



**Szociológiai Doktori
Iskola**

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Blaskó Zsuzsa

Származási hatások a munkapiacon?

A társadalmi egyenlőtlenségek iskolarendszeren kívüli átörökítéséről
című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Dr. Róbert Péter
egyetemi adjunktus

Budapest 2008

Szociológia és Társadalompolitika Intézet

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Blaskó Zsuzsa

Származási hatások a munkapiacra?

A társadalmi egyenlőtlenségek iskolarendszeren kívüli átörökítéséről
című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Dr. Róbert Péter

egyetemi adjunktus

Budapest 2008

copyright © Blaskó Zsuzsa – minden jog fenntartva

Tartalomjegyzék

<i>I. A munka célja, előzményei</i> _____	5
Elméleti és empirikus előzmények _____	5
A disszertáció célkitűzései _____	7
<i>II. Az alkalmazott módszer és annak indoklása</i> _____	8
<i>III. A dolgozat főbb tudományos megállapításai, eredményei</i> _____	9
Az empirikus vizsgálatok főbb eredményeinek táblázatos áttekintése _____	18
<i>IV. A dolgozat hasznosítására vonatkozó észrevételek</i> _____	19
<i>V. Főbb hivatkozások</i> _____	23
<i>VI. A szerzőnek a témában megjelent publikációi és konferencia-előadásai</i> _____	26

I. A munka célja, előzményei

Disszertációmban azt a kérdést vizsgálom, 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 az alacsony végzettségből fakadó munkapiaci hátrányokat a szülőktől örökölt (kulturális, anyagi, kapcsolati...) tőke? Vagy csökkentheti-e akár a diploma értékét is az alacsony származás, a gyermekkori 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 munkapiacra és így az „életben” is.

Másként fogalmazva, a szülői háttér *közvetlen* hatását vizsgálom a megszerzett társadalmi pozícióra – elválasztva azt a *közvetett*, vagyis az iskolai végzettségen keresztül továbbörökített szülői háttér hatástól. A társadalmi háttér *közvetett* hatásának nevezzük azt, amikor a szülők társadalmi helyzete az utódok iskolai végzettségét befolyásolja, és azon keresztül hat ki megszerzett társadalmi pozíciójukra. *Közvetlen* hatásról viszont akkor beszélhetünk, ha a származás az iskolai végzettségtől függetlenül, azon túl is befolyásolja az elért sikereket.

Elméleti és empirikus előzmények

Bár a társadalmi mobilitás vizsgálatok „klasszikus” időszakában komoly figyelem irányult a közvetlen és a közvetett hatás szétválasztására, és a kétféle mechanizmus működésére (pl. Blau és Duncan 1967), később ez a figyelem egyre inkább a közvetett hatásra, az iskolai esélyegyenlőtlenségek alakulására tevődött át. Meghatározóvá vált ugyanis a társadalmi rétegződés funkcionalista-, majd meritokrácia-elvű felfogása, amely az iskolai végzettség és a megszerzett (munkapiaci) pozíció szoros kapcsolatát hangsúlyozza, miközben egyre inkább elhanyagolhatónak tekint az iskolai végzettségen túl minden olyan tényezőt, amely a munkapiaci sikerre hatással lehetne. (Treiman 1970, Bell 1972). A funkcionalista irányultságú elméletek várakozásai szerint a társadalmi modernizáció so-

rán a tulajdonított jellemzők háttérbe szorulnak a társadalmi kiválasztódás folyamatában, és a siker záloga fokozódó mértékben az érdem marad, amely viszont az iskolai végzettségben fejeződik ki.

Ezzel az irányzattal fordulnak élesen szembe munkáikban John Goldthorpe és munkatársai. (pl. Goldthorpe 1985; 2001; Goldthorpe és Jackson 2006). Egy sor korábbi empirikus vizsgálat eredményét áttekintve (Goldthorpe 1996; Goldthorpe és Breen 2001) megmutatják először is, hogy bár a hatvanas és hetvenes évekbeli angolszász vizsgálatok igazolni látszottak az iskolai végzettség és a megszerzett pozíció közötti kapcsolat erősödését, a kilencvenes évek svéd, walesi és angol elemzése enél kevésbé egyértelmű, részben éppen az összefüggés csökkenését igazoló következtetésekre jutnak (így pl. Goldthorpe és Jackson 2006). Vagyis nem nyert bizonyítást az, hogy a munkaadók növekvő mértékben támaszkodnának az iskolai végzettségre a megfelelő jelölt kiválasztásánál, miközben egyre inkább eltekintetnének minden egyéb lehetséges szemponttól. Szintén több alkalommal legalább részleges empirikus cáfolatot nyert emellett a közvetlen hatás megszűnésének tétele is, vagyis az hogy az iskolai végzettségre kontrollálva a szülői háttér nem gyakorolna hatást a megszerzett pozícióra. (Pl. Heath és mások 1992; Ganzeboom és mások 1992). E kapcsolat fennmaradása pedig úgy lehetséges, ha az iskolázottságon kívül a munkáltató által még figyelembe vett „érdem-elemek”, illetve a munkapiaci sikert formáló egyéb faktorok egy része valójában a szülői háttér függvénye.

A közvetlen származási hatás jelenlétét az elmúlt években több empirikus munka is igazolta. Az angolszász kutatások (pl. Breen és Goldthorpe 2001; Breen. 1998) mellett figyelemre méltóak azok a nemzetközi összehasonlító vizsgálatok, amelyek több országban és köztük Magyarországon is kimutatták a szülői háttér közvetlen hatását a munkapiaci esélyek alakításában. Iannelli (2005) a Labour Force Survey 2000-es, ad hoc modulját felhasználva 12 európai országban vizsgálta a szülői háttérnek az iskolázottságra, valamint a megszerzett társadalmi pozícióra gyakorolt hatásait és azt találta, hogy a diplomás szülők gyermekének mindenhol magasabb presztízsű állás megszerzésére van esélye, mint azonos iskolai végzettségű társainak. Evans és munkatársai (2005) a kilencvenes évekből származó nemzeti adatforrásokon dolgozva 31 vizsgált ország közül 20-ban találtak közvetlen szülői hatást. Ezek közé tartozott a vizsgált európai országok többsége, így Magyarország is. Végül Kogan és Unt (2005), Magyarország, Szlovénia és Észtország 2000-es LFS adatain pályakezdők munkapiacra lépését elemezték. Modelljeik azt

mutatják, hogy az alacsonyan iskolázott szülők gyermekeihez képest a közép-, vagy felsőfokú végzettséggel rendelkező szülők gyermekei szignifikánsan kisebb valószínűséggel kerülnek olyan pozícióba, amelyhez túlképzettek, míg nagyobb valószínűséggel olyanba, amelyhez alul-képzettek lennének.

A disszertáció célkitűzései

A közvetlen hatás létezését megmutató nemzetközi és magyarországi vizsgálati eredményekből kiindulva ez a dolgozat arra vállalkozik, hogy a közvetlen hatás működéséről meglévő ismereteinket elmélyítse, és egyúttal pontosítsa is a mai Magyarországon. Célul tűzi ki először is, hogy feltárja és rendszerbe szedje azokat a mechanizmusokat, amelyek révén a szülői háttér közvetlen hatását kifejti a megszerzett pozícióra. Három erőforráscsoportot különböztettem meg, mint a közvetlen hatást működtető tényezőket: a kulturális, a kapcsolati és az anyagi erőforrásokat.

Az elvégzett vizsgálódások egy másik köre arra irányult, hogy megkülönböztessük a közvetlen szülői hatástól erőteljesebben, illetve kevésbé vagy egyáltalán nem érintett társadalmi csoportokat és munkapiaci szegmenseket. Elkülönülten vizsgáltam a különböző iskolázottságúakat, köztük is kiemelten a (fiatal) diplomásokat, valamint a különféle készségigényekkel jellemezhető munkapiaci ágazatokat is. Megkülönböztettem az ún. személyiségintenzív ágazatokat, amelyekben a családi háttér az átlagosnál erőteljesebben befolyásolhatja a sikeres állásszerzést. Megvizsgáltam végül azt is, hogyan befolyásolja a közvetlen hatás mértékének alakulását a gazdasági szektor, vagyis az, hogy az állami- vagy a versenyszférában talál magának állást valaki.

II. Az alkalmazott módszer és annak indoklása

A vizsgálatban a nagymintás adatfelvételeken alapuló statisztikai elemzések jutottak főszerephez. A vizsgálandó problémák jellegétől függően válogatva közöttük a KSH 2000-es Időmérleg adatfelvételét, az Ifjúság 2000 adatbázist, valamint a Fidév 1999 vizsgálatot használtam fel. Az alkalmazott kérdésfeltevésnek: *„hogyan befolyásolja a szülői háttér a megszerzett pozíciót, ha az iskolai végzettséget azonos szinten tartjuk?”* a regressziós megközelítés felelt meg, mégpedig – figyelembe véve a rendelkezésre álló változók tulajdonságait – lineáris regressziós modelleket volt célszerű felállítani. A modellekben a megszerzett pozíciót a kérdezett által betöltött állás presztízse (Standard Occupational Prestige Score-al mérve) és keresete képviselte. A szülői háttér mérésére többnyire a szülők iskolai végzettségéből és foglalkozásából főkomponens elemzéssel összevont változót használtam – ez ugyanis könnyen bevonható volt interakciós hatások elemzésébe. Ez utóbbira azért volt szükség, mert a vizsgálatokban kiemelten kezelt csoportoknak – a diplomásoknak, az általános szakon végzett diplomásoknak, a személyiségintenzív ágazatban dolgozóknak, valamint a piaci szektorban dolgozóknak – a sajátosságait interakciós tagokkal bővített modellek segítségével vizsgáltam. Ezeket a vizsgált csoportot megjeleltető kétértékű változó és a szülői háttér főkomponens szorzataként képeztem. A modelleket férfiakra és nőkre külön becsültem, tekintettel a két nem státuszreprodukciós folyamatainak a szakirodalomból ismert eltéréseire.

A statisztikai elemzéseket pályakezdő diplomásokkal készített interjúk egészítik ki, melyek közül kettő esettanulmányként szerepel a dolgozatban. Ezek az interjúk a pályaválasztási-elhelyezkedési folyamat elmélyült megismerését szolgálták, és elsősorban arra adtak módot, hogy a szülői hatást működtető mechanizmusokat alaposabban megismerjük.

Vizsgálódásaim a pályakezdés időszakára: a legmagasabb iskolai végzettség megszerzése utáni első állásra, valamint a néhány évvel később betöltött állásra koncentráltak. Kizárólag a rendszerváltás után, 1990 és 2004 között (illetve az interjúk esetében 2006-ban) betöltött állásokkal foglalkoztam. Ezáltal az eredményekből kiszűrtem a hosszabb távú életkori hatásokat, és a történelmi hatások közül is viszonylag kontrollált módon, „csupán” a rendszerváltás társadalmi és gazdasági következményeivel kellett számolni.

III. A dolgozat főbb tudományos megállapításai, eredményei

1. A vizsgálat legfőbb megállapítása szerint a kilencvenes-kétezres évek Magyarországon a pályakezdő munkavállalók esélyei nem függetlenek attól, hogy milyen társadalmi háttérből származnak – akkor sem, ha iskolai végzettségüket állandó szinten tartjuk. Főbb demográfiai jegyeik (nem, életkor), valamint munkapiaci tapasztalatuk azonossága mellett is fennáll az a megállapítás, hogy az iskolázottabb, magasabb presztízsű szülők gyermekei valamelyest jobb fizetésre és magasabb presztízsű foglalkozásra számíthatnak, mint velük egyébként azonos szinten iskolázott társaik. Amely esetekben szignifikáns mértékű közvetlen szülői hatás mutatható ki, ott ez mintegy egynegyedét-felét teszi ki a megszerzett pozícióra gyakorolt teljes származási hatásnak, vagyis a közvetlen és a közvetett hatás összegének. Ezt tapasztaljuk a 2000-ben mért kereset és az első foglalkozás társadalmi presztízse tekintetében, valamint – a nők esetében – a 2000-es foglalkozási presztízst tekintve is. Megállapítottuk azt is, hogy a társadalmi előnyök ilyen jellegű átörökítésének szintje nem változott érdemben a rendszerváltozást követő gazdasági és társadalmi változások hatására.

Lényeges, hogy a társadalom egészében mért közvetlen szülői hatás nem minden társadalmi csoportban, illetve munkapiaci szegmensben egyforma mértékű. A teljes, 19-29 éves pályakezdő csoportban mért, egy egységnyi társadalmi háttér-javulásra jutó, átlagosan 800-1600 forintnyi havi keresetnövekmény, illetve 0,4-0,7-es társadalmi presztízselőny bizonyos csoportokban eléri a 6-7000 forintot, illetve az 1,8 pontos presztízsnövekményt is. A közvetlen társadalmi háttér hatására különösen érzékenynek bizonyultak a diplomások (legalábbis a jövedelmet tekintve), a bizonyos személyiségjegyek mozgósítását intenzíven igénylő gazdasági ágazatokban dolgozók, valamint a versenyszféra munkavállalói. A család kulturális, kapcsolati és anyagi erőforrásai egyaránt szerepet játszanak a munkapiaci esélyek alakításában – ezek azok a tényezők, amelyek révén a származás az iskolai végzettség alakításán túl is kihat a megszerzett társadalmi pozícióra.

2. Három fő dimenzió mentén azonosítottuk be a közvetlen társadalmi háttér hatása által leginkább érintett csoportok körét: (1) az iskolai végzettség különböző szintjein, (2) a különféle készségigényű gazdasági ágazatokban, (3) valamint az állami illetve a piaci szférában.

2.1. Az **iskolai végzettséget** tekintve megfogalmaztam az „iskolázottsággal nemcsökkenő szülői hatás” hipotézisét. Eszerint nem minden körülmények között teljesül az a szakirodalomban elterjedt tétel, amely szerint a **diplomások** körében a származásnak már semmiféle hatása nem lenne a megszerzett pozícióra, vagyis a felsőfokú végzettség mintegy felülmúrná a szülői háttérből fakadó különbségeket (Hout 1988; Vallett 2004; Breen és Jonsson 2005). Ezzel szemben úgy érveltem, hogy a nagyarányú felsőoktatási expanzió idején a munkaadóknak éppen hogy fokozottan érdekük a diploma birtoklásán túl egyéb tényezőket is figyelembe venni a kiválasztási folyamatban, és éppen ezért a diplomások körében is számítani lehet családi háttérük hatására. (Hasonló gondolatmenetet közöl Torche, és Riberio, 2007). Breen (1998) nyomán ezen belül is arra számítottam, hogy az ún. általános szakokon – így például a bölcsész, a társadalomtudományi, vagy a művészeti szakokon – végzetteket erősebben befolyásolja szülői háttérük, mint azokat, akik speciálisabb, a munkapiacra közvetlenebbül felkészítő képzésben részesültek

- Az alapvető feltevést elemzéseink maradéktalanul igazolták: jelenleg Magyarországon a fiatal diplomások körében sem tűnik el teljesen a szülői háttér esélyformáló hatása. Sőt, a jövedelmi szintet illetően kifejezetten azt találtuk, hogy azt éppen a legiskolázottabbak között befolyásolja elsősorban a szülők társadalmi helyzete.
- A Fiatal diplomások életpálya-vizsgálatát (Fidév) elemezve mód nyílt egy sor alternatív magyarázat kiszűrésére. Ennek során kiderült, hogy a szülői ismérvek és a munkapiaci siker közötti kapcsolatot nem az elvégzett szak jellege, az intézmény típusa, de nem is az adott intézmény-szak kombináció népszerűsége okozza – a kapcsolat mindezen tényezőkre (és még egyéb munkapiaci jellemzőkre) kontrollálva is fennáll.
- A diplomás férfiak körében az első állást még nem befolyásolja érdemben a családi háttér, az összefüggés csak néhány évvel később jelenik meg. Ennek oka az elnyúló munkapiaci átmenet lehet és az, hogy az első állás még nem tükrözi teljes mértékben az egyének hosszú távú potenciálját – az ehhez való igazodással együtt a státuszkorrekciónak is csak lassabban megy végbe. Eltérő helyzetet találtunk a nőknél, akiknek éppen az első állására hat a szülői háttér, a későbbire nem. Feltételezésünk szerint az ő esetükben a gyermekvállaláshoz való előzetes

alkalmazkodás, a valóban megfelelő állás mielőbbi megtalálásának igénye alakíthatja a várttól eltérően a tendenciákat.

- A különféle modellekkel való kísérletezéseinkből az derült ki, hogy az „elit elitje”, a (legalább) második generációs diplomások, valamint a legmagasabb presztízsű foglalkozási csoportok tagjainak gyermekei azok, akik erőforrásaikat sikeresen konvertálva megtalálják az utat a diplomás állások krémjéhez a felsőoktatás tömegesedésének időszakában is. Lényeges megfigyelésünk tehát, hogy nem a felsőoktatásba bekerülő, viszonylag kisszámú alulról jövő diákra várnak társaikétől rosszabb esélyek a munkapiacra, hanem a legmagasabbról indulók jutnak tovább másoknál. Vagyis nem a hátrányok halmozódása, hanem inkább a kiváltságok továbbörökítése tapasztalható.
- Azt a feltevést, hogy a származás közvetlen hatása az általános jellegű szakokon végzettek körében lenne különösen magas, és a specifikus szakokon alacsonyabb, a vizsgáldások nem igazolták.

2.2. A munkapiac oldaláról vizsgálva a társadalmi különbségek megjelenésének kérdését, kialakítottam a „**személyiségintenzív munkakörök**” kategóriáját. Ezeket úgy definiáltam, hogy a sikeres munkavégzéshez fokozott mértékben van bennük szükség a szülői házban elsajátítható, és a család társadalmi pozíciójával összefüggő készségekre, mint a kommunikációs és szociális készségek, a kreativitás, vagy az autonóm tevékenység képessége. E készségek gyakran a „személyiség”, „személyiségjegyek” átfogó kategóriájában mosódnak össze, és a megfelelő iskolai végzettséggel és az abból fakadó szaktudással párhuzamosan jelennek meg követelményként egy adott munkakör betöltéséhez. A „személyiségintenzív munkakörök” jellemzője éppen az, hogy bennük a társadalmilag átörökíthető személyiségjegyekhez képest háttérbe szorul a specifikus szaktudás fontossága, illetve bizonyos esetekben a szaktudás hiánya akár leplezhető-helyettesíthető is a megfelelő személyiségjegyek birtoklásával. Azt feltételeztük, hogy az ilyen munkakörökben elért siker az átlagosnál nagyobb mértékben összefügg a családi háttérrel.

- Foglalkozási szintű információk hiányában a British Skills Survey ágazati szintű adataival dolgoztam. E vizsgálat munkavállalókkal készített interjúk alapján értékeli az egyes munkaköröket aszerint, hogy ellátásukhoz milyen készségekre és

tudásokra van szükség.¹ Ezt felhasználva kiválasztottam azokat a gazdasági ágazatokat, amelyekben különösen fontosnak bizonyulnak a legkülönfélébb (szóbeli és írásbeli) kommunikációs készségek, míg hozzájuk képest csak kisebb súllyal esnek latba a matematikai és az egyéb technikai jellegű tudás-elemek. Összesen öt ágazatot különítettem így el, mint személyiségintenzív ágazatot: 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 segítségével megmutattam, hogy valóban ezekben, a képesség-igényük szerint beazonosított ágazatokban van jelen a közvetlen szülői hatás túlnyomó része. Amikor a munkapiac egészét tekintettük, akkor a kedvezőbb családi háttérűek előnyét a személyiségintenzív ágazatokban kizárólag a foglalkozási presztízs vonatkozásában tudtuk kimutatni. Amikor azonban az elemzést leszűkítettem a versenyszférában foglalkoztatottakra, akkor erőteljesebb, a keresetek alakításában is megnyilvánuló származás-hatás jelent meg a személyiségintenzív ágazatokban, miközben a többi ágazatban egyáltalán nem tapasztaltunk származási hatást.
- Az egyetlen eset, amelyben ágazattól független erősséggel jelentkezik a szülői háttér hatása, az a férfiak első foglalkozásban elért társadalmi presztízse. Ugyanakkor a férfiak esetében 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 idején tapasztalunk szülői háttér hatást, viszont akkor kifejezetten a személyiségintenzív ágazatokban dolgozók körében.
- Azt találtam ezen kívül, hogy a kedvezőbb társadalmi helyzetből indulók nagyobb valószínűséggel is találnak maguknak állást a személyiségintenzív ágazatokban másoknál – egyéb ismérveik azonossága mellett is. Eszerint tehát a fiatal munkavállalók munkahely-választási döntéseiknél figyelembe veszik azokat az előnyeiket (feltehetően képességbeli jegyeiktől, megfelelő személyiségjegyekkel

¹ <http://www.kent.ac.uk/economics/staff/gfg/WorkSkills1986-2001.pdf>

való rendelkezésről van szó) amelyek ezekben a szektorokban jól hasznosulnak, és éppen ezért szívesebben is vállalnak itt munkát, ha rendelkeznek ezekkel az előnyökkel, mint olyan helyen, ahol a kommunikációhoz kapcsolódó készségeknek csak kisebb szerep jut. Másik lehetséges magyarázat, hogy a munkaadók maguk keresik ezeket a készségeket, és mivel nagyobb valószínűséggel találják meg őket az előnyös társadalmi háttérű jelölteknel, nagyobb eséllyel választják is ki őket a személyiségintenzív ágazatokban betöltendő állásokra.

2.3. A munkahely másik jellemzője, amely várakozásaink szerint kihatással lehet arra, hogy a sikert milyen mértékben határozza meg a származás, az a **gazdasági szektor jellege**. Goldthorpe (1985) érvelésével is összhangban arra számítottam, hogy mivel a versenyszférában a munkáltatónak tágabb tere van az iskolai végzettségtől független jellemzők figyelembe vételére, az itt elhelyezkedők előrejutását jobban meghatározhatja családi háttérük is, mint a bürokratikus előírásoktól erőteljesebben kötött állami és költségvetési intézményekben.

- A munkahely állami vagy piaci jellegét elkülönítő változó és a szülői háttér főkomponens interakcióját tartalmazó modellek szerint a keresetet 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. A társadalmi presztízst tekintve négyből három esetben nem találunk különbséget az állami és a versenyszféra között a származásnak a kimenetre gyakorolt hatásában, egy esetben viszont éppen várakozásainkkal ellentétesen alakulnak az összefüggések.
- Megvizsgáltuk ezen kívül a személyiségintenzív ágazatok és a szülői háttér interakcióját is elkülönítve a kétféle szektorban. Ennek alapján azt lehetett kimutatni, hogy a személyiségintenzív ágazatoknak sokkal inkább a piacon tevékenykedő szegmenseire jellemző a társadalmi háttér befolyása, semmint az állami, vagy önkormányzati szektor munkaadóira. Specifikusan: a fiatalok jövedelmét kizárólag a piacon tevékenykedő személyiségintenzív munkahelyeken befolyásolta a szülői háttér – vagyis megintcsak azt találtuk, hogy inkább a jövedelem az, amin keresztül a „jó családból” származást a piac jutalmazza.

3. Végezetül az első foglalkozás presztízsének tekintetében azt is módunk volt megvizsgálni, hogy vajon hogyan viszonyul a rendszerváltás után tapasztalt származási hatás mértéke a korábbi évtizedekben jellemzőhöz. Azt találtuk, hogy a származás közvetlen hatása a megelőző időszakokhoz képest nem csökkent le számottevő mértékben a rendszerváltás után – ahogyan az a modernizációs hipotézis alapján vélhetnénk. Ugyanakkor nem is erősödött fel, mint ahogy azt a felsőoktatás expanziója, a személyiségintenzív szektorok térnyerése, valamint az állami szektor visszaszorulása alapján várhattuk.

4. Azokat a mechanizmusokat, amelyek révén a szülői háttér munkapiaci hatását kifejtheti, három csoportba soroltam: a kulturális, a kapcsolati és az anyagi erőforrások csoportjába. Ezzel tulajdonképpen P. Bourdieu jól ismert erőforrás-elméletét terjesztettem ki az iskolarendszereken túlra, a munkapiacra. (Bourdieu 1973) A háromféle erőforrás szisztematikus, összehasonlító vizsgálatára a rendelkezésre álló adatok nem adtak módot, arra azonban igen, hogy működésük tényét regisztráljuk, illetve – bizonyos esetekben – a velük kapcsolatos előfeltevéseinket pontosítsuk.

4.1. A **kulturális** erőforrások szerepét a munkapiacon az a tendencia erősíti napjainkban, melynek során a technikai jellegű szaktudáson túl (vagy akár ahelyett is) számos munkakörben megnő különféle személyiségjegyek, vagy általános készségek jelentősége – mint amilyen például a kommunikációs készség, a szociális készségek, a megjelenés, a vezetői adottságok stb.. (pl. Jackson és mások 2005) Egy sor ilyen jellegű képességet a családi szocializáció során lehet ugyanis elsajátítani – jobb esélyekkel a középosztályi, mint az alacsonyabb státuszú családokban. Ennek alapján pedig feltételezhető, hogy aki a „megfelelő” értékeket, személyiségjegyeket, viselkedési módokat hozza magával a szülői házból, az iskolai elvégzése után is további előnyökre tehet szert általuk.

- A háromféle erőforrás közül a kulturális erőforrásnak a működése a legnehezebben megragadható, legnehezebben kimutatható. Megbízható beazonosításához szükségünk lenne a valóban társadalmi helyzettől függő mértékben elsajátítható készségek, kompetenciák szisztematikus feltárására, majd pedig arra, hogy ezek jelenlétét és értékesülésüket a munkapiaci kiválasztódás folyamatában megállapítsuk. Ilyen mélységű kvalitatív információkkal még pályakezdő interjúink sem

szolgáltak – azokból ugyanis csak a munkavállaló számára is tudatosuló, explicitté váló sikerkritériumok rajzolódnak ki.

- A kulturális tőke, mint a családi háttér hatását közvetítő tényező jelenlétére a munkapiacra azonban több eredményünkből is következtethetünk. Erre utal ugyanis a szülők iskolázottságának közvetlen hatása (szemben a foglalkozás hatásával) a diplomások esetében, valamint a személyiségintenzív ágazatokban tapasztalt fokozott közvetlen hatás is. Ez utóbbi ágazatokat ugyanis éppen kommunikációs kompetencia-igényük alapján választottuk ki – vagyis hipotézisünk teljesülése nagy valószínűséggel ezen kompetenciáknak a családi háttérrel való összefüggését jelzi egyrészt, és munkapiaci megtérülését másrészt.

4.2. A **kapcsolati tőke** jelentősége az álláskeresőben a szakirodalomból jól ismert (pl. Granovetter 1974; Flap és DeGraaf 1998). Mivel egy kapcsolatháló tagjai jellemzően hasonló társadalmi helyzetű emberekből állnak, adódik, hogy a jobb társadalmi helyzetű szülő befolyásosabb, jobb munkapiaci pozíciókat elérő ismerősöket tud mozgósítani, hogy gyermekét segítse. Tudjuk, hogy a magasabb státuszú közvetítő munkaadó és munkavállaló között jobb álláshoz juttathat (pl. Flap-De Graaf 1986, Rosenbaum et.al. 1990), valamint azt is, hogy a kapcsolati tőke szerepe igencsak meghatározó a (diplomás) munkapiacokon általában (pl. Brennan és mások 2001); és a rendszerváltás utáni Magyarországon különösen (pl. Czákó és Sík 1994, illetve diplomás munkapiacra kapcsolatban pl. Diploma 2006). Éppen azért arra számítunk, hogy a „jobb” családból származók szüleik segítségét, illetve a szülők kapcsolatrendszerét felhasználva jobb minőségű állásokhoz jutnak a munkapiacra másoknál.

- Vizsgálati eredményeink közül a kapcsolati tőke fontosságát sejteti az apa foglalkozási presztízsének a jövedelemre gyakorolt hatása a diplomások körében – a foglalkozási presztízs ugyanis (többek között) erősen összefügg a foglalkozáshoz kapcsolódó befolyással, hatalmi erőforrásokkal. Megmutattuk ezen kívül azt is, hogy az iskolázottabb családokból származó fiatalok másoknál nagyobb arányban veszik igénybe szűk családjuk segítségét az álláskeresőnél, bár az álláskereső ilyen módjának fokozott hatékonyságát nem sikerült kimutatnunk.
- Példákat szolgáltatottak a kapcsolati tőke működésére a fiatal diplomások pályakezdésének történetei is. Az egyik esetben az apa vállalkozásában dolgozó fiatal

számára az ott szerzett üzleti ismeretségek vezettek újabb szakmai lehetőségekhez, míg egy másik történetben a hosszabb, sikertelen álláskeresési folyamatot zárta le az apa által „szerzett” gyakornoki állás lehetősége egy állami monopol vállalatnál.

4.3. Végezetül az **anyagi erőforrások** tekintetében arra számítottunk, hogy azok a biztos háttér, nyugodt és ezért eredményes álláskeresés lehetővé tételével, a családi vagyon közvetlen átörökítése révén, vagy éppen a jövedelemelvárások növelésével fejthetnek ki pozitív hatást a munkapiaci kimenetekre. Erre vonatkozó eredményeink némileg árnyalták várakozásainkat.

- Statisztikai elemzéseinkből az anyagi erőforrás szerepét (is) sejteti az az eredményünk, hogy a fiatal diplomás férfiak esetében meghatározó az apa foglalkozása az elért jövedelem alakításában. A férj foglalkozása ugyanis a család anyagi helyzetének mérőszámaként (is) értelmezhető.
- Ennél egyértelműben és árnyaltabban jelenik meg az anyagi erőforrás pályakezdetést formáló szerepe frissdiplomás interjúinkban. Az első példában a várakozásainknak megfelelően a vagyonos, sikeres céget működtető apa fiát cégébe bevonva, és őt megfelelő fizetéshez juttatva, nagyban elősegíti annak lendületes karrier-kezdését. A másik történetből azonban az is kiderül, hogy az anyagi kényszer hiánya (így mindennek előtt a szülőktől kapott lakástranszfer) lehetővé teszi a fiatal számára, hogy a jövedelmi szempontot háttérbe szorítva válasszon állást. Ennek következtében – a pálya korai szakaszában legalábbis – a jövedelem, mint siker-mutató nem tükrözi a család anyagi jó körülményeinek pozitív hatását. Kérdés, hogy az ezen időszak alatt eszközölt, az anyagi biztonság megéléte miatt megvalósulni tudó egyéb befektetések (tapasztalatszerzés, esetleg a tanulás egyéb formái) beérnek-e később anyagi jutalom formájában is.

5. Vizsgálatunk lehetővé tette, hogy összehasonlításokat tegyünk két különböző sikermutató, a bér és a társadalmi presztízs társadalmi háttér általi meghatározottsága között. Ahol erre lehetőség nyílt, ott párhuzamosan vizsgáltam a megszerzett pozíció e kétféle formájának alakulását – a diplomások vizsgálata esetében ráadásul oly módon, hogy a feltárt hatások számszerű összehasonlítására is mód nyílik. A társadalmi háttérnek a két-

féle mutatóra gyakorolt, eltérő hatásai alapján a következő megállapításokat tehetjük.

- A diplomások körében a jövedelem az, ami jobban visszatükrözi a családi háttér hatását, míg a foglalkozás presztízse attól csak kisebb mértékben függ. A Fidév elemzésben a presztízis-pontszámokat használva 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 Ifjúság vizsgálat pedig egyenesen azt az eredményt hozta, hogy a társadalmi presztízisre a családi háttér egyáltalán nem gyakorol közvetlen hatást, csupán a jövedelemre. Mindennek hátterében az áll, hogy adott iskolai végzettségi szint mellett (a diplomások körében) a foglalkozási presztízis nem differenciál olyan mértékben, mint a jövedelem.
- A bérek kizárólag a versenyszférában tükrözik a családi háttér hatását, míg az állami szektorban nem. A társadalmi presztízisnél viszont nem tapasztalunk ehhez hasonló, egyértelmű tendenciát. Ebből az következik, hogy a jövedelem csupán a piaci szektorban ad teret a társadalmi háttér (illetve az ahhoz kapcsolódó jellemzők) szerinti differenciálásnak, míg a társadalmi presztízis mindkét szektorban függvénye lehet bizonyos mértékig a családi háttérnek.

Az empirikus vizsgálatok főbb eredményeinek táblázatos áttekintése

1. tábla A közvetlen szülői hatás jelenléte különböző körülmények között

	Férfiak		Nők	
	Első állás	4-8 évvel később betöltött állás	Első állás	4-8 évvel később betöltött állás
Teljes népesség	Presztízs +	Bér+	Presztízs+	Presztízs+ Bér+
Kiemelt csoportok				
Diplomások	XX	Presztízs+ ^{1,2} Bér+	Presztízs+ ^{1,2} Bér+	XX
Általános szakon végzett diplomások	XX	XX	XX	XX
Személyiségintenzív ágazatok teljes munkapiac	Presztízs + ²	Presztízs +	XX	Presztízs +
Személyiségintenzív ágazatok – csak a versenyszféra	Presztízs + ²	Presztízs + Bér +	Bér +	Bér +
Versenyszféra egésze	Presztízs + ²	Bér +	Bér +	Bér + Presztízs -

+ : statisztikailag legalább 10%-os szinten szignifikáns, pozitív hatás

- : statisztikailag legalább 10%-os szinten szignifikáns, negatív hatás

XX nincs statisztikailag szignifikáns összefüggés

¹ : csak a Fidév adatbázis szerint

² : létező, de a referencia-csoportban mértnél nem erősebb hatás

2. tábla A különféle családi erőforrások esélyformáló szerepére utaló eredményeink

Kulturális tőke	- Szülők iskolázottságának hatása a diplomások munkapiaci esélyeire - Személyiségintenzív ágazatokban fokozott szülői háttér hatás
Kapcsolati tőke	- Apa foglalkozásának hatása a diplomás férfiak munkapiaci esélyeire - Iskolázottabb szülők gyermekei intenzívebben használják szűk családjuk segítségét az álláskeresésnél - Fiatal diplomások esettanulmányai tisztán mutatják a pozitív hatást
Anyagi tőke	- Apa foglalkozásának hatása a diplomás férfiak munkapiaci esélyeire - Fiatal diplomások esettanulmányai mutatják a pozitív hatást – de az anyagi biztonság késleltető hatását is jelzik

IV. A dolgozat hasznosítására vonatkozó észrevételek

A dolgozat további hasznosítási lehetőségeit egyrészt a vizsgálatok által kijelölt, további kutatási irányok képezik, másrészt pedig azok a vizsgálati eredmények, amelyek a társadalompolitika számára mutatnak meg kezelendő problémákat.

1. A további **akadémiai vizsgálatok számára** a dolgozat több kérdést is felvetett, illetve – megfelelő adatok hiányában - nyitva hagyott. Ezeket a dolgozatban részletesen kifejtettem, e helyen csupán a legfontosabbakat emelem ki közülük.

- További vizsgálatokat igénylő probléma mindenek előtt a feltárt közvetlen szülői háttér hatások időbeli változása – mind az életkorral járó változások, mind pedig a történeti változások szempontjából. Ez a vizsgálat a kilencvenes és kora kétezres évek munkapiacát vizsgálta, és csupán a pályakezdőkre koncentrált. A vizsgálat időhorizontját fokozatosan kiterjesztve lehetőség nyílna először is annak megállapítására, hogy vajon a feltárt jelenségek csupán a rendszerváltást követő átmeneti időszak termékei voltak, vagy pedig olyan hatásokról van szó, amelyek hosszabb távon is velünk maradnak. Emellett felderítésre vár az is, hogy a pályakezdés időszakán túl, az életkori hatások következtében lecsökken-e e vajon a származás direkt hatása, vagy pedig – legalábbis egy darabig – erősödésére kell számítanunk, a státuszkorrekciós folyamatok következményeként.
- A dolgozat lényeges, ám még bőven tovább-formálásra szoruló hozadéka a személyiségintenzív munkakörök fogalmának megalkotása és a meghatározásukra tett kísérlet. E kutatási irányban azonban még bőven van tenni való. Meghatároztuk azokat a készség- és képességcsoportokat, amelyek a szakirodalom szerint a társadalmi háttérrel összefüggést mutatnak (kommunikációs készségek és kreativitás), ám feltételezhető, hogy ezek köre még bővíthető, pontosítható. Egy következő lépésben megfelelő vizsgálati eljárásokkal az egyes foglalkozásokról kellene megállapítani, hogy azok ellátásához milyen mértékben van szükség ezekre az „átörökíthető” jellemzőkre, illetve, hogy hogyan alakul ezek súlya a specifikus szaktudás jelentőségéhez képest. Egy ilyen vizsgálatot valószínűleg a szakértői vélemények, és az adott foglalkozást űzők tapasztalatának kombinálására lehetne alapozni. A foglalkozások értékelését követően ki kellene jelölni a

személyiségintenzívnek tekinthető foglalkozások körét, majd ezekre vonatkozóan kellene elvégezni az itt bemutatott elemzést: annak vizsgálatát, hogy a társadalmi háttér valóban erőteljesebben befolyásolja-e az elért munkapiaci eredményeket az így elkülönített foglalkozásokban. Ezáltal az itt bemutatott, ágazati szintű elemzéshez képest pontosabban behatárolhatnánk a közvetlen szülői háttértől erőteljesen érintett munkapiaci területeket, és várhatóan az itt feltártnál erőteljesebb hatásokat találunk. Egy ilyen vizsgálat elvégzése jelentősen közelebb vinne az egyenlőtlenségek munkapiaci átörökítési folyamatainak megértéséhez.

- A társadalmi egyenlőtlenségek munkapiaci továbbörökítésének mérséklése elképzelhetetlen az egyenlőtlenségeket közvetítő mechanizmusok minél árnyaltabb ismerete nélkül. E téren ez a dolgozat megtette a kezdő lépéseket. Rendszerezte a lehetséges mechanizmusok körét, és illusztratív elemzésekkel megmutatta, hogy feltehetően a kulturális, a kapcsolati és az anyagi erőforrások mindegyike játszik valamilyen szerepet a feltárt folyamatokban. Hogy azonban ezek relatív jelentősége mekkora, azt további vizsgálatoknak kellene feltárnia. Ez elképzelhető például olyan nagymintás adatfelvétel segítségével, amely megfelelően kidolgozott mutatókat tartalmaz mindhárom erőforrás-csoport kimutatására. Ahhoz azonban, hogy a fogalmakat jól operacionalizáló, a jelenségeket megfelelően mérő mutatók szülessenek, nagy valószínűséggel további feltáró jellegű, kvalitatív vizsgálódásokra van szükség.

2. A **társadalmpolitikai** indíttatásokkal közelítő Olvasó számára dolgozatunk legfontosabb üzenete, hogy a pályakezdők körében tapasztalható, társadalmi okokra visszavezethető egyenlőtlenségeknek mintegy harmada-fele felszámolható lenne a származás közvetlen hatásának, vagyis a munkapiacon megjelenő egyenlőtlenségeknek a megszüntetésével. Ez azonban természetesen nem könnyű feladat. Elvégzésének mi-kéntjére vizsgálódásunk a következő támpontokat nyújtja.

- Elemzéseim szerint a társadalmi háttér hatását a szülők kulturális, kapcsolati és anyagi egyenlőtlenségei közvetítik a munkapiacra lépő fiatal számára. A három tényező közül az anyagi és a kapcsolati erőforrásokban megnyilvánuló egyenlőtlenségek a politika számára nemigen hozzáférhetők. Igen korlátozott mértékben

lehet ugyanis mérsékelni a kapcsolatrendszerek használatát a megüresedő állások betöltésében, és még kevésbé van mód arra, hogy a családi háttér nyújtotta biztonságot a társadalom teremtsen elő az azzal egyébként nem rendelkező pályakezdő fiatalok számára.

- Valamivel biztatóbbak a kulturális különbségek kompenzálásának lehetőségei. Bár mint jeleztem, ezen a téren a kutatás még folytatásra vár, az mindenesetre látható, hogy bizonyos általános kulcskompetenciák iskolarendszeren belüli fejlesztésével mód nyílhatna a munkapiacon megjelenő társadalmi-kulturális hátrányok lefaragására az arra rászoruló csoportokban. Bár az „átörökíthető” személyiségjegyeket úgy definiáltuk, hogy azokat a család közvetíti elsősorban a fiatalok számára, fejlesztésük iskolai körülmények között sem elképzelhetetlen. Ilyen, az iskolában feltétlenül erősítendő – mert a munkapiacon magasra értékelt – készség mindenek előtt a szóbeli és írásbeli kommunikáció képessége, a kreativitás és az önálló munkára való képesség. Minél szervezettebben tudnának ezek a készségek beépülni az iskolai oktatás rendszerébe, annál mélyebben, vagyis a családi szocializációhoz annál hasonlatosabb módon tudnák azokat a leendő munkavállalók elsajátítani – és annál inkább mérséklődnének a rosszabb társadalmi háttérből indulók eredendő hátrányai.
- Ezeknek a készségfejlesztő programoknak nem szabad csupán a közoktatásra koncentrálniuk – bár valószínű, hogy a közoktatásban való megerősödésük önmagában is elősegítené a diplomások között fennálló különbségek lecsökkenését. Fontos azonban látnunk, hogy pillanatnyilag a társadalmi háttér esélyformáló szerepe a diplomásokra is kiterjed, vagyis egy felsőfokú intézmény elvégzése önmagában még nem kompenzálja a származási hátrányokat. Amíg tehát a közoktatás rendszerébe nem sikerül kellő hatékonysággal beépíteni a kulturális hátrányokat felszámoló, készségfejlesztő elemeket, addig azokra a felsőoktatáson belül is szükség van, ha a munkapiacon megjelenő társadalmi egyenlőtlenségek felszámolása a cél.
- Mindhárom erőforrás-fajta hiányosságai orvosolhatók lennének bizonyos fokig a pályakezdők számára nyújtott karrier-tanácsadással, az álláskeresésben való szakszerű segítségnyújtással. A különféle formális és informális álláskereső technikákról megfelelően informált, a munkaadókkal szemben proaktívan fellépő pá-

lyakezdőnek nagyobb ugyanis az esélye arra, hogy akár anyagi kényszerek szorításában, megfelelő személyes kapcsolatok híján is kellő gyorsasággal találjon magának megfelelő állást. Ugyanakkor a munkaerő-felvételnél alkalmazott interjú-technikákat, a munkaadók által elvárt önéletrajz stílust jól ismerő pályakezdő kulturális alkalmasságát is inkább tudja bizonyítani.

- Mind a karrier-tanácsadás, mind a készségfejlesztés kiemelten fontos lenne azokban az oktatási intézményekben, amelyek tipikusan a személyiségintenzív ágazatok számára képeznek munkavállalókat. Eredményeink szerint ilyennek tekinthetők mindazok a közép- vagy felsőfokú oktatási intézmények, amelyek pénzügyi, pedagógiai, egészségügyi, vagy közszolgálati képzést nyújtanak.

V. Főbb hivatkozások

- Andorka, R. [1990a]: *Changes in Social Mobility in Hungary, 1930-1983*. in M. Haller (ed.) *Class Structure in Europe*. Armonk – London: M. E. Sharpe, Inc. Pp. 198-232
- 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
- 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.
- 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
- 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
- Czakó, Á., Sik, E. [1994]: *Hálózati tőke a posztkommunista Magyarországon*. *Mozgó Világ* 1994 6.sz. 17-25
- 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
- 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
- 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
- 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.
- 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
- 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.
- 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., Goldthorpe, 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
- Kogan, I., Unt, M. [2005]: *Transition from school to work in transition economies*. *European Societies* 7 (2): 219-253
- 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.
- Mincer, J. [1974]: *School, Experience and Earnings*. NBER, New York
- 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 [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: Táarki, 193-205.
- 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.
- Smith, J., McKnight A., Naylor, R. [2000]: *Graduate employability: Policy and Performance in Higher Education in the UK*. *Economic Journal*, 110, F382-F411.

- 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
- 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

VI. 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 Népeségtudományi Kutató Intézetének Working Paper sorozatában, előkészületben. Róbert Péterrel közösen

Kulturális reprodukció vagy kulturális mobilitás? Szociológiai Szemle, 2002/2. pp.3-27.

Fiatal diplomások a munkapiacón. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat néhány tanulsága. In: Educatio, 2002 Vol. 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 – 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 (angolul: 'Cultural Capital and Social Reproduction', Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association, Vol. 9: 1 pp. 5-26)

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 Emlék-konferencia, 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

