hát őt nem tudom, mi volt, közgazdász vagy ilyesmi.

...Van egy ismerősünk, aki nagyon intelligens, okos, meg apukám legjobb barátja, és akkor ővele mindig konzultáltunk, az ő tanácsára mindig érdemes volt hallgatni....

Jó, nagyon jó anyagi körülmények között.(nőttem fel). ... Külföldön többször voltam francia, meg angol nyelvtanfolyam, ... kétszer voltam Angliában nyáron nyelvtanfolyamon, meg kétszer Franciaországban, Párizsban. És hát egy évet voltunk Ausztráliában és az is azért, végül is azt sem engedheti meg mindenki magának. Jó hát, mondjuk, a család ment ki, tehát végül is ott kerestünk, mindenki ott volt.

Az volt a lényeg, hogy egy diplomát szerezzek. Mivel én nem tudtam, mi akarok lenni, ezért nem volt ennek jelentősége, hogy mi. Kicsit kapkodás volt a pályaválasztás, mert én beteg lettem negyedikes koromban, gimnázium negyedikesben, és akkor már az volt a lényeg, hogy az érettségi meglegyen, a felvétellel nem foglalkoztunk. És akkor utána pótfelvételeinél gyorsan beadtuk, hogy legyen egy papír, és akkor azért jártam a Gábor Dénesre két évet. És ez egy nagy ilyen baki volt, félrelépés, ... otthagytam két év után. Ez egy gazdasági informatikus szak volt, és ez nem az én világom.

... Én jogász akartam egy ideig lenni, de aztán egyrészt nem vagyok jó magoló, legalábbis nem szeretek magolni, másrészt töri mondjuk jól ment, meg az irodalom is, szerettem, de aztán a töri meg az irodalom tanár rossz volt gimnáziumban, és aztán ezt így nem forszíroztam. És aztán a betegség miatt tárgytalan is lett.

... Utána mentem a Zsigmond király Főiskolára. Az is olyan volt, hogy gyorsan egy iskolát, és akkor, mert abbahagytam, és akkor hogy ne veszítsek évet. Ez is annak az ismerősnek köszönhetően, mert ő ajánlotta, mert ő részt vett annak az iskolának a szervezésében. Ez egy teljesen új iskola volt akkor. És akkor végigcsináltam azt most már. Hát nem volt olyan rossz végül is. Ott a nemzetközi kapcsolatok szakot végeztem.

... ez az ismerős választotta ki, mivel ő otthon van ezekben, hogy mi mikor aktuális... Most ez a nemzetközi kapcsolatok ez nagyon fölfutott. Akkor ez még „no name” volt, most hatszoros meg tízszeres túljelentkezések vannak. Ugye ennél a főiskolánál is, a Zsigmond király főiskolánál is mindenki oda akar menni, nyilván azok, akik még nem tudják eldönteni, hogy mik akarnak lenni, azoknak ez jó dolog, mert van egy diplomájuk valamiről, és mindenképp egy kicsi alapműveltséget szereznek. Európai Unió, az jól hangzik, az is benne van a szakirányban. ...Igazából nem érdekelt igazán a nemzetközi kapcsolatok, ezt csak úgy elvégeztem.

És aztán, amit a Zsigmond Király Főiskolán elkezdtem, az a német tanulás volt, nagyon komolyan vettem, két év alatt megszereztem a középfokú, és utána még tovább is tanultam. Folyamatosan Spiegelt olvastam, és olvasok most is, meg kint voltam Németországban nyelvtanfolyamon, meg ilyesmi.

Költségtérítéses képzés volt. A szüleim finanszírozták.

Tulajdonképpen nem érzem, hogy nagyon sokat nyújtott volna a főiskola. Végül is az Európai Unióról elég sok mindent megtudtam, de ezt már nem tudom most hasznosítani a munkámban. De lehet, hogy a későbbiekben ez még hasznos lesz, ezt nem tudom, csak viszont nem nagyon érdekel. Nem olvasok utána most már, akkor olvastam, mert kellett, de már nem olvasok, mert nem érdekel, semmilyen politika.

... még most sem tudom, hogy mi akarok lenni igazán. De arra jó volt, hogy van egy diplomám. Sok barátot nem szereztem, de mert erre azt mondják, hogy ez fontos a főiskolán kapcsolatkiépítés szempontjából, de olyan sok hasonló érdeklődésű, hát volt egy-kettő.

... mostanában csak Spiegel-t olvasok. Meg hát szépirodalmat németül. A többi nyelvet azt mellőzöm.

Hát már, szakdolgozatom megvolt, leadtam április elsejére, ez tavaly ilyenkorra megvolt, utána még egy hónapot lébecoltam, és utána elkezdtem keresni munkát. Négy hónapon át kerestem munkát. Volt egy szabad nyaram, úgyhogy nem kellett aggódnom, nem is szeretek aggódni.

... interneten keresztül kerestem munkákat, és ha behívtak ezek a fejevadász cégek, akkor ott beszélgettünk. Express újságban is néztem, Népszabadságban. A tapasztalatom az volt, hogy a legtöbb helyen csak másfél, egy, másfél év minimum tapasztalattal keresnek, és ezért nem is volt lehetőségem munkát találni ez idő alatt. Volt olyan, aki behívott második fordulóra, volt olyan, aki már majdnem, de ott is általában azokat részesítették előnyben, akik vagy már volt tapasztalata, vagy egyszerűen szimpatikus volt annak, aki behívta interjúztatni.

Adminisztrátori illetve ügyintézői (állást szerettem volna) ... Ezekhez nem kell olyan képzettség, illetve ezekhez nyelvtudás esetleg kell, de más nem. ... Fizetés, az olyan 80.000 kb. ezt jelöltem meg, mert ennél többet nem nagyon reméltem, és nem is akartam igazán, mert olyan nagyon nem voltam rászorulva. De azért nem volt, nem bántam, azért egy kezdő fizetésnek az jó volt, nettóban.

Hogy önálló legyek, az fontos, a karrier, az nem játszott szerepet. Illetve az volt a lényeg, hogy valahogy elinduljak. Tehát nem volt semmilyen karrier tervem, hogy mit akarok csinálni, csak a lehetőségek kihasználása volt napirenden.

Például egy vagongyártó céget (is megkerestem), ahol vidéki, német nyelvű, német anyanyelvű igazgatóhoz kerestek asszisztentst. Meg is kaptam volna azt az állást, pedig az nem szülő, vagy valamilyen kapcsolat révén, hanem ... olyan előnytelen volt maga az ajánlat, hogy egy poros faluban kellett volna ott lenni, szóval oda kellett volna költözni, nagyon olcsó pénzért. De megérte volna mondjuk az is, mert egy német főnök mellett lenni asszisztens, azért az elég jó tapasztalatszerzés. De aztán hamarabb jött ez a másik valahogy, kicsivel hamarabb. És akkor már ide jöttem. Volt olyan, ahol kerámia, különböző szaniter-áru termékekhez asszisztentst, adminisztrátort, raktárost (keresetek); akkor telefonközpontba ilyen ügyfélszolgálati munkatársat, aki számítástechnikai kérdésekre felel, az nem az én témaköröm, de behívtak, mert benne volt az önéletrajzomban, hogy Gábor Dénes.

A Budapest az fontos, de a munkáért mindent, de az nem volt szempont, hogy hol. Persze bármilyen munkát nem vállaltam volna el, de... nem voltam Budapesthez kötve.

Végül is az apukám szerezte ezt az állásomat, amiben most vagyok. Ez az ő érdeme, de hát közben, közben is volt olyan, hogy egy helyre az apám révén mentem be, de ott nem kellettem. Tehát ez is olyan szerencse volt. Tehát apámnak szívességet tettek, hogy engem oda bevettek, a céghez.

Egy gyakornoki program keretében kerültem ide. És féléves határozott munkaviszonyra, amit most egy hónappal meghosszabbítottak, egy vizsgát kell tennem, és hogyha ez sikerül, akkor határozatlan idejűre kerülök, mint területi képviselő. Ez azt jelenti, hogy a vállalkozókkal tartom a kapcsolatot. Már két hónapot gyakorlatban eltöltöttem, mert helyettesítettem egy kollégát, aki beteg lett, és így tetszik a dolog. Sokat kell mozogni benne, nem egy helyben ülni, van benne kommunikáció, és ugyanakkor bizonyos adminisztratív feladatokat is el kell látni. És ezek mind közel állnak hozzám, szeretek megszerezni dolgokat, ilyen adatokat. A munkahelyi környezet megszokása az az elsődleges most, tehát az, hogy felelősség van rajtam. Mivel első munkahely, ezt már önmagában nehéz megszokni. Maga a munka, az hogy ilyen munkakörben vagyok, az tökéletesen megfelel nekem. Ez nehéz, hogy felelősség van rajtam. De ez mindenhol van, ezt meg kell szokni.

Hát a tapasztalat az fontos volt, a kommunikációs készség, ... de hogy egyébként mit tartottak fontosnak (a felvételnél), azt nem tudom. Igen, legyen diploma, manapság ugye diplomához már nyelvvizsga, tehát ezek fontosak voltak.

... teljesen a kapcsolat számított, hogy odakerültem. És volt, van olyan, aki ugyanígy nemzetközi kapcsolatokat végzett, és ugyanakkor kezdte, mint én, neki is valakije volt ott. ... De teljesen csak azok tudnak erről, akik berkekben vannak. Tehát van olyan egyetem, azt hiszem, akivel kapcsolatban van ez az állami cég, akkor az is kapcsolat, hogyha az egyetemmel van kapcsolatban, és a révén jut oda. De azért ezek ilyen lezsírozott állások.

Ez csak határozott idejű, aztán ha megtalálja valaki, hogy mit szeretne csinálni, mint én, ha szerencséje van... Ha nem, akkor is valamilyen tapasztalatszerzésre jó, mondjuk az, hogy beírhatja az önéletrajzába hogy ott volt fél évet, akár már az is sokat számíthat. Ez egy magyar állami monopólium ...

Most még vizsgát kell tennem a jövő héten, ha sikerül, akkor utána – szóval ez a feltétele a további foglalkoztatásomnak. Ha sikerül, ha nem sikerül, ez mindenképpen egy olyan dolog, hogy hát akár fél évet itt töltöttem. Ha sikerül, akkor természetesen belekerülök a területi képviselői határozatlan idejű munkaviszonyba, és akkor az lesz a további pályafutásom.

Hét órás határozott (munkarendben) vagyok, részmunkaidőben, de attól függően lehet hosszabb is, ha éppen egy héten meg kell oldani egy feladatot..

... hierarchiában nem gondolkodom, hogy ennél magasabb szintre akarnék menni, mert ez már a cégen belüli hierarchiában ez az egyik legmagasabb, az osztályvezető-helyettes alatti szint. De nem azért, mert ehhez több tudás, vagy más, tehát vagy mit tudom én mi kellene. ... Csak egyszerűen a hierarchia valahogy így van, hogy itt ezek a területi képviselők, akik a hierarchiában föntebb vannak. De ez nem oszt, nem szoroz. Nincs ilyen álmom, hogy én majd osztályvezető-helyettes leszek 10 év múlva,

szóval vannak előttem a rangsorban azért páran.

(A bérem): Hát ez a minimálbér és 150 között félúton valahol. Ez teljesen relatív, szóval ez nem egy ilyen magas fizetés, de pályakezdőnek ez jó. És úgy különösen, mivel nekem nincsen családom, nem kell eltartanom hat éhező kis száját, plusz még nem kell ilyen pluszkiadásokra költenem, hogy, törlesztő részlet, vagy albérlet, ezért nekem ez bőven megfelel. És még a felét, azt el tudom rakni ilyen tarcsiba a fizetésnek.

Ahhoz hogy eltartsak egy családot, természetesen kell keresni, most ha ez határozatlan idejű munkaviszony lesz, akkor ez azt jelenti, hogy van egy biztos megélhetésem, akkor ... lehet egy családot is eltartani. De ez most elvileg különösebben nem foglalkoztat, hogy most hirtelen családot alapítsak. Most 25 éves vagyok, rossz kimondani, mert mindig 24-et mondtam mostanáig, de most már egy hónapja 25, úgyhogy ennyi.

Saját lakásban élek. A szüleim úgy vették, és átírták a nevemre.

Szerintem öt év múlva már lehet, hogy tudni fogom, hogy mi az, ami konkrétan érdekel. És akkor abba az irányba kezdek el egyetemre járni, vagy tanulni, mivel még állami képzésben, állami finanszírozású képzésben még nem vettem részt, ezért még lehetőségem van, ... költségmentesen elvégezzek még egy felsőfokú dolgot. A külföld is eszembe jut, hogy esetleg utazgatni külföldön, vagy ilyesmi, de alapvetően itt Magyarországon képzelem el a jövőmet. Érdekel a filozófia, igazából sok minden érdekel, de hogy mi lesz az, amibe befektetem az energiámat, az majd kiderül.

6. Közvetlen származási hatás az ezredforduló Magyarországn: amit megtudtunk, és amit nem

Dolgozatunkban a társadalmi helyzet nemzedékek közötti átörökítésének egy sajátos területét jártuk körül: azt a kérdést, hogy vajon hatással lehet-e az egyén életútjára a családi háttér az iskolai végzettség megszerzésén túl, a munkapiacra való kilépés időszakában is. Ezt a fajta szülői hatást *közvetlen* szülői háttér hatásnak nevezi szakirodalom – megkülönböztetve ezzel a gyakrabban vizsgált, volumenében jellemzően nagyobb hatástól: az egyenlőtlenségek iskolai végzettségen keresztül való átörökítésétől. Célunk azonban éppen az volt, hogy megmutatassuk: a szociológiában manapság háttérbe szoruló, közvetlen származási hatás is létező, a kutatók, sőt a politika döntéshozók figyelmére is érdemes formája a fennálló esélyegyenlőtlenségeknek.

Azon túl, hogy a 2000-es évek legelején készült magyarországi adatbázisok felhasználásával kimutattuk a közvetlen származási hatás jelenlétét, arra törekedtünk, hogy e hatás működési módját és működésének területeit minél pontosabban körülhatároljuk. Hipotéziseket fogalmaztunk meg és ellenőriztünk a közvetlen származási hatástól leginkább érintettek körére vonatkozóan, azok iskolai végzettsége, a betöltött munkakör jellege, valamint a munkavégzési szektor vonatkozásában is. Rendszerbe szedtük ezen túl azokat a családi tőkeformákat is, amelyek révén a szülői háttér hatást gyakorolhat az egyén munkapiaci esélyeire.

Vizsgálati módszerünk alapvetően statisztikai jellegű volt, különféle nagymintás adatfelvételek elemzésével kerestük a választ a feltett kérdésekre. Elsődlegesen OLS regressziós becsléseket alkalmaztunk, melyek függő változója a megszerzett foglalkozás presztízse (SIOPS), illetve az abban elért kereset volt. A különböző modellekben, amennyire ezt az adatbázisok lehetővé tették, következetesen ugyanazokat a kontrollváltozókat igyekeztünk felhasználni. Minden esetben kontrolláltunk a kérdezett életkorára, lakóhelyének jellegére, és ahol erre mód nyílt, a munkapiaci tapasztalatra is. Elemzéseinket férfiakra és nőkre elkülönítve készítettük el. A statisztikai elemzéseket az 5. fejezetben közölt esettanulmányok egészítették ki: a fiatal diplomások körében készített interjúk elsősorban a szülői hatást közvetítő családi erőforrások működésére szolgáltak példákkal.

Eredményeink a korábbi vizsgálatokkal egybecsengően megmutatták, hogy a szülői háttér közvetlen hatása létező jelenség ma Magyarországon, bár mértéke valóban

elmarad az egyenlőtlenségek iskolarendszeren keresztül való átörökítésének mértékétől és nem minden időpontban, nem minden sikermutató vonatkozásában jelentkezik. A szülői jellemzőkből készített mutató teljes hatásának szintje az egyes modellekben felére-egynegyedére esett vissza a kért iskolai végzettségének a modellbe való bevonásával. Még így is figyelemre méltó közvetlen szülői hatást találtunk azonban a teljes fiatal népességben belül a férfiak első foglalkozásának presztízsére, valamint néhány évvel későbbi munkahelyükben elért jövedelmi szintjükre egyrészt, valamint a nők első és későbbi munkahelyi presztízsére és későbbi fizetésükre másrészt. Amikor egy további elemzés során azt vizsgáltuk, hogy ezek a rendszerváltozás utáni időszakban talált hatások hogyan alakultak a korábbi évtizedekhez képest, nem találtunk lényeges változást a megelőző időszakokhoz viszonyítva. Vagyis arra a következtetésre juthattunk, hogy a származás közvetlen hatásának mértéke nem csökkent le a rendszerváltás után sem – legalábbis nem a 2000-es évek legelejéig.

Kutakodásainkat abban a meggyőződésben folytattuk, hogy a népesség egészében tapasztalt viszonylag alacsony szintű, vagy statisztikai értelemben esetleg nem is szignifikáns mértékű közvetlen szülői hatás valójában elfed olyan eseteket is, amelyekben az összefüggés valójában létező, akár jelentős nagyságú. Egyik ilyen jellegű feltételezésünk a diplomások körére vonatkozott. Velük kapcsolatban tulajdonképpen már az az állítás is igazolásra szorult, hogy egyáltalán működhet körükben a szülői háttér közvetlen hatása – több fontos szakirodalmi példa ugyanis éppen ennek ellenkezőjét mutatja (Hout 1988; Vallett 2004; Breen és Jonsson 2005). A fiatal diplomásokra vonatkozó vizsgálódásainkat két lépcsőben végeztük. Először az Ifjúság 2000 adatbázison készítettünk olyan modelleket, amelyek a szokásos változók mellett az iskolai végzettség és a szülői háttér mérőszáma közötti interakciós tagokat is tartalmaztak. Ezekből fakadó következtetéseink részlegesen igazolták várakozásainkat: a kereset vonatkozásában valóban teljesül az iskolázottsággal nem csökkenő hatás hipotézis. A szülői háttér közvetlen hatása ugyanis a nők első keresetére, illetve a férfiak néhány évvel későbbi keresetére éppen hogy kizárólag a diplomások körében jelenik meg, az alacsonyabban iskolázottak között ez a hatás elhanyagolható. Ami a foglalkozási presztízst illeti, arra nézve viszont a diplomások körében nem találtunk közvetlen származási hatást az Ifjúság adatbázis alapján. Ezeket az eredményeket tovább finomította egy frissdiplomás adatfelvétel, a Fidév99 elemzése. Itt már persze nem az alacsonyabban iskolázottakkal való összevethetőség, hanem az volt a cél,

hogyan a diplomások körében működő szülői hatás jelenlétét kimutassuk úgy, hogy közben a munkapiaci esélyeket alakító tényezők különösen széles körét tartjuk kontroll alatt. Azt találtuk, hogy a férfiaknál a diploma megszerzése után néhány évvel jelentkezik csak a közvetlen szülői hatás: ekkor azok a diplomás férfiak, akiknek az apja a foglalkozási presztízs-skála felső negyedébe tartozik, átlagosan 12 százalékkal keresnek többet másoknál, míg azok akiknek az apja is diplomás volt, mintegy 4 százalékkal kedvezőbb presztízsű pozícióra számíthatnak a többiekénél. A nők esetében viszont éppen a legelső állás vonatkozásában figyelhettünk meg statisztikailag szignifikáns szülői hatásokat. Első állásukban azok a diplomás nők, akiknek az apja is diplomás, átlagosan 9 százalékkal kerestek többet másoknál, míg a diplomás anyák lányai átlagosan 4 százalékkal kedvezőbb presztízs-szintű állásokban dolgoztak. Néhány évvel később azonban a nők esetében egyik hatás sem bizonyult már statisztikailag szignifikánsnak.

Fontos látnunk, hogy a feltárt szülői háttér hatás egy sor lényeges, ám sok esetben nem ellenőrzött tulajdonság azonossága mellett is fennáll. A felhasznált adatforrás komoly erőssége ugyanis a szokásos társadalmi mobilitás adatfelvételekhez képest, hogy árnyalt distinkciókat tesz lehetővé a diplomások csoportján belül: nem csak a főiskolásokat különíthettük el az egyetemet végzettektől, de megkülönböztethettük egymástól a különféle szakot végzőket, sőt a különböző mértékben népszerű szakok diplomásait is. Ez azért nagyon lényeges, mert így nem kell attól tartanunk, hogy valójában az iskolázott (magas presztízsű) szülők informáltabb, jobb eredménnyel kecsegtető szak- és intézményválasztásának a hatását látjuk tükröződni gyermekeik jó munkapiaci helyzetében. Nem, itt ténylegesen arról van szó, hogy az egyébként teljesen azonos diplomával rendelkezők esélyei közötti különbségeket tudunk a szülői háttér hatására visszavezetni. Az a feltevésünk ugyanakkor, hogy a feltárt szülői hatás erőteljesebb lenne az általános képzésben részesültek körében, mint azok között, akik a munkapiacra közvetlenül felhasználható, specializáltabb tudást kaptak, nem igazolódott.

Eredményeink világossá tették, hogy ma Magyarországon nem igaz az, hogy a felsőfokú végzettség mintegy elmosná a származás hatását. Ennek megfelelően abban sem reménykedhetünk, hogy a nagyfokú felsőoktatási expanzió önmagában az összetételhatás következtében előbb vagy utóbb a mobilitási szint általános emelkedéséhez vezetne.

Lényeges megfigyelésünk mindenesetre, hogy nem a felsőoktatásba bekerülő, viszonylag kisszámú alulról jövő diákra várnak társaikétól rosszabb esélyek a munka piacon. Amit vizsgálatunkban találtunk, az nem a hátrányok fokozott halmozódása. A különféle modellekkel való kísérletezéseinkből az derült ki, hogy az „elit elitje”, a (legalább) második generációs diplomások, valamint a legfelső foglalkozási csoportok tagjainak gyermekei azok, akik erőforrásaikat sikeresen konvertálva megtalálják az utat a diplomás állások krémjéhez a felsőoktatás tömegesedésének időszakában is.

A további tényezők, melyek elemzéseink szerint a közvetlen szülői hatás felerősödésével járnak együtt, a munkahely jellemzőivel függenek össze. Két olyan foglalkozás csoportot azonosítottunk, amelyekben fokozott szerepet játszhat az, hogy az oda bekerülni kívánó jelölt milyen családból származik: az általunk személyiségintenzívnek nevezett foglalkozások körét, valamint a piaci szférában űzött foglalkozásokat.

A személyiségintenzív munkaköröket úgy határoztuk meg, hogy azokban a sikeres munkavégzéshez fokozott mértékben van szükség olyan, a szülői házban elsajátítható, és a család társadalmi pozíciójával összefüggő készségekre, mint kommunikációs és szociális készségekre, valamint a kreativitás, vagy az autonómia. Ezekhez képest pedig relatíve háttérbe szorul a specifikus szaktudás fontossága, illetve bizonyos esetekben a szaktudás hiánya akár leplezhető-helyettesíthető is a megfelelő személyiségjegyek birtoklásával. Ideális esetben ezeket, az általunk személyiségintenzívnek nevezett foglalkozásokat célzott vizsgálattal lehetne beazonosítani, szakértői vélemények figyelembe vételével, az adott foglalkozást űzők megkérdezésével, vagy éppen megfigyeléses vizsgálattal. Sajnos azonban nem találtunk módot arra, hogy ilyen részletességű (Amerikában például egyébként létező) adatbázist használjunk a személyiségintenzív foglalkozások beazonosítására. Ehelyett a British Skills Survey ágazati szintű adataival dolgoztunk, kiválasztva azokat a gazdasági ágazatokat, amelyekben különösen fontosnak bizonyulnak a legkülönbélebb kommunikációs kompetenciák, valamint az íráskészség, míg hozzájuk képest csak kisebb súllyal esik latba a technikai tudás, illetve a matematikai képességek.

Összesen öt ágazatot különítettünk így el, mint személyiségintenzívet: az oktatást, a pénzügyeket, a közszolgáltatások területét, az egészségügyi és szociális szférát, valamint az ingatlanforgalmazást. Az Ifjúság2000 adatbázis alapján készített, a személyiségintenzív ágazatban való dolgozás, valamint a szülői háttér mutató közötti

interakciót tartalmazó modellek igazolták hipotézisünket. Megmutattuk, hogy valóban ezekben, a képesség-igényük szerint beazonosított ágazatokban van jelen a közvetlen szülői hatás túlnyomó része. Ha a munkapiac egészét tekintjük, akkor a kedvezőbb családi háttérűek előnyét a személyiségintenzív ágazatokban kizárólag a foglalkozási presztízs vonatkozásában tudjuk kimutatni. Amikor azonban elemzésünket leszűkítettük a piaci szférában foglalkoztatottakra, akkor erőteljesebb, a keresetek alakításában is megnyilvánuló származás-hatást találtunk ezekben az ágazatokban. Az egyetlen eset, amikor ágazattól független erősséggel jelentkezik a szülői háttér hatása, az a férfiak első foglalkozásában elért társadalmi presztízs. Ezzel szemben a férfiak esetében azt találtuk, hogy mind a 2000-es jövedelemre, mind pedig a 2000-es foglalkozási presztízstre csak a személyiségintenzív ágazatokban dolgozók körében hat a szülői háttér. Ugyanez a helyzet a nőknél is, bár náluk nem 2000-ben, hanem csak az első foglalkozás esetében tapasztalunk szülői háttér hatást, viszont akkor kifejezetten a személyiségintenzív ágazatokban dolgozók körében.

Az a megfigyelésünk, hogy a személyiségintenzív ágazatoknak elsősorban a piaci szférában tevékenykedő szegmenseiben van jelen a közvetlen szülői háttér-hatás, már előrevetíti azon eredményünket is, hogy általában is erősebb ez az összefüggés a piaci szektorban, mint az állami szférában. Ezt a feltételezést közvetlenül is tesztelve (a regressziós modellekbe ezúttal a piaci szférában való munkavállalást jelző mutató és a szülői háttér közötti interakciót bekapcsolva) azt találtuk, hogy a jövedelmet a kedvező szülői háttér *kizárólag* a piaci szektorban befolyásolja pozitívan. A társadalmi presztízst tekintve ugyanakkor nem találtunk ilyen összefüggést. A jövedelemre vonatkozó eredmények mindenesetre egybevágnak J. Goldthorpe elgondolásával (1985), valamint saját hipotézisünkkel is, miszerint a bürokratikus szabályoktól kevésbé korlátozott piaci szféra tágabb teret nyújt a munkaadóknak az iskolai végzettségtől független kiválasztási szempontok érvényesítésére.

Eredményeinkből nyilvánvalóvá vált, hogy beazonosíthatók a munkapiacnak olyan szegmensei, amelyekben a sikert fokozott mértékben meghatározhatja a társadalmi háttér. Interakciós tagokat tartalmazó, célzott modelljeinkkel olyan siker-tényezők vonatkozásában is ki tudtunk mutatni közvetlen szülői hatást, amelyekben a csupán főhatásokat tartalmazó, vagyis minden munkapiaci területet azonosként kezelő modellek nem jeleztek ilyet. Az elvégzett elemzések szerint egyértelműen a piaci szféra az, ahol az egyenlőtlenség átörökítésének ilyen formái fennállnak, azon belül is pedig

elsősorban olyan munkakörök, amelyekben egyes személyiségjegyeknek fokozott szerep jut. Ez utóbbiakat azonban további kutatások során az itt bemutatottnál pontosabban kellene beazonosítani. Ideális esetben Magyarországon, az itteni munkapiac sajátosságai alapján kellene lenne jó olyan vizsgálatot végezni, amelynek révén az egyes foglalkozások szintjén tudjuk meghatározni azok kompetencia-igényeit. Ezeket az adatokat felhasználva azután be lehetne azonosítani az örökölhető személyiségjegyeket fokozott mértékben igénybe vevő, személyiségintenzív munkaköröket. E vizsgálódás során ráadásul az itt figyelembe vett kommunikációs kompetenciák mellett figyelembe kellene venni a munkakörökben szükséges kreativitás mértékét és a munkavégzés autonómiájának szintjét is – ezek a képességek ugyanis a szülői értékrend vizsgálatok szerint szintén könnyebben elsajátíthatók a középosztálybeli családokban, mint az alacsonyabb társadalmi rétegekben. Különösen lényeges, hogy a személyiségintenzív területek beazonosítása során kizárólag azokat a készségképesség területeket vegyük figyelembe, amelyek a szakirodalom alapján bizonyíthatóan összefüggenek a családi háttérrel. Kizárólag így léphetünk túl ugyanis azon az egyébként igen elterjedt gyakorlaton, hogy bizonyos kompetenciákat pusztán mindennapi tapasztalatokból kiindulva „középosztályinak” minősítünk, és ennek alapján feltételezzük, hogy a származás előnyt jelenthet azokon a területeken, ahol ezek alkalmazására szükség van.

Arra vonatkozóan, hogy hogyan, milyen mechanizmusokon keresztül biztosít előnyt a származást, dolgozatunkban több hipotézist is megfogalmaztunk, ám ellenőrzésüket csak részlegesen tudtuk elvégezni. Valójában ez az a terület, ahol vizsgálatunk a legtöbb nyitott kérdést hagyta maga után. Közvetett méréseink, illusztratív elemzéseink, a személyiségintenzív ágazatok működésére vonatkozó eredményeink, valamint frissdiplomás interjúink alapján mindenesetre valószínűsíthetjük, hogy a család hatását megjelenítő erőforrások valóban jól besorolhatók három nagy csoportba: a kulturális, a kapcsolati és az anyagi erőforrások közé. Ezek közül a kulturális erőforrások működése mutatható ki a legnehezebben – az, hogy a családban szerzett készségek, képességek, értékek, viselkedésmódok nem csupán az iskolai eredményességet, hanem a munkapiaci sikert is befolyásolhatják. Az erre utaló vizsgálati eredményeink – a szülők iskolai végzettségének a közvetlen hatása a diplomások esetében, a közvetlen családi hatás fokozott jelenléte a nagy kommunikációs készség-igényű szektorokban, valamint az esettanulmányok egyes részletei – azonban elég kecsegtetőek

ahhoz, hogy további kutatásokra sarkalljanak. Ezek során a munkapiaci kiválasztási folyamat végigkövetésével lehetne beazonosítani azokat a momentumokat (álláshirdetés megszövegezése, önéletrajz-írás, az interjú során feltett kérdések...), amelyekben a megfelelő kulturális beállítottságokra való igény, illetve a jelöltnek az azokkal való ellátottsága megnyilvánul. Csakúgy, mint a személyiségintenzív szektorok beazonosításánál, itt is fokozott gondot kell azonban fordítani a valóban társadalmi háttér-függő kulturális jegyek beazonosítására.

A kulturális erőforrások mellett sok szerzőhöz hasonlóan mi is kiemeltük a kapcsolatrendszer szerepét az álláskereső folyamatában. Mi azonban természetesen arra a kérdésre helyeztük a hangsúlyt, hogy hogyan befolyásolhatja a kapcsolatrendszer felhasználását, illetve annak sikerességét, a család társadalmi helyzete. Arra jutottunk, hogy elsősorban a szülők közvetlen segítségének felhasználása, valamint a magas státuszú szülők szintén magas státuszú ismeretségi körének a segítségnyújtása vezethet fokozott pozitív kapcsolati-tőke hatáshoz a „jó családból” származók esetében. Adatainkból azonban csak azt sikerült kimutatni, hogy az iskolázottabb szülők gyermekei valóban nagyobb arányban használják szűk családjuk segítségét az álláskeresőben – azt azonban nem, hogy ezek a kapcsolatok jobb álláshoz is segítenék őket, mint a kevésbé iskolázott szülők gyermekeit az ő szüleik segítése. Ez azonban véleményünk szerint nem ok arra, hogy elveszük a kapcsolati tőke szerepére vonatkozó feltevésünket: további vizsgálódásoknak ki kellene térnie a szülőkön túl a szülők révén ismert személyek segítségének eredményességére is.

Harmadikként az anyagi erőforrásokat számba véve azt kell mondjuk, hogy velük kapcsolatban némiképp ellentmondásos eredményekre jutottunk. Úgy tűnik, a stabil anyagi háttér, az anyagi biztonság hatása a pályakezdés folyamatában kétarcú. Alapvetően arra számítottunk, hogy az anyagi biztonság, a szülőktől örökölt vagy transzferként kapott pénzügyi erőforrások szintén kedvezően befolyásolják a pályakezdést, és pozitívan hatnak az elért jövedelemre a fokozott jövedelemvárások révén is. A rendelkezésünkre álló adatok ezeknek a hipotéziseknek a közvetlen ellenőrzésére nem adtak módot – bár az apa foglalkozásának pozitív hatását legalább részben a család anyagi erőforrásaira vezethetjük vissza. Ugyanakkor viszont fiatal diplomásokkal készített interjúink azt is megmutatták, hogy a pályafutás korai szakaszában az anyagi biztonság éppen hogy negatívan is hathat a jövedelemre. Azt találtuk ugyanis, hogy az anyagi készlet hiánya – mindenek előtt a saját lakás birtoklása és

így a hitel-szorítás elkerülése –nyugodtabb, „ráérősebb” pályakezdést tesz lehetővé, melynek során a fiatal háttérbe szoríthatja az elérhető jövedelmet, mint munkahely-választási szempontot. Ehelyett előtérbe helyezheti a szabadidőre vonatkozó preferenciáit – akár azért, hogy tanulni tudjon még munka mellett – vagy éppen olyan állást választhat, amely hasznos szakmai tapasztalatokhoz juttatja, később „jól mutat a CV-ben”, látókörét szélesíti, még ha nem is jár túl nagy mértékű anyagi jutalommal. E befektetések megtérülése valószínűleg hosszabb távú – vélhetően csak évek múlva térül meg magasabb fizetés, vagy foglalkozási presztízs formájában.

Ez a felismerésünk elvezet ahhoz a kérdéshez, hogy vajon milyen következményekkel járhat az, hogy vizsgálódásaink nem terjedtek ki a pályafutás egészére, hanem csupán a pályakezdésre koncentráltunk. Az iskolából a munkapiacra való átmenet folyamata az utóbbi időszakban egyre fokozódó figyelmet kapott szociológiai irodalomban (pl. Müller és Gangl 2003). Nem véletlenül: a korábban jellemzően egyenes vonalú, egyirányú átmenetet ma fokozott mértékben tarkítják az iskolarendszertől való ki- és visszalépések, párhuzamos státuszok. Az első munkahely klasszikus biztonsága is lecsökkent, a benne való tartózkodás jellemző időtartama erősen lerövidült. Elemzéseink az iskolarendszertől való kilépés utáni első munkavállalásra,⁴⁸ valamint (az Ifjúság és a Fidév vizsgálat esetében) a néhány évvel később betöltött állásra irányultak. A két vizsgált időpont között némileg megváltozó szülői háttérhatásokat találtunk a legtöbb esetben. A férfiak esetében jellemzően azt tapasztaltuk, hogy az első foglalkozáshoz képest néhány évvel később megnövekedett a szülői háttér szerepe a munkapiaci esélyek alakításában – illetve sok esetben a pályakezdekőkor egyáltalán nem is jelent (még) meg ez a hatás. Mindezt jól magyarázhatják a pályakezdés bizonytalanságai, az első állás esetlegessége, az, hogy az egyén képességeihez és igényeihez való illeszkedés csak egy hosszabb folyamat során formálódik – és ennek során teljeseedik ki a státuszkorrekció is. Egybevégt ez az eredmény azzal a megfigyelésünkkel is, hogy bizonyos esetekben a biztos anyagi háttér inkább a ráérősebb „pályára álláshoz” segít hozzá, vagyis hogy azok, akiket családjá anyagiilag támogatni tud, kevésbé helyezik előtérbe az első állás megválasztásánál a jöve-

⁴⁸ Ez az Ifjúság adatbázis esetében az első, legalább 3 hónapig betöltött állást jelentette, az Időmérleg vizsgálatnál egyszerűen a kérdezett által meghatározott „első állást”, míg a frissdiplomás adatok esetében a diplomázás után bő egy évvel betöltött állást - amely az esetek háromnegyed részében egyezett meg valóban az első állással.

delmi szintet. Ezen életkori hatások mellett a diplomások esetében még a történeti hatással is számolhatunk: azzal, hogy a második mérésünk idejére (2004-re) telítettebbé vált a diplomás munkapiac, és így a munkaadók esetleg fokozott mértékben vettek figyelembe más szempontokat is az iskolai végzettségen túl. A nők esetében azonban kevésbé egyértelmű a kirajzolódó kép. Náluk egyaránt találunk olyan esetet, amikor a két vizsgálati időpont között nem változik, vagy akár csökken is a család hatása, és csak elvétve olyat, amikor a hatás növekedne. A különbségek okait további vizsgálatoknak kell feltárnia. Az mindenesetre valószínűsíthető, hogy a karrierút korai szakaszában várható pályamegszakítás – a gyermekvállalás – miatt a nők a férfiaknál inkább törekednek arra, hogy már legelső állásukként is olyat válasszanak, amely minél nagyobb mértékben kielégíti igényeiket, megfelel jövedelmi és egyéb elvárásaiknak.

Látható, hogy a közvetlen szülői hatás időbeli alakulását tekintve kutatásunk nyomán maradtak még, sőt születtek is újabb kérdőjelek. Ezeknek csupán egyike a bemutatott nemi különbség értelmezése. Szükség lenne arra is, hogy továbblépünk a pályakezdés időszakától, és megvizsgáljuk, hogyan alakulnak a vizsgált hatások a karrierút későbbi szakaszaiban. A korábbi kutatások jellemzően azt találták, hogy az életút során a szülői ház közvetlen hatása mérséklődik, vagy meg is szűnik. Ezek a vizsgálódások azonban a társadalom egészét tekintették és nem fordítottak kiemelt figyelmet a közvetlen hatástól leginkább érintett szegmensekre: a piaci szférában dolgozóakra, a munkájuk során személyes tulajdonságaikat fokozott mértékben használókra, valamint a diplomásokra. Ezeknek a csoportoknak a beazonosítása e dolgozat fontos hozzájárulása lehet a társadalmi egyenlőtlenségek átörökítéséről szóló akadémiai és politikai párbeszédhez egyaránt.

Függelék

A. Adatok és változók

Ifjúság 2000 adatfelvétel

Vizsgált népesség: 15-29 éves korosztály. Mintanagyság: 7988 fő. Adatfelvétel ideje: 2000. Adatfelvétel módja: személyes interjúk.

Az elemzésekben figyelembe vettek köre: jelenlegi fő tevékenysége a munka és 1998 után lépett először munkába – összesen 3662 fő

Az elemzésekhez felhasznált változók

Vizsgált ismérv	A változó leírása
Első jövedelem	Havi nettó bér az első, nem szünidei, legalább 3 hónapig betöltött állásában*. Kategóriák közéértékei: 5000 Ft, 15 000 Ft, 25 000 Ft, 35 000 Ft, 45 000 Ft, 55 000 Ft, 65 000 Ft, 75 000 Ft, 85 000 Ft, 95 000 Ft, 105 000 Ft, 115 000 Ft, 125 000 Ft, 135 000 Ft, 145 000 Ft, 175 000 Ft, 200 000 Ft
Jelenlegi jövedelem	Havi nettó bér a jelenlegi állásban. Kategóriák közéértékei: 5000 Ft, 15 000 Ft, 25 000 Ft, 35 000 Ft, 45 000 Ft, 55 000 Ft, 65 000 Ft, 75 000 Ft, 85 000 Ft, 95 000 Ft, 105 000 Ft, 115 000 Ft, 125 000 Ft, 135 000 Ft, 145 000 Ft, 175 000 Ft, 200 000 Ft
Első foglalkozás társadalmi presztízse	Első nem szünidei, legalább 3 hónapig betöltött állásában a foglalkozás presztízse. Standard International Occupational Prestige Scores (SIOPS) 1996
Jelenlegi foglalkozás társadalmi presztízse	Jelenlegi foglalkozás presztízse. Standard International Occupational Prestige Scores (SIOPS) 1996
Apa által elvégzett iskolai osztályok száma	Folytonos változó, értékei 6 és 17 között
Anyanya által elvégzett iskolai osztályok száma	Folytonos változó, értékei 6 és 17 között

Apa foglalkozása	Az apa jelenlegi foglalkozása, Andorka féle foglalkozáscsoportok összevonva, folytonos változóként értelmezve. 1=segédmunkások és mezőgazdasági munkások; 2=betanított munkások; 3= szakmunkások; 4=önállóak; 5= egyéb szellemi foglalkozásúak; 6= vezetőik és értelmiségiek
Anya foglalkozása	Az anya jelenlegi foglalkozása, Andorka féle foglalkozáscsoportok összevonva, folytonos változóként értelmezve. 1=segédmunkások és mezőgazdasági munkások; 2=betanított munkások; 3= szakmunkások; 4=önállóak; 5= egyéb szellemi foglalkozásúak; 6= vezetőik és értelmiségiek
Szülői háttér főkomponens	Az apa és az anya által elvégzett osztályok számából, valamint az apa és anya foglalkozásából előállított, egyetlen 1 feletti sajátértékű főkomponens. Sajátérték=2,86. Megmagyarázott varianciarány=0,71
Kérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Négy kategóriás változó**. Értékei: 1=legfeljebb 8 általános; 2=szakmunkásképző; 3=érettségi; 4=felsőfokú diploma. A modellekben referencia: legfeljebb 8 általános
Kérdezett életkora	Korév
Kérdezett lakóhelye	Településtípus. Négy kategóriás változó. 1=Budapest; 2=megyeszékhely; 3=város; 4=község. A modellekben referencia: község
Munkaviszonyban töltött évek száma	Folytonos változó. Csak a jelenlegi foglalkozásra vonatkozó modellekben
Gazdasági ágazat jellege	Kétértékű változó. 1=személyiségintenzív ágazatok (Pénzügy és számvitel, ingatlanügy, közigazgatás, oktatás, egészségügy); 0=nem személyiségintenzív ágazatok (ipar, építőipar, kereskedelem, szálloda- és vendéglátóipar, szállítás és raktározás, személyi szolgáltatások)
Gazdasági szektor	Kétértékű változó. 1=piaci és nonprofit szektor; 0=állami, önkormányzati és társadalombiztosítási intézmények

*A válaszadó által első foglalkozásként megjelöltön kívül első foglalkozásként vettem figyelembe azokat a jelenlegi foglalkozásokat is, amelyeket nem előzőtt meg másik állás, és legfeljebb két éve töltötte be a kérdezett.

**Az első foglalkozás esetében a kérdezett iskolai végzettségét az addig elvégzett iskolákkal mértük.

Fidév 1999

Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata

Vizsgált népesség: 1999-ben állami felsőoktatásban, nappali képzésben diplomát szerzők. Mintanagyság a második adafelvételkor 2242 fő.

Adatfelvétel ideje: 2000 szeptember és 2004 március. Adatfelvétel módja: az első hullámban postai önkitöltős kérdőívek, a másodikban telefonos interjúk. Az adatfelvételt végezte: Szonda Ipsos, finanszírozta a Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Az elemzésekben figyelembe vettek köre: adatfelvétel idején fő tevékenységükként a munkát jelölték meg és információval rendelkezünk szüleik iskolai végzettségéről valamint foglalkozásáról. 2000-ben 1680, 2004-ben 1791 fő

Az elemzésekhez felhasznált változók

Jövedelem 2000	Havi nettó bér természetes alapú logaritmusa 2000 szeptemberében
Jövedelem 2004	Havi nettó bér természetes alapú logaritmusa 2004 februárjában
Foglalkozás társadalmi presztízse 2000	Foglalkozás társadalmi presztízisének (SIOPS) természetes alapú logaritmusa 2000 szeptemberében
Foglalkozás társadalmi presztízse 2004	Foglalkozás társadalmi presztízisének (SIOPS) természetes alapú logaritmusa 2004 februárjában
Apa iskolai végzettsége	Az apa legmagasabb iskolai végzettsége a kérdezett 14 éves korában. Kétértékű változó. 0=nem rendelkezik felsőfokú diplomával; 1=felsőfokú diplomával rendelkezik
Anya iskolai végzettsége	Az anya legmagasabb iskolai végzettsége a kérdezett 14 éves korában. Kétértékű változó. 0=nem rendelkezik felsőfokú diplomával; 1=felsőfokú diplomával rendelkezik
Apa foglalkozása	Az apa foglalkozásának presztízse a kérdezett 14 éves korában. Kétértékű változó, 0=a mintabeli apák foglalkozási presztízis-pontszám eloszlás alsó 75 százalékába tartozik; 0= a mintabeli apák foglalkozási presztízis-skálájának felső 25 százalékába tartozik
Anya foglalkozása	Az anya foglalkozásának presztízse a kérdezett 14 éves korában. Kétértékű változó, 0=a mintabeli anyák foglalkozási presztízis-pontszám eloszlás alsó 75 százalékába tartozik; 0= a mintabeli anyák foglalkozási presztízis-skálájának felső 25 százalékába tartozik

Szülői háttér főkomponens	Az apa és az anya által elvégzett osztályok számából, valamint az apa és az anya foglalkozásának SIOPS kódjából előállított egyetlen 1 feletti sajátértékű főkomponens. Sajátérték=2,64. Megmagyarázott varianciarányad=0,66
Túljelentkezési arány	A kért felsőoktatási intézményében az ő szakjára jelentkezők és az oda felvettek arányát mutatja a bejutás évében. A mutató magasabb értékei nagyobb túljelentkezést, és így – a feltevés szerint – jobb minőségű intézményt jelölnek. Folytonos változó.
Felsőoktatás jellege	Kétértékű változó. 0=főiskola, 1=egyetem
Elvégzett szak	Kétértékű változók sorozata. Elvégzett szak: Mezőgazdaság, idegen nyelv, tanárképzés, testnevelés és rekreáció, informatika, mérnökképzés; egészségügy és orvostudomány; jog; közgazdaságtudomány vagy "business" tanulmányok; társadalomtudomány; természettudományok; Referencia minden esetben: bölcsész szakok és művészetek;
Tanulmányok finanszírozása	Kétértékű változó. 1=teljesen, vagy részlegesen ön-maga finanszírozta a felsőoktatási tanulmányait; 0=teljes mértékben államilag finanszírozott tanulmányok
Munkatapasztalat	Felsőoktatás idején szerzett munkatapasztalat. Kétértékű változó. 1=rendszeresen dolgozott tanulmányai idején; 0= nem dolgozott, vagy csak elvétele
Munkanélküliségi ráta	Kistérségi munkanélküliség ráta 2000-ben, illetve 2002-ben. Folytonos változó
Munkavégzés helyszíne	Kétértékű változó. 0=vidéken dolgozik; 1=Budapesten dolgozik
További tanulmányok	Formális képzésben végzett további tanulmányok az első diploma megszerzése után. Különálló kétértékű változók a következő végzettség-típusokra: egyetem, főiskola, PhD, egyéb felsőoktatási végzettség; bármilyen egyéb formális végzettség. 1=végzettséget szerzett az adott képzési formában; 0=nem szerzett végzettséget. Csak a 2004-re vonatkozó modellekben.
Munkanélküliség tapasztalat	Kétértékű változó. 0=nem volt munkanélküli a diplomázás és 2004 januárja között; 1=volt munka nélküli (bármennyi ideig). Csak a 2004-re vonatkozó modellekben.
Munka nélkül egyéb okból	Kétértékű változó, 0= nem töltött időt munka nélkül (nem tanulóként és nem munkanélküliként) a diplomázás ideje és 2004 januárja között; 1=töltött időt munka nélkül (nem tanulóként és nem munkanélküliként) az adott időszakban. Csak a 2004-es modellekben.

Szelektivitási és endogenitási problémák a Fidév1999 adatfelvételben

A felhasznált Fidév adatokban a potenciálisan legsúlyosabb torzítást az okozhatja, hogy a megkeresetteknek csak meglehetősen alacsony százaléka küldte vissza a kérdőíveket az első fordulóban, és ráadásul ez az arányszám tovább csökkent a második felkereséskor. Becslések szerint 1999-ben mintegy 27 000 diplomás hagyta el a magyar felsőoktatási rendszert, akiknek mindegyike megkapta a vizsgálat kérdőívét. Az első vizsgálati hullámban a visszaküldési arány 22%-os volt, ami 5808-as mintaelemszámot eredményezett. A mintanagyság aztán tovább csökkent a második fordulóban, amikor a korábban telefonszámukat megadó résztvevők közül 2242-t tudtak végül elérni a kutatók. A válaszadás ilyen mértéke bár nyilvánvalóan alacsony, ám nem tekinthető szokatlannak a hasonló jellegű vizsgálatok nemzetközi porondján. Az elért mintaelemszámok ahhoz is elégségesnek mutatkoztak, hogy az itt bemutatott elemzéseket elvégezhessük rajtuk. Mivel azonban a mintában szereplő frissdiplomás felsőoktatási intézmény szerinti megoszlása eltért a teljes populációban jellemzőtől, szükségesnek láttuk ezt az arányt helyreállító, analitikus súlyok alkalmazását. A súlyozás eredményeképpen a minta megoszlása kielégítően hasonlatossá vált a valósághoz mind az intézmény típusa (egyetem / főiskola), mind pedig a felsőoktatási intézmény regionális elhelyezkedése, és az elvégzett szak tekintetében.

Ami a két hullám közötti minta-változás illeti, elemzéseink nem jeleztek jelentős mértékű szelektivitást a mintában – legalábbis nem a kérdőívben szereplő ismérvek mentén. Ezzel kapcsolatos részletes elemzéseinket lásd Blaskó és Róbert 2008.

Számolnunk kell végül a munkavállalásba való klasszikus ön-szelekciós problémával is. Az érvelés itt a szokásos: arra számíthatunk, hogy paramétereink torzítottak lehetnek abból adódóan, hogy a munkába állók megfigyelt bérei szisztematikusan eltérhetnek az ajánlott bérektől. Hogy ezt a hatást kiszűrhessek, olyan instrumentális változóra lenne szükségünk, amely csak a munkapiaci részvétellel korrelál, a bérrel azonban nem. Ennek a kritériumnak azonban a vizsgálatban szereplő változók között nem találtunk megfelelőt. Így csupán abban reménykedhetünk, hogy az ebből a szelektivitásból adódó torzító hatás nem túlságosan nagy mértékű. Ezt alátámasztja, hogy mintánkban mind a munkanélküliek mind az inaktívak aránya viszonylag alacsony (6,4% illetve 5,2% 2000-ben és 2,7, valamint 13,9% 2004-ben – nem számítva a teljes idős diákokat).

KSH Időmérleg adatfelvétel 2000

Az adatfelvétel ideje 1999 szeptember és 2000 szeptembere között. Minta: reprezentatív személyi minta a 14 évesnél idősebb népesség körében. Az adatfelvételt a Központi Statisztikai Hivatal készítette. Teljes esetszám: 10796 fő.

Az elemzésbe bevontak száma és kiválasztásuk elve: az első állásról beszámolni tudók közül a 17 évnél és idősebbeket és 70 évnél fiatalabbakat vontam be az elemzésbe. Számuk összesen 7798 fő.

Foglalkozási presztízs az első állásban	Folytonos változó, SIOPS96
Szülői háttér főkomponens	Az apa és az anya által elvégzett osztályok számából, valamint az apa foglalkozásának SIOPS kódjából előállított egyetlen 1 feletti sajátértékű főkomponens. Sajátérték=2,38. Megmagyarázott varianciarányad=0,75
Kérdezett legmagasabb iskolai végzettsége	Négy kategóriás változó. Értékei: 1=legfeljebb 8 általános; 2=szakmunkásképző; 3=érettségi; 4=felsőfokú diploma. A modellekben referencia: legfeljebb 8 általános
Kérdezett életkora	Korév
Kérdezett lakóhelye	Településtípus. Négy kategóriás változó. 1=Budapest; 2=megyeszékhely; 3=város; 4=község. A modellekben referencia: község
Születési kohorszok	Születési év alapján képzett lineáris kohorszok. Kategóriák: 1=1931-1940; 2=1941-1950; 3=1951-1960; 4=1961-1970; 5=1970 után születettek. Referencia: 1970 után születettek

B. Táblázatok

F.1. tábla: Közvetlen származási hatás a különböző iskolázottsági szinteken
Interakciós tagokkal bővített lineáris regressziós modellek az Ifjúság 2000 adatbázisból. Paraméterek és sztenderd hibáik

	Férfiak				Nők				
	Kereset állás	első SIOPS állás	első Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset állás	első SIOPS állás	első Kereset 2000	SIOPS állás	első
Szülei háttér	-312.5 1145.17	1,708*** 0,57	-72.24 1398.35	-0,10 0,71	-1017,56 905.18	0,994* 0,58	1626,78 1850.18	0,36 1,05	
A képzett iskolai végzettsége – ref: 8 ált, Szakmunkásképző	1179.99 2281.44 2673.33 2687.13 22556.74*** 6224.94	3,94*** 1,12 7,26*** 1,28 22,68*** 2,16	6132.61** 2806.71 9278.96*** 2972.54 21339.73*** 4462.45	5,31*** 1,43 9,93*** 1,52 27,27*** 2,17	2917.97 1963.9 5984.20*** 2036.62 3046.65 3725.94	3,26** 1,28 9,00*** 1,27 22,53*** 1,97	-1086.24 3947.96 6291.82 3862.98 11438,08** 4596.47	-1,29 2,22 8,68*** 2,16 17,84*** 2,56	
Életkor	1430.25*** 434.32	0,59*** 0,19	-141.99 384	0,54*** 0,2	491.09 424.68	0,06 0,21	-876,67* 455.38	-0,15 0,25	
A képzett lakóhelye – ref: község Budapest	3412.22 2087.38 -2110.97	-0,55 0,99 -0,25	12144.11*** 2205.47 451.55	-0,78 1,10 -0,59	1762.66 1594.57 -1342.33	0,39 0,99 -1,24	3172.66 2385.88 -1029.52	-1,13 1,31 0,09	
Megyeszékhely	1706.07 1237.61	0,83 -0,15	1889.77 2147.18	0,98 0,53	1502.46 -1031.1	0,92 -0,52	2170.27 3994,06**	1,21 0,29	
Város	1424.7	0,67	1517.46	0,78	1289,95	0,76	1826,38	1,01	
Interakciós hatások									
Szülei háttér * szakmunkásképző	309.1 1238.15	-0,92 0,62	55.27 1514	0,58 0,78	1058.48 1080.17	-1,04 0,70	394.37 395.42	-1,34 1,21	
Szülei háttér * érettségi	946.89 1320.18	-1,36** 0,66	587.5 1549.6	0,11 0,8	1456.71 1038.13	-0,59 0,65	-424.73 2140.99	0,17 1,14	
Szülei háttér*diploma	-1458.45 2326.59	-1,84** 0,85	5780,51*** 1921.84	-0,02 0,93	7487,21*** 1524,45	-0,51 0,78	-894,43 2007,49	1,52 1,19	
Munkaviszonyban töltött évek száma			684,41** 333,58	-0,05 0,17			1723,21 2115,72	0,20 0,22	
Konstans	-4516.84 7772.01 854 0.11	20,33*** 3,46 1,166 0,33	34340,13*** 8351,54 1145 0,16	15,65*** 4,26 1,277 0,28	7723,86 7523,96 728 0,1	30,10*** 3,86 1054 0,32	53310,69*** 9947,01 804 0,1	35,67*** 5,51 858 0,28	

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

F.2. tábla: Közvetlen származási hatás a fiatal diplomás munkavállalók körében
Lineáris regressziós modellek a FIDÉV 1999 adatbázisból. Paraméterek és sztenderd hibáik

	Férfiak				Nők			
	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2004	Log SIOPS, 2004	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2004	Log SIOPS, 2004
Magas presztízsiú apa	0,03 0,41	0,00 0,02	0,12** 2,09	-0,01 0,79	-0,06 1,46	0,00 0,17	-0,06 1,51	0,00 0,05
Magas presztízsiú anya	-0,02 0,19	0,01 0,48	-0,01 0,20	0,02 0,86	0,02 0,39	0,00 0,14	-0,02 0,39	0,01 0,38
Diplomás apa	-0,11 1,48	0,03 1,13	-0,06 1,07	0,04** 2,17	0,09** 2,26	0,02 1,09	0,06 1,46	-0,01 0,61
Diplomás anya	-0,04 0,59	-0,03 1,35	-0,07 1,14	-0,03 1,37	-0,01 0,32	0,04* 1,92	0,03 0,70	-0,01 0,24
Tűljelentkezési arány	0,01 0,69	0,00 0,22	0,01 0,41	0,00 0,18	0,00 0,15	0,00 1,41	0,00 0,26	0,07** 2,58
Egyetem – (ref: főiskola)	0,18*** 3,11	0,03* 1,66	0,18*** 3,58	0,02 1,51	0,16*** 4,79	0,05*** 3,73	0,10*** 3,09	0,54*** 3,39
Önfinanszírozott tanulmányok – (ref: állami finanszírozás)	0,01 0,16	0,03 1,39	-0,05 0,73	0,03 1,33	-0,08** 2,26	0,01 0,28	-0,06 1,60	0,01 0,67
Budapesti munkahely – (ref: nem budapesti)	0,10* 1,88	0,02** 2,52	0,10** 2,14	0,01 0,86	0,13*** 3,88	-0,01 0,47	0,13*** 4,22	-0,01 0,72
Elvégzett szak – ref: bölcsész	0,31** 2,36	-0,07* 1,65	0,20* 1,89	-0,09*** 2,70	0,27*** 4,38	-0,14*** 5,14	0,31*** 5,06	-0,08** 2,96
Agrár szak	0,21 0,98	0,05 0,68	0,26 1,29	0,03 0,39	0,10* 1,78	-0,06** 2,57	-0,01 0,21	-0,05** 2,00
Idegen nyelv	-0,07 0,33	0,03 0,37	0,14 0,81	0,04 0,68	-0,01 0,15	-0,02 0,78	0,00 0,04	-0,04* 1,87
Pedagógusképzés	-0,07 0,24	0,02 0,20	0,01 0,02	0,06 0,89	-0,30 1,29	-0,04 0,40	-0,02 0,10	-0,11 1,18
Sport, testnevelés	0,57*** 3,95	0,00 0,03	0,26** 2,22	-0,04 1,00	0,61*** 6,15	0,00 0,01	0,35*** 3,54	-0,09* 1,78
Informatika	0,44*** 3,70	0,07 1,79	0,29*** 2,98	-0,02 0,51	0,32*** 5,11	0,00 0,06	0,16** 2,50	-0,05 1,55
Műszaki képzés	-0,06 0,39	0,20*** 3,99	0,32 2,49**	0,21*** 5,13	0,02 0,26	0,07*** 2,87	0,06 1,05	0,17*** 5,89
Egészségügyi képzés, orvostudomány								

Az F2 tábla folytatása

	Férfiak				Nők			
	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2004	Log SIOPS, 2004	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2004	Log SIOPS, 2004
Jogtudomány	0,30*	0,08	0,26	0,13***	0,07	-0,06**	0,24***	-0,10***
Közgazdaságtani, gazdasági képzés	1,90	1,49	1,82	3,07	0,90	1,97	3,05	2,75
Társadalomtudományok	0,67***	-0,04	0,39	-0,03	0,58***	-0,07***	0,50***	-0,07***
Természettudományok	5,50	0,91	3,84***	1,10	11,52	3,09	10,26	3,09
	-0,12	-0,05	0,11	-0,06	0,14	-0,04	0,08	-0,07*
	0,45	0,56	0,47	0,71	1,64	0,99	0,97	1,76
	0,03	0,02	-0,06	0,04	-0,03	0,02	0,15**	0,02
	0,19	0,46	0,49	1,16	0,40	0,77	2,43	0,71
Munkavégzés a felsőoktatási évek alatt – ref: nem dolgozott	0,14**	-0,02	0,00	0,02	0,12***	-0,01	0,06*	0,01
Regionális munkanélküliségi arány 2000	2,50	0,94	0,00	1,38	3,59	0,61	1,83	0,35
Regionális munkanélküliségi arány 2000	-0,45	-0,07			-1,34***	0,23		
	0,56	0,27	-0,35	0,11	3,22	1,28	0,14	0,06
			0,52	0,54			0,32	0,32
További tanulmányok: egyetem – ref: nem tanult			-0,05	0,04			0,04	0,02
További tanulmányok: főiskola – ref: nem tanult			0,86	2,27**			1,13	0,99
További tanulmányok: Phd – ref: nem tanult			0,03	0,03			0,06	0,00
További tanulmányok: egyéb felsőoktatás – ref: nem tanult			0,45	1,41			1,45	0,15
További tanulmányok: felsőoktatáson kívül – ref: nem tanult			-0,07	0,03			-0,11	0,15
			0,52	0,62			1,12	2,96***
			-0,02	0,05			-0,09	-0,04
			0,17	1,32			1,45	1,57
			-0,05	-0,04			-0,03	-0,01
			0,96	2,38**			0,94	0,47
Volt munkanélküli 2004-ig – ref: nem volt			-0,10*	0,00			-0,13	-0,06
Volt állás nélkül egyéb okból 2004,ig – ref: nem volt			1,79	0,19			(3,33)***	(3,47)***
			0,09	0,00			-0,06	-0,03
			1,15	0,01			1,51	1,51
Konstans	10,59***	3,97***	11,37***	3,95***	10,58***	3,97***	11,26***	4,00***
Esetszám	70,80	79,70	90,97	102,88	178,78	156,68	188,23	143,94
R négyzet	410	410	436	474	702	712	621	656
	0,23	0,17	0,18	0,24	0,40	0,14	0,32	0,24

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

F.3. tábla: Közvetlen származási hatás a speciális szakon illetve általános jellegű szakon végzett diplomás munkavállalók körében.
Lineáris regressziós modellek a FIDÉV 1999 adatbázisból. Paraméterek és sztenderd hibák

	Férfiak			Nők		
	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000
Szülői háttér	-0,06 0,06	-0,01 0,02	0,02 0,05	-0,03** 0,02	-0,01 0,01	0,00 0,01
Szülői háttér * speciális szak	0,03 0,06	0,01 0,02	-0,04 0,05	0,04** 0,02	0,02** 0,01	0,00 0,01
Túljelentkezési arány	0,01 0,02 0,18*** 0,06	0,00 0,01 0,04* 0,02	0,00 0,01 0,17*** 0,05	0,00 0,00 0,03* 0,02	0,00 0,00 0,06*** 0,02	0,01*** 0,00 0,05*** 0,02
Önfinanszírozott tanulmányok- ref: állami finanszírozás)	0,01 0,07	0,03 0,03	-0,06 0,06	0,03 0,02	0,00 0,02	0,01 0,02
Budapesti munkahely – ref: nem budapesti)	0,11* 0,06	0,05** 0,02	0,10** 0,05	0,01 0,02	0,00 0,01	-0,01 0,02
Elvégzett szak – ref: bölcsész Agrár szak	0,29** 0,13	-0,08* 0,05	0,20* 0,10	-0,09*** 0,03	-0,14*** 0,03	-0,08*** 0,03
Idegen nyelv	0,20 0,21	0,04 0,07	0,28 0,20	0,07 0,06	-0,06** 0,03	-0,05** 0,03
Pedagógusképzés	-0,10 0,21	0,02 0,07	0,14 0,17	0,03 0,05	-0,01 0,02	-0,04* 0,02
Sport, testnevelés	-0,12 0,30	0,02 0,10	0,00 0,25	0,07 0,07	-0,06 0,10	-0,10 0,09
Informatika	0,55*** 0,15	-0,01 0,05	0,25** 0,12	-0,05 0,04	0,00 0,04	-0,086* 0,05
Műszaki képzés	0,42*** 0,12	0,06 0,04	0,29*** 0,10	-0,03 0,03	0,00 0,03	-0,05 0,03
Egészségügyi képzés, orvostudomány	-0,08 0,15	0,20*** 0,07	0,31** 0,13	0,20*** 0,04	0,07*** 0,03	0,17*** 0,03
Jogtudomány	0,28* 0,16	0,05 0,06	0,27* 0,14	0,12*** 0,04	-0,06** 0,03	-0,10*** 0,04
Közgazdaságtani, gazdasági képzés	0,67*** 0,13	-0,04 0,04	0,39*** 0,10	-0,05 0,03	-0,07*** 0,02	-0,07*** 0,02

Az F3 tábla folytatása

	Férfiak				Nők			
	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000	Log kereset, 2000	Log SIOPS, 2000
Társadalomtudományok	-0,14	-0,06	0,09	-0,06	0,14*	-0,03	0,08	-0,07*
Természettudományok	0,27	0,09	0,24	0,08	0,08	0,04	0,09	0,04
Munkavégzés a felsőoktatási évek alatt – ref: nem dolgozott	-0,01	0,01	-0,04	0,03	-0,03	0,02	0,15**	0,02
Regionális munkanélküliségi arány 2000	0,15	0,05	0,12	0,04	0,07	0,03	0,06	0,03
Regionális munkanélküliségi arány 2000	0,13**	-0,02	-0,01	0,025*	0,12***	-0,01	0,06*	0,01
További tanulmányok: egyetem – ref: nem tanult	0,05	0,02	0,05	0,02	0,03	0,01	0,03	0,02
További tanulmányok: főiskola – ref: nem tanult	-0,49	-0,08			-1,34***	0,24		
További tanulmányok: Phd – ref: nem tanult	0,80	0,28	-0,43	0,12	0,42	0,18	0,17	0,07
További tanulmányok: egyéb felsőoktatás – ref: nem tanult			0,67	0,21			0,42	0,19
További tanulmányok: felsőoktatáson kívül – ref: nem tanult			-0,05	0,04**			0,04	0,02
Volt munkanélküli 2004-ig – ref: nem volt			0,06	0,02			0,03	0,02
Volt állás nélkül egyéb okból 2004-ig – ref: nem volt			0,03	0,03			0,05	0,00
Konstans			0,06	0,02			0,04	0,02
Esetszám			0,06	0,00			-0,05	-0,03
R-négyszet			0,08	0,03			0,04	0,02
* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns	10,56***	3,98***	11,38***	3,96***	10,60***	3,99***	11,27***	4,00***
	0,15	0,05	0,12	0,04	0,06	0,03	0,06	0,03
	410	410	436	474	702	712	621	656
	0,23	0,17	0,17	0,24	0,40	0,14	0,32	0,24

F.4. tábla: Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív gazdasági ágazatokban. Interakciós taggal bővített lineáris regressziós modellek az Ifjúság 2000 adatbázisból. Paraméterek és sztenderd hibáik

	Férfiak				Nők			
	Kereset állás	első SIOPS állás	első Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset állás	első SIOPS állás	első Kereset 2000	SIOPS 2000
Szülei háttér	130.06 463.67	0,58*** 0,22	383.1 514.44	0,06 0,26	226.39 436.33	0,21 0,23	1054.81 658.5	-0,24 0,34
A képzett iskolai végzettsége – ref: 8 ált.								
Szakmunkásképző	966.91 2010.04	5,24*** 0,94	6016.36*** 2262.9	5,26*** 1,16	1445.04 1753.61	4,09*** 1,02	-1085.17 2988.76	-0,36 1,55
Érettségi	3751.29 2579.06	8,43*** 1,17	9056.18*** 2599.08	9,67*** 1,33	4935.79** 1962.46	7,49*** 1,10	7576.56** 3086.84	6,19*** 1,58
Diploma	21198.83*** 4692.65	22,38*** 1,86	31211.68*** 3741.37	24,98*** 1,86	11458.64*** 3533.35	19,28*** 1,73	16366.88*** 3995.62	13,75*** 2,04
Életkor	1343.09*** 482.23	0,62*** 0,20	-113.79 409.08	0,44** 0,21	596.01 455.11	0,41** 0,21	-749.44 461.06	0,01 0,24
A képzett lakóhelye – ref: község								
Budapest	3819.97* 2233.87	-0,70 1,04	11293.85*** 2310.56	-0,74 1,13	2068.44 1623.07	0,35 0,95	2311.52 2403.48	-0,14 1,23
Megyeszékhely	-2212.33 1877.93	-0,11 0,88	-887.57 1984.84	-0,36 1,01	-1355.09 1533.73	-1,12 0,87	-1244.39 2179.82	-0,01 1,13
Egyéb város	2011.73 1609.14	-0,44 0,74	288.38 1622.04	0,51 0,82	-550.47 1333.57	-0,50 0,73	4078.55** 1861.3	0,96 0,95
Személyiségintenzív ágazat – ref: egyéb ágazat	49.7 2621.21	2,39* 1,39	-2268.01 2054.61	3,73*** 1,05	-3174.66** 1324.06	8,73*** 0,80	-5853.56*** 1825.86	8,81*** 0,94
Szülei háttér	-1744.55	0,37	1477.55	0,99*	1025.86	0,19	1557.22	1,61***
személyiségintenzív ágazat	1452.4	0,77	1065.66	0,53	720.8	0,44	984.81	0,51
Munkaviszonyban töltött évek száma			622.93* 353.57	0,03 0,18			385.26 399.3	-0,01 0,20
Konstans	-2819.62 8587.33	18,27*** 3,68	35823.71*** 8716.53	17,29*** 4,40	7677.58 7949.93	22,36*** 3,74	50993.40*** 9864.88	31,62*** 5,09
Esetszám	739	1024	1042	1165	714	1027	786	839
R-négyzet	0.12	0.33	0.15	0.29	0.08	0.39	0.11	0.37

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

F.5. tábla: Közvetlen származási hatás a személyiségintenzív és a nem személyiségintenzív gazdasági ágazatokban. Csak a piaci és nonprofit szektorban dolgozók.

Interakciós tagokkal bővített lineáris regressziós modellek az Ifjúság 2000 adatbázisból.

	Férfiak		Nők		Kereset 2000	SIOPS 2000	Kereset 2000	SIOPS 2000
	Kereset első állás	SIOPS első állás	Kereset első állás	SIOPS első állás				
Szülei háttér	-204.15 -601.13	1,01*** -0,25	338.14 -552.42	0,11 -0,25	114.06 -543.13	0,20 -0,27	996.66 -740.15	-0,12 -0,34
A kérdéztett iskolai végzettsége – ref: 8 ált. Szakmunkásképző	167.14 -2620.03	4,57*** -1,07	6000.35** -2437.18	5,32*** -1,13	895.45 -2189.08	1,87* -1,13	-1279.34 -3322.54	-0,98 -1,52
Érettségi	2363.61 -3382.34	5,53*** -1,34	9889.30*** -2829.48	9,05*** -1,29	5220.08** -2586.13	4,52*** -1,27	9034.19** -3549.55	4,57*** -1,61
Diploma	25769.20*** -6116.84	19,28*** -2,12	45293.84*** -4556.52	27,12*** -1,98	15739.35*** -5345.23	14,09*** -2,34	20795.58*** -5203.1	8,33*** -2,32
Életkor	1592.64*** -611.3	0,61*** -0,22	-598.6 -452.82	0,36* -0,20	489.8 -633.03	0,48* -0,25	-858.49 -556.51	-0,13 -0,25
A kérdéztett lakóhelye – ref: község	3432.01 -2836.24	-1,37 -1,18	9509.96*** -2505.25	0,09 -1,09	2089.62 -2264.77	-0,76 -1,18	2815.02 -3051.38	1,04 -1,40
Megyeszékhely	-2407.96 -2425.28	0,19 -1,01	1363.79 -2159.41	0,77 -0,98	447.64 -2091.97	-0,65 -1,06	-2686.87 -2730.44	-0,27 -1,25
Egyéb város	1815.33 -2054.61	-0,73 -0,83	1369.82 -1772.78	0,65 -0,81	-268.06 -1773.46	0,54 -0,86	5739.29** -2267.15	0,55 -1,02
Személyiségintenzív ágazat – ref: egyéb ágazat	8122.47 -4966.08	1,56 -2,41	6332.48* -3511.17	-1,88 -1,58	-3903.59 -2896.46	8,52*** -1,71	-3505.66 -3699.45	7,29*** -1,69
Szülei háttér * személyiségintenzív ágazat	-2097.11 -3386.49	0,49 -1,56	6338.17*** -1724.05	1,75*** -0,74	5635.71*** -1451.05	-0,30 -0,81	6979.98*** -1927.33	1,39 -0,87
Munkaviszonyban töltött évek száma			832.53** -391.47	-0,17 -0,18			533.84 -488.87	0,01 -0,22
Konstans	-5947.49 -10950.6	19,47*** -4,13	45944.09*** -9555.79	20,68*** -4,31	10093.28 -11051.9	23,07*** -4,47	52068.41*** -11695.8	36,41*** -5,32
Esetszám	520	740	869	967	449	659	552	591
R-négyzet	0.15	0.29	0.24	0.29	0.14	0.23	0.18	0.19

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

F.6. tábla: Személyiségintenzív szektorban való munkavállalás valószínűsége a piaci és nonprofit szektorban dolgozók körében.
Logisztikus regressziós becslések az Ifjúság2000 adatbázison. Paraméterek és robusztus sztenderd hibák.

	Férfiak		Nők	
	Első állás személyiségintenzív szektorban	2000-es állás személyiségintenzív szektorban	Első állás személyiségintenzív szektorban	2000-es állás személyiségintenzív szektorban
Szülei háttér	0,21* 0,12	-0,08 0,13	0,29** 0,12	0,20** 0,10
A képzett iskolai végzettsége – ref: 8 ált, Szakmunkásképző	0,23 0,81 0,54	17,37*** 0,57 17,23***	0,25 1,19 2,52**	0,65 1,14 2,93***
Érettségi	0,85 0,37	0,53 18,70	1,09 3,99***	1,05 3,54***
Diploma	1,22	0,00	1,33	1,16
Életkor	0,17 0,12	0,27*** 0,1	-0,04 0,13	0,01 0,09
A képzett lakóhelye – ref: község	0,27 0,70 0,23 0,53 -0,11 0,50	0,85* 0,48 0,45 0,49 -0,71 0,48	-0,11 0,45 -0,23 0,47 -0,44 0,43	0,40 0,44 0,16 0,45 -0,22 0,37
Munkaviszonyban töltött évek		-0,18** 0,082		0,03 0,07
Konstans	-6,93*** 2,37 868	-26,39*** 2,53 1158	-3,61 2,4 681	-5,37*** 1,98 876

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

F.7. tábla: Közvetlen származási hatás a piaci és az állami szektorban dolgozók körében.
Interakciós tagokkal bővített lineáris regressziós modellek az Ifjúság 2000 adatbázisból. Paraméterek és sztenderd hibák.

	Férfiak			Nők			
	Kereset állás	első SIOPS állás	első Kereset 2000	SIOPS 2000	első SIOPS állás	első Kereset 2000	SIOPS 2000
Szülei háttér	335.85 639.49	0,56** 0,28	-1836.43** 877.18	-0,08 0,45	0,43 0,27	216.16 808.44	1,78*** 0,44
A kérdezett iskolai végzettsége – ref: 8 ált. Szakmunkásképző	533.92 1727.51 2796.46 2271.87 17816.37*** 4206.38	5,36*** 0,84 8,30*** 1,07 22,49*** 1,73	4563.12** 2030.18 8646.02*** 2371.89 33068.33*** 3447.47	4,57*** 1,07 9,13*** 1,24 26,16*** 1,75	4,34*** 1,04 8,78*** 1,09 20,94*** 1,72	-1041.7 2931.17 7620.32** 3042.77 18769.28*** 3907.85	-0,18 1,61 7,67*** 1,66 16,00*** 2,12
Életkor	1399.54*** 434.7	0,61*** 0,19	-104.67 383.25	0,49** 0,20	0,06 0,20	-611.38 449.27	-0,07 0,24
A kérdezett lakóhelye – ref: község Budapest	3627.94* 2072.91 -1928.26	-0,58 0,99 -0,32	10988.31*** 2182.52 -853.46	-0,97 1,10 -0,34	0,29 0,97 -1,08	1818.77 2362.02 -1356.83	-0,71 1,27 0,49
Megyeszékhely	1711.63 1569.48	0,83 -0,26	1873.35 2169.87	0,98 0,40	0,89 -0,04	2151.57 3618.67**	1,18 0,68
Egyéb város	1429.94	0,67	1501.84	0,78	0,75	1810.85	0,98
Versenyszféra	3700.11*** 1274.85 -275.96	-2,37*** 0,63 0,17	9557.69*** 1814.28 3336.66***	0,10 0,92 0,33	-5,80*** 0,65 -0,28	8243.47*** 1766.85 2142.03**	-5,87*** 0,95 -1,94***
Szülei háttér * versenyszféra	710.71	0,32	934.35	0,48	0,36	962.66	0,52
Munkaviszonyban töltött évek száma			686.57** 331.38	-0,03 0,17		334.14 389.52	0,07 0,21
Konstans	-6180.22 7713.15	20,52*** 3,40	26882.92*** 8312.02	17,41*** 4,26	33,60*** 3,74	40612.63*** 9788.45	39,04*** 5,34
Esetszám	846	1152	1133	1263	1035	795	848
R-négyszet	0.12	0,34	0.19	0,28	0,36	0.13	0,33

* 10%-on szignifikáns; ** 5%-on szignifikáns; *** 1%-on szignifikáns

C. A fiatal diplomásokkal készített interjúk vezérfonala

Iskolatörténet

- Általános iskola (Helyi/nem helyi, tagozat)
- Középiskola (típus, 6-8 osztály; miért oda? Miért éppen abba? Ki döntötte el, hogy éppen oda menjen?; Esetleges iskolaváltások – megszakítások és okaik)
- Tanulmányi eredmények (Mit mondanál, milyen tanuló voltál az általános és a középiskolában?)
- Különórák (jártál-e különórákra gyerekkorodban?; milyenekre?)
- Kapcsolatok, beilleszkedés, barátok (Milyen volt a kapcsolatod az osztálytársaidal? Jól be tudtál illeszkedni az osztályközösségbe?)
- Szabadidő, érdeklődési terület, humán-reál (Mi az, amit igazán szeretnél csinálni gyerekkorodban? Mivel töltötte a szabadidődet?; A tantárgyak közül mi érdekelt inkább?)
- Mindent összevetve: szeretted iskolában járni? Miért?

Családi háttér

- Születési hely
- Testvérek (Számuk; Ők mivel foglalkoznak? Van diplomájuk?)
- Szülők (Apa, anya legmagasabb iskolai végzettsége; Foglalkozásuk (ha nyugdíjasok v. munkanélküliek: legutolsó foglalkozás); Esetleg válás, különélés – derüljön ki, ki nevelte valójában? --- nevelőszülő iskolai végzettsége, foglalkozása)
- Nagyszülők (Iskolai végzettsége, foglalkozása)
- Egyéb rokon (Volt-e a szüleid, nagyszüleid kívül egyéb olyan rokonod, aki hatással volt rád gyerekkorodban? Ki ő? Mi az ő iskolai végzettsége, foglalkozása?)
- Anyagi körülmények (Elmondanád, hogy milyen körülmények között nőttél fel? hogyan jellemeznéd a családod anyagi helyzetét? körülmények a tanuláshoz milyenek voltak? --- lakhatási viszonyok, fizikai körülmények, saját szoba? Íróasztal? költözések száma)
- Kulturális körülmények (A családod, szüleid általában hogyan viszonyultak a te tanulásodhoz? Segítettek? Támogatták a továbbtanulási terveidet? Vagy nem igazán érdekelte őket? Gyerekkorodban mennyire volt jellemző, hogy a szüleiddel közös programokat csináltatok volna? Mik voltak ezek?)

Felsőfokú tanulmányok

- Felkészülés, bekerülés (Mikor döntöted el, hogy középiskola után továbbtanulsz?; Ki / mi befolyásolta azt a döntésedet, hogy továbbtanulsz?; Mikor jelentkezted?; Jelentkeztél-e máshová is? Hova?; Miért pont ezekre a helyekre jelentkezted? Ki / mi befolyásolta ezt a választást?; Volt-e előzetes elképzelésed a majdani munkapiaci lehetőségekről? Milyenek?; Honnan tájékozódottál a szakokról, intézményekről?; Hogyan készültél a felvételire? Jártál-e előkészítőbe?; Rögtön felvettek?)
- A felsőfokú képzés jellemzői (Intézmény; Szak; Tagozat; Ki finanszírozta? (állami / önfelkészítő) ha önfelkészítő: ki fizette a tandíjat? Vettél-e fel diákhitelt? Kaptál-e esetleg valamilyen ösztöndíjat (tanulmányi, szociális); Párhuzamos képzések, váltások, halasztások (miért, mit csinált a halasztás ideje alatt?))
- Tanulmányok, tanulás (mennyire volt fontos a számodra, hogy jól teljesítsél, jó jegyeket szerezz?; Vettél-e fel tárgyakat a kötelezőkön kívül?; Mennyire, mennyit készültél általában a vizsgákra?; Szakdolgozatod címe? Diplomajegyed? Hogyan alakult a kapcsolatod a tanáraikkal? Volt-e esetleg közöttük olyan, akivel a tanórákon túl is jó szakmai kapcsolatot alakítottál ki? Végeztél-e esetleg az egyetem (főiskola) mellett valamilyen tanfolyamot, részt vettél-e valamilyen speciális képzésen? Milyenen?)
- Munkavégzés a tanulás mellett. (Végeztél-e pénzkereső munkát az egyetemi (főiskolai) évek alatt?; Mennyit, milyen időközönként? Tanév közben v. csak szünetekben? Milyen rendszerességgel?; Milyen jellegű volt ez a munka (voltak a munkák)?; Mi volt a céled a munkavállalással?; Hogyan jutottál hozzá a munkákhoz?; Voltál-e szakmai gyakorlaton? Hogyan (minek alapján) választottad ennek a helyszínét?
- Egyéb tanulmányon kívüli tevékenységek (Szakkollégiumi tagság? ; Egyéb diákszervezet?; Jártál-e ösztöndíjként külföldön? Hol, hogyan jutottál hozzá? ; Hogyan és kikkel töltötte a szabadidődet egyetem alatt? A barátaid jellemzően az egyetemről (főiskoláról) származtak, vagy esetleg máshonnan?

- Lakás (Hol laktál a tanulmányaid alatt? Kivel? Ki fizette?)
- Az egyetem / főiskola értékelése (Mindent összefoglalva mit mondanál, mennyire váltotta be a főkü képzés a hozzá fűzött reményeidet? Mik azok a legfontosabb dolgok, amiket megtanultál? Mit profitáltál belőle?; Ha újra lehetne választani, ugyanezt az intézményt / szakot választanád?)
- Nyelvtudás (Milyen nyelven beszélsz a magyaron kívül?; Ezt (ezeket) hol mikor tanultad meg?; Tudsz-e ezen a nyelven szakmai szöveget olvasni? Szoktál-e / tudnál-e társalogni rajtuk? Mernéd-e munkában használni ezt a nyelvtudást?)

Munkahely-keresés és találás (Első hely!)

- Álláskeresés kezdete, technikák (Mikor kezdtél el először álláskereséssel foglalkozni?; Hogyan, milyen módszerekkel kezdtél keresni?; Változott-e ez a módszer a keresés során?; Mennyi idő alatt találtad meg az első állásodat?; Végeztél-e valamilyen egyéb tevékenységet, miközben kerestél? (pl. tanulni kezdett, munkanélkülinek jelentkezett...) Ki tartott el, miközben kerestél?)
- Elképzelések, ambíciók, álmok a munkáról (Milyen állást kerestél, melyet képzelteél el magadnak? (Elképzelések keresetről, szektorról, idő-beosztásról...?); Miért pont olyat? Mi volt számodra fontos a munkahely megtalálásakor: karrier, pénz, család, önállóság...? Mennyire volt fontos, hogy a szakmában találj állást? Hol (milyen földrajzi területen belül) szeretnél volna dolgozni?; Tartottál-e attól, hogy munka nélkül maradsz, hogy nem találsz állást? És attól, hogy nagy kompromisszumokat kell kötnöd, és nem igazán az álmaidnak megfelelő állást találsz?)
- Tapasztalatok az állásszerzés folyamán (kellett-e változtatni az eredeti állás-elképzeléseidet a tapasztalatok fényében?; értek-e komolyabb meglepetések?; Segített-e, vagy hátráltatott-e valamilyen, hogy nő/férfi vagy? Voltak-e családi tervekre irányuló kérdések az interjúk során?)
- Az első állás megtalálása (Pontosan mi (volt) az az állás, ahová először felvettek végzés után?; Feltétel volt-e a felvételnél a diploma? És: éppen ilyen diplomát kértek, amilyen neked van? (ilyen szakot); Melyik keresési módszer vezetett álláshoz? Ennek részletezése. Ha informális út: részletesen – segített-e ismerős, hogyan segített, pontosan miben, ki ő? Milyen kapcsolatban honnan mióta ismered, iskolai végzettsége foglalkozása; A felvételi procedúra részletesen. (Interjú, tesztek...); Tudod esetleg, hogy hány jelentkezőből választottak?; Hogyan készültél a felvételre?; Mit gondolsz, miért pont téged vettek fel? Milyen tulajdonságaid / teljesítményeid voltak vajon fontosak a munkaadó számára? Van-e valamilyen személyes tulajdonságod, ami véleményed szerint szerepet játszott abban, hogy felvettek?; Ha volt próbaidő: meddig tartott, megfeleltél-e?)
- Az első állás (Mikor vettek fel? Mikor kezdtél ott dolgozni?; Pontosan mi volt ez az állás, mi volt a feladatod? (foglalkozás, vezető-e, önálló / alkalmazott...); Munkahely jellemzői (szektor, gazdasági ágazat, cégméret, külföldi/magán); Megmondanád, hogy mennyit kerestél, amikor elkezdted a munkát? Mennyire voltál ezzel megelégedve?)

Ha az első állás nem egyezik meg a jelenlegivel:

Mikor és miért kerültél el végül erről a munkahelyről? Miért?

Kérlek, sorold fel, hogy az első állásod után a különböző időszakokban mit csináltál, amíg a jelenlegi állásodig eljutottál. Tehát az első állásodba mikor kerültél be? És mikor jöttél el onnan?

Jelenlegi munka illetve tanulmányok – erről is a keresés részletei kellenek?

- Ha már nem az első állásában van: Munka és munkahely jellemzői (Mit csinál (foglalkozás, vezető-e, önálló / alkalmazott...); Munkahely jellemzői (szektor, gazdasági ágazat, cégméret, külföldi/magán)
- Tevékenysége – és viszonya a tanulmányaihoz (Ezt már azoktól is, akik az első állásukban vannak!) (Mit csinálsz valójában? Elmondanád részletesen, hogy mi a munkád?; Ez egyébként ugyanaz a munka, mint amire eredetileg felvettek, vagy már valami mást csinálsz, más munkakörben vagy?; Hogy látod, ahhoz, amit csinálsz, valóban szükség van felsőfokú végzettségre? Miért? Mennyire használod fel azt a tudást, amit az egyetemen (főiskolán) szereztél?; Használ-e valamilyen készséget, kompetenciát, amiket a felsőfokú tanulmányok alatt sajátítottál el? Melyek ezek?; És használ-e olyan tudást vagy akár készséget, amelyet nem az egyetemen (főiskolán) szereztél meg? Melyek ezek, mit mondanál, honnan származnak?; Milyen személyes tulajdonságaidat használod elsősorban?)

- Az állás jellemzői (Mennyit dolgozol egy átlagos napon? Szoktál-e munkát hazavinni?; Milyen időbeosztásban dolgozol? Mennyire tudod te ezt befolyásolni?; Hogy érzed, mennyire vannak ebben a munkában / ezen a munkahelyen tanulási, fejlődési lehetőségek?; Légkör, kapcsolat munkatársakkal;Lehetőségek cégen belül; Jövedelem; Hogy látod, ez a kereset más, hozzád hasonló korú, hasonló végzettségű emberekéhez képest sok, vagy inkább kevés?; Elégedettség a munkával
- Tulajdonképpen mennyire fontos a munka a te életedben? (Hogyan viszonyul más célokhoz: karrier / család / egyéb célok?)

Jelenlegi személyes körülmények

- Hol és kivel él? (Kivel, kikkel élsz együtt? Van családod / gyerekeid?; Hol laksz? Saját lakásban, vagy albérletben, esetleg a szüleidnél? Ha saját lakás: megkérdezhetem, hogy hogyan jutottál hozzá?)
- Társas kapcsolatok (Kivel / kikkel szoktad általában a szabadidődöt eltölteni?; Mennyire maradtak meg az egyetemről származó kapcsolataid?; Ha most munka nélkül maradnál, kihez vagy kikhez fordulnál segítségért?)
- Kapcsolat a szülőkkel, szülők helyzete (Szüleiddel milyen most a kapcsolatod? Számíthatsz-e rájuk, ha valamilyen problémád van? ; Előfordul, hogy anyagilag támogatnak valamiben? Miben, milyen módon? Vagy inkább ők szorulnak támogatásra? Milyen az ő anyagi helyzetük?; Előfordult-e már hogy valamivel munkával, munkahellyel kapcsolatos problémádban segítettek?)

Jövőkép

- Kilátások a munkahelyen (előléptetés, fizetésemelés); tervezi-e h állást változtat – miért, hova?; tervezi-e hogy tanulni kezd? Miért? Ki fogja fizetni?; Hogy képzeled el az életedet 5 év múlva?)

Hivatkozások

- Altonji, J. G., Thomas A. D. [1995]: *The Effects of School and Family Characteristics on the Return to Education*. NBER Working Paper Nr. 5072.
- Andor, M., Liskó, I. [2000]: *Iskolaválasztás és mobilitás*. Budapest: Iskolakultúra Kiadó.
- Andorka, R. [1983]: *Age, cohort and historical factors influencing inter- and intergenerational social mobility of men and women in Hungary*. in: D. J. Treiman és R. V. Robinson (eds.): *Research In Social Stratification and Mobility*. Vol.2. Greenwich: JAI Press Inc. Pp. 197-248
- Andorka, R. [1990]: *Changes in Social Mobility in Hungary, 1930-1983*. in M. Halper (ed.) *Class Structure in Europe*. Armonk – London: M. E. Sharpe, Inc. Pp. 198-232
- Andorka, R. [1997]: *Changes in Social Mobility between 1973 and 1992*. Hungarian Statistical Review 75: 46-64 (Special English Edition)
- Aschaffenburg, K. E. [1995]: *Rethinking images of the mobility regime: Making a case for women's mobility*, *Research in Social Stratification and Mobility* 14: 201-235
- Ashenfelter, O., Zimmermann, D. [1997]: *Estimates of the Return to Schooling from Sibling Data: Fathers, Sons and Brothers*. *Review and Economics and Statistics*. 79: pp: 1-9
- Bartus, T. [2003]: *Informal Job Search and Job Opportunities among Secondary-School Leavers in Hungary*. *Review of Sociology* 9. (2): 5-26. http://www.bkae.hu/bartus/pdf/bartus_2003_revsoc.pdf
- Bell, D. [1972]: *On Meritocracy and Inequality*. *The Public Interest*, 29: 29-68.
- Bernstein, B. [1971]: *Társadalmi osztály, nyelv és szocializáció*. *Valóság* 11: 45-57
- Blaskó Zs [2002a]: *Pályakezdő diplomások a munkapiacra. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat néhány tanulsága*. *Educatio* 2002 nyár: 301-312
- Blaskó, Zs. [2002b]: *Access to what? How to convert educational opportunity into employment opportunity for groups from disadvantaged backgrounds?* [09.07.2007] www.Hefce.ac.uk/pubs/rdreports/2002/rd14_02
- Blaskó, Zs. [2003]: *Kulturális reprodukció vagy kulturális mobilitás?* *Szociológiai Szemle*, 2003/2
- Blaskó, Zs., Róbert, P. [2008]: *Social Background Effects in the Hungarian Graduate Labour Market*. Working Paper Series at the Demographic Research Institute, Budapest –forthcoming
- Blau, P. M., Duncan, O. D. [1967]: *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- BME Diákközpont [2006]: *A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem friss diplomásainak elhelyezkedési esélyei*. Felmérés a BME-n 2004-ben végzettek körében' http://www.sc.bme.hu/index.php?pMenu=10&pText=10_0
- Borghans, L.; Weel, B.; Weinberg, B.A.[2006]: *Interpersonal Styles and Labor Market Outcomes* <http://economics.sbs.ohio-state.edu/weinberg/pp2.pdf>
- Boudon, R. [1974]: *Education, Opportunity and Social Inequality*. NY: John Wiley.
- Bourdieu, P. [1973]: *Cultural Reproduction and Social Reproduction*. in R. Brown

- [ed] Knowledge, Education and Cultural Change, London: Willmer Brothers Limited.
- Bourdieu, P. [1978]: *A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése*. Budapest, Gondolat
- Bourdieu, P., Passeron, J.C. [1977]: *Reproduction in Education, Society and Culture*. Beverly Hills: SAGE.
- Bowles S., Gintis, H. [2002]: *The Inheritance of Inequality*. The Journal of Economic Perspectives., Vol. 16.No.3. Summer 2002. 3.-30.
- Bowles S., Gintis H., Osborne M. [2001]: *The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach*. Journal of Economic Literature, Vol. XXXIX, December 2001, pp. 1137-1176
- Breen, R., Goldthorpe J.R. [1999]: *Class inequality and meritocracy: a critique of Saunders and an alternative analysis*. British Journal of Sociology. Vol.50, Issue 1, March 1999. pp.1-27
- Breen, R., Goldthorpe J.R. [2001]: *Class, Mobility and Merit. The Experience of two British Cohorts*. European Sociological Review, Vol.17. No.2. pp. 81-101
- Breen, R. [1998]: *The Persistence of Class Origin Inequalities among School Leavers in the Republic of Ireland, 1984-1993*. The British Journal of Sociology, Vol. 49, No.2 [Jun., 1998], 275-298.
- Breen, R., Jonsson, J.O. [2005]: *Social Mobility, Educational Equalizations and Educational Expansion in Twentieth Century Sweden*. Paper presented at ISA Research Committee 28 Conference, Mannheim April 2001. latest version: http://www.nuff.ox.ac.uk/Sociology/Group/Breen%20papers/breen_jonsson.pdf
- Brennan J. és másokl [2001]: *The employment of UK graduates: Comparisons with Europe and Japan*. London, Higher Education Funding Council for England.
- Brown, P., Scase, R. [1994]: *Higher Education and Corporate Realities: Class Culture and the Decline of Graduate Careers*. London: UCL Press.
- Bukodi, E. [2002]: *Társadalmi mobilitás Magyarországon 1983-2000*. In: Kolost, T. és mások (szerk). Társadalmi Riport 2002, TÁRKI Budapest
- Card, D. [1998]: *The Causal Effect of Education on Earnings*. Center for Labor Economics, University of California, Berkeley. Working Paper No. 2. 1998
- Coleman, J.S.; Campbell, E.Q.; Hobson, C.J.; McPartland J.; Mood, A.M.; Weinfeld, F.D.; York, R.L. [1966]: *Equality of Educational Opportunity*. Washington, DC: US Department of Health, Education & Welfare. Office of Education 548 p.
- Czakó, Á., Sík, E. [1994]: *Hálózati tőke a posztkommunista Magyarországon*. Mozgó Világ 1994 6.sz. 17-25
- Czakó, Á., Sík, E. [1995]: *A hálózati tőke szerepe Magyarországon a rendszerváltás előtt és után*. 2000, 1995, 7:3-12 old.
- Davis, K. és Moore, W. E.: *A rétegződés néhány elve*. In: Angelusz Róbert (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei. Válogatott tanulmányok*. Új Mandátum Kiadó, Bp., 1999. 10–24.
- Diploma 2006, HVG Különszám
- Elias, P.,és mások [1999]: *Moving On: Graduate Careers Three Years After Graduation*. DfEE-CSU-AGCAS-IER.
- Evans, M.D.R. és mások [2005]: *To the Scholars go the Spoils? The influence of*

- parents' scholarly culture on offspring's occupational attainment in 31 societies* [09.06.2007]
http://www.ccpr.ucla.edu/isarc28/Final%20Papers/Scholar%20go%20Spoils_EvansKelly.pdf
- Ferge, Zs. [1969]: *Társadalmunk rétegződése. Elvek és tények*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Flap, H.D., De Graaf [1986]: *Social Capital and Attained Occupational Status*. The Netherlands Journal of Sociology 2986. 22. pp. 145-161
- Flap, H.D., DeGraaf, N.D. [1998]: *Társadalmi tőke és megszerzett foglalkozási státus*. In: Lengyel Gy.-Szántó Z. (szerk) *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. AULA, 1998. 129-151.o.
- Galasi, P. [2003]: *Estimating wage equations for Hungarian higher-education graduates*. BWP. 2003/4., Közgazdaságtudományi Kutató Intézet
- Galasi P. [2004a]: *Tűlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994-2002'*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 3. szám. Budapest: MTA KTK és BKÁE
- Galasi P. [2004b]: *Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák?*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 4. szám. Budapest: MTA KTK és BKÁE
- Ganzeboom, H.B.G., De Graaf, P.M., Róbert, P. [1990]: *Cultural Reproduction Theory on Socialist Ground: Intergenerational Trnasmision of Inequalities in Hungary*. Research in Social Stratification and Mobility, Vol. 9, 79.-104
- Ganzeboom, H. B. G., R.Luijckx és Róbert P. [1991]: *Trends in intergenerational occupational mobility in Hungary between 1930 and 1989*. Department of Sociology, Tilburg University, Working Paper Series 58.
- Ganzeboom, H.B.G., Heath, A.F., Roberts, J. [1992]: *Trends in Educational and Occupational Achievement in Britain*. Paper presented at the meeting of the ISA Research Committee on Social Stratification and Mobility, Trento
- Ganzeboom, H.B.G., Treiman D. J. [1996]: *Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations.*, Social Science Research, 25, 201-239.
- Gazsó, F., Laki, L. [2004]: *Fiatalok az újkapitalizmusban*. Budapest: Napvilág Kiadó.
- Goldthorpe J.H. [1985]: *On Economic Development and Social Mobility*. The British Journal of Sociology Vol. 36 No.4 (Dec., 1985), 549-573.
- Goldthorpe, J.H. [1996]: *Problems of "Meritocracy"*. in R. Erikson and J.O. Jonsson (szerk) *Can Education be Equalized?*, pp. 255–287
- Goldthorpe, J.H., Jackson, M. [2006]: *Education Based Meritocracy: The Barriers to its Realization*. Paper Presented on the Russel Sage Foundation Conference on Social Class, New York April 21-22, 2006
- Granovetter, M. [1974]: *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago, University of Chicago Press.
- Grubb, W.N. [1993]: *The Varied Economic Returns to Postsecondary Education: New Evidence from the Class 1972*. The Journal of Human Resources, Vol. 28.No2. (Spring, 1993) 365-382.
- Hauser. R.M., Daymont, T.M. [1977]: *Schooling, Ability and Earnings: Cross-Sectional Findings 7 to 14 Years after High School Graduation*. Sociology of Education, Vol.50, No.3. [Jul. 1977] pp.182-206

- Heath, A.F., Mills, C., Roberts, J. [1992]: *Towards Meritocracy? Recent Evidence on an Old Problem*. In: Crouch, C. és Heath, A.F. [szerk]. *Social Research and Social Reform*. Oxford: Clarendon Press
- Hout, M. [1988]: *More Universalism, Less Structural Mobility: The American Occupational Structure in the 1980's*. *The American Journal of Sociology*, Vol. 93, No.6. (May 1988), pp. 1358-1400.
- HVG Diploma Különszám 2006
- Iannelli, C. [2002]: *Parental Education and Young People's Educational and Labour Market Outcomes: A Comparison across Europe*. Working Paper No. 45, pp.5-29, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Jackson, M., Goldtorpe, J.H., Mills, C. [2005]: *Education, Employers and Class Mobility*. *Research in Social Stratification and Mobility*. 23: 1-30
- Jonsson, J.O. [1992]: *Towards the Merit-Selective Society?* Swedish Institute for Social Research, University of Stockholm
- Kertesi, G. és Köllő, J. [2006]: *Felsőoktatási expanzió, "diplomás munkanélküliség" és a diplomák piaci értéke*. *Közgazdasági szemle*, 2006. (53. évf.), 3. sz., 201-225. p.
- Kézdi, G. [2004]: *Iskolázottság és keresetek*. In: *Munkaerőpiaci Tükör 2005*. MTA KTI
- Kogan, I., Unt, M. [2005]: *Transition from school to work in transition economies*. *European Societies* 7 (2): 219-253
- Kolosi, T. [1993]: *The reproduction of life-style: Comparison of Czechoslovakian, Hungarian and Dutch Data*. In: Szmátka J, Mach Z, Mucha J [ed.] *Eastern European societies on the threshold of change*, Lewiston ; Queenston ; Lampeter, 1993. pp. 193-206
- Kolosi, T., Peschar, L., Róbert, P. [1985]: *A társadalmi reprodukció csökkenése*. In: Andorka és mások (szerk): *Társadalmi rétegződés*, Budapest, AULA Kiadó
- Lam, D., Shoemi R.F. [1993]: *Effects of Family Background on Earnings and Returns to Schooling: Evidence from Brazil*. *The Journal of Political Economy*, Vol. 101, No.4 (Aug., 1993), 710-740.
- Leibowitz A. [1974]: *Home Investments in Children*. *Journal of Political Economy*, 82. II,2 pp. 111.-131.
- Leibowitz A. [1977]: *Parental Inputs in Childrens Achievement*, *The Journal of Human Resources*, Vol. 12, No.2 (Spring, 1977), 242.-251.
- Lin, N. [2004]: *Social Capital*. In: *Encyclopedia of Economic Sociology*, edited by Jens Beckert and Milan Zagiroski, Rutledge Ltd. <http://sociology.nccu.edu.tw/Chinese/speech/paper-final.pdf>
- Lipset, S.M., Bendix, R., Zetterberg, H.L. [1998]: *Társadalmi mobilitás az ipari társadalmakban*. In: Róbert, P. [szerk.] *A társadalmi mobilitás*, Budapest, Új Mandátum, 72-84
- Lynch, K, O'Riordan, C. [1998]: *Inequality in Higher Education: a study of class barriers*. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 19, pp 445-478.
- Machin, S., S. McIntosh, A. Vignoles, and T. Viitanen. [2001]: *Basic Skills, Soft Skills and Labour Market Outcomes: Secondary Analysis of the National Child Development Study*. Research Report No. 250, DfEE Research Centre, London.

- Mason, G. [1996]: *Graduate Utilisation in British Industry: The Initial Impact of Mass Higher Education*, National Institute Economic Review. 1996 May.
- Mayer, K. U., G. R. Carroll [1987]: *Jobs and classes: structural constraints on career mobility*. European Sociological Review. 3 [1] 14-38
- Mártonfi, Gy [2006]: *Szakták, foglalkozások és a gazdaság igényei a változó munkaerőpiacon*. Educatio, 2006 /II. 215-231.
- Medgyesy, M. [2005]: *Nemzedékek közötti transzferek és a társadalmi státusz átörökítése*. Ph.D. disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem.
- Mincer, J. [1974]: *School, Experience and Earnings*. NBER, New York
- Murnane, R. és Levy, F. [2004]: *The New Division of Labor: How Computers are Creating the New Job Market*. Princeton University Press
- Müller W., Gangl M. (szerk.) [2003]: *Transition from Education to Work in Europe*. Oxford University Press, Oxford, 2003.
- Müller, G. , E. Plug. [2004]: *Estimating the Effect of Personality on Male-Female Earnings*. IZA Discussion Paper 1254, IZA, Bonn.
- Naylor, R., Smith, J., McKnight, A. [2002]: *Sheer class? The extent and sources of variation in the UK graduate earnings premium*. CASE Paper 54. Centre for Analysis of Social Exclusion. LSE, London
- Németh, R. [2006]: *A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon a rendszerváltás folyamán*. Szociológiai Szemle, 2006. 4. szám. 16-35. old.
- Róbert, P. [1991]: *The Role of Cultural and Material Resources in Status Attainment Process: The Hungarian Case*. In. Tóth, A. and Bábor, L. [eds] Beyond the great Transformation, Research Review, Budapest
- Róbert, P [2002a]: *Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra*. In Kolosi, T. és mások (szerk). Társadalmi Riport 2002, TÁRKI, Budapest
- Róbert, P. [2002b]: *Miért (nem) meritokratikusak a modern társadalmak?*. Századvég, 2002. Új folyam 23. szám, 3-31.o.
- Róbert, P. [2004a]: *Iskolai teljesítmény és társadalmi háttér nemzetközi összehasonlításban*. In.: Kolosi, T., Vukovich, Gy., Tóth, I. Gy. [szerk.]: Társadalmi Riport 2004. Budapest: Tárki, 193-205.
- Róbert, P. [2004b]: *Felsőoktatás és munkaerőpiac*. http://www.nfh.hu/doc/doku/IFM_tanulmanyok/IFM%202004/RobertP_keszmu.pdf
- Róbert, P., Bukodi, E. [2004]: *Changes in Intergenerational Class Mobility in Hungary, 1973-2000*. In: Richard Breen [ed.] *Social Mobility in Europe*. Pp. 287-314. Oxford University Press, Oxford, 2004.
- Rosen, S [1977]: *Human Capital: A Survey of Empirical Research*. In: Ehrenberg, R.G. [ed] *Research in Labour Economics*. Vol.1. JAI Press
- Rosenbaum, J. E., és mások. [1990]: *Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies*. Annual Review of Sociology 16: 263-299
- Sandford, J. [2004]: *Heterogeneous Returns to Education and Family Background: Evidence from the NLSY*. January 2004
- Shavit, Y., Blossfeld H. P. (szerk) [1993]: *Persistent Inequality. Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Bouldertabet: Westview Press
- Simkus, A. A. [1981]: *Historical changes in occupational inheritance under socialism: Hungary 1930-1973*. . Pp. 171-203 in: D. J. Treiman and R. V. Robin-

- son (eds.): *Research In Social Stratification and Mobility*. Vol.1.Greenwich: JAI Press Inc.
- Smith, J., McKnight A., Naylor, R. [2000]: *Graduate employability: Policy and Performance in Higher Education in the UK*. *Economic Journal*, 110, F382-F411.
- Spéder, Zs. [2006]: *Rudiments of recent fertility decline in Hungary: Postponement, educational differences, and outcomes of changing partnership forms*. *Demographic Research*, Vol.15, Nr. 8. <http://www.demographic-research.org/volumes/vol15/8/>
- Szelényi, Sz. [1998]: *Equality by Design. The Grand Experiment in Destratification in Socialist Hungary*. Stanford: Stanford University Press
- Taber, C.R. [2001]: *The Rising College Premium in the Eighties: Return to College or Return to Unobserved Ability?* *The Review of Economic Studies*, Vol. 68, No.3. pp. 665-691
- Teichler, U. [2000]: *Graduate Employment and Work in Selected European Countries*. *European Journal of Education*, Vol. 35, No. 2 2000, pp 141-157
- Torche, F., Riberio, C.C. [2007]: *Educational Expansion and Decline in the 'Mobility Returns' of Higher Education: the case of Brazil and Mexico*. Paper presented at the RC28 Conference, Brno 2007 April
- Treiman, D.J. [1970]: *Industrialisation and Social Stratification*. In: Laumann, E.O. [ed]: *Social Stratification: Research and Theory for the 1970's*. Indianapolis: Bobbs-Merrill. Pp.207-234
- Treiman, D.J. [1977]: *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York, Academic Press
- Treiman, D.J., Yip, K. B. [1989]: *Educational and Occupational Attainment in 21 Countries*. In: Kohn, M.L. [ed.]: *Cross-national research in sociology*. Newbury Park: Sage, 373-394.
- Young, M. 1975 [1958]: *The Rise of the Meritocracy, 1870–2033. An Essay on Education and Equality*. Harmondsworth, Penguin Books.
- Vallet, L.-A. [2001]: *Change in Intergenerational Class Mobility in France from the 1970's to the 1990's and its Explanation: An Analysis Following the CASMIN Perspective*. Paper presented at the BERKELEY meeting of the ISA Research Committee on Social Stratification and Mobility (RC28)
- Varga, J. [2001]: *A kereseti várakozások hatása az érettségizők továbbtanulási döntéseire*. *Közgazdasági Szemle*, XLVIII. Évf., 2001 július-augusztus, 615.639
- Willis, R.J. [1986]: *Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions*. In: Ashenfelter és Layard (szerk): *Handbook of labour economics*. North-Holland, Amszterdam
- Wong, R.S-K., R. M. Hauser [1992]: *Trends in occupational mobility in Hungary under socialism*. *Social Science Research* 21: 419-444.
- Xiao, H. [2000]: *Class, Gender, and Parental Values in the 1990s*. *Gender and Society*, Vol. 14, No. 6. (Dec., 2000), pp. 785-803.

A szerzőnek a témában megjelent publikációi és konferencia-előadásai

Publikációk

Graduates in the Labour Market: Does Socioeconomic Background have an Impact? The case of Hungary – Czech Sociological Review, megjelenés alatt – Róbert Péterrel közösen

Social Background Effects in the Hungarian Graduate Labour Market – A KSH Népszélettudományi Kutató Intézetének Working Paper sorozatában, előkészületben. Róbert Péterrel közösen

Kulturális reprodukció vagy kulturális mobilitás? Szociológiai Szemle, 2003/2

Fiatal diplomások a munkapiacón. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat néhány tanulsága. Educatio, 2002 / 2. pp. 301-312

The English Degree and Graduate Careers 2003

www.english.ltsn.ac.uk/resources/general/publications/reports/gradcareers.pdf - John Brennannel és Ruth Williams-el közösen

Access to What? How to Convert Educational Opportunity into Employment Opportunity for Socially Disadvantaged Groups. 2002

www.hefce.ac.uk/pubs/rdreports/2002/rd14_02

Key Skills: The Graduate Perspective In: Higher Education Digest, Centre for Higher Education Research and Information, London 2002, Issue 42

UK Graduates and the impact of work experience. Centre for Higher Education Research and Information, London 2002

http://www.hefce.ac.uk/Pubs/rdreports/2002/rd17_02/ Brenda Little-vel és Alan Woodley-val közösen

Kulturális tőke és társadalmi mobilitás. Szociológiai Szemle, 1999/1

Kulturális tőke és társadalmi reprodukció. Szociológiai Szemle, 1998/3

Konferencia előadások

Selection in the Graduate Labour Market. The Case of Hungary. CERGE-EI konferencia Prága, 2006 augusztus, valamint az International Sociological Association RC28 konferenciája, 2007 április, Brno (Róbert Péterrel közösen)

Társadalmi egyenlőtlenségek a diplomások munkaerőpiacán. Andorka Rudolf Emlékkonferencia, 2006 Budapest, Corvinus Egyetem

Graduates from Disadvantaged Social Background in the Graduate Labour Market. The case of the UK. Consortium of Higher Education Researchers Conference, Dijon 2001