



**Szociológia és
Kommunikációtudomány
Doktori Iskola**

Tézisgyűjtemény

Ilyés Virág

Social networks and individual labor market outcomes
Evidence from Hungarian Linked Employer-Employee Panel Data
című Ph.D. értekezéséhez

Témavezetők:

Bartus Tamás Ph.D and Lőrincz László Ph.D

Budapest, 2022

Szociológia és Kommunikációtudomány Doktori Iskola

Tézisgyűjtemény

Virág Ilyés

**Social networks and individual labor market outcomes,
Evidence from Hungarian Linked Employer-Employee Panel Data**
című Ph.D. értekezéséhez

Témavezetők:

Bartus Tamás Ph.D and Lőrincz László Ph.D

© Virág Ilyés

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés.....	1
2.	A kutatás háttere, relevanciája és célja.....	3
2.1.	A munkatársak bérekre gyakorolt hatásának mélyebb megértése.....	3
2.2.	A társadalmi hálózatok szerepe a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában ...	4
2.3.	Az egyetemi kapcsolatok hozzájárulása a friss diplomások munkaerőpiaci eredményeihez	6
3.	Adatok és módszertan	8
3.1.	Adatbázis és definíciók.....	8
3.2.	Módszertan	9
4.	Eredmények.....	11
4.1.	Korábbi munkatársak által elérhető bérelőnyök és azok csatornái.....	11
4.2.	Nemek közötti különbségek a volt munkatársak munkaerőpiaci szerepében	13
4.3.	Az egyetemi kapcsolatok hatása a korai munkaerőpiaci sikerességre	14
5.	Zárszó	16
6.	Szakirodalom.....	17
7.	A szerző témához kapcsolódó publikációi	20

1. Bevezetés

A társadalmi hálózatok munkaerőpiacon betöltött szerepét már évtizedek óta széles körben elismerik. Kapcsolataink fontos szerepet játszhatnak az álláskereséshez és toborzáshoz kötődő információs és keresési költségek csökkentésében, és hasznos közvetítők lehetnek a kereslet és a kínálat összehangolásában. Pozitívan befolyásolhatják az egyéni munkaerőpiaci eredményeket: növelhetik a jól illeszkedő állások megtalálásának esélyét (Dustmann *et al.*, 2016), hozzájárulhatnak a jobb pozíciók megszerzéséhez és elősegíthetik a karrierépítést (Lutter, 2015; Podolny & Baron, 1997). Ugyanakkor a vállalati szintű eredményeket is befolyásolhatják: az informális kapcsolatok megkönnyíthetik az egyének közötti tudásmegosztást (Tortoriello *et al.*, 2012; Wei *et al.*, 2011), felgyorsíthatják az innováció terjedését (Rost, 2011), fokozhatják a csoporton belüli termelékenységet (Afridi *et al.*, 2020; Fernandez *et al.*, 2000), vagy akár hozzájárulnak a vállalati szintű (Boschma *et al.*, 2008) és a regionális termelékenység növekedéséhez is (Eriksson & Lengyel, 2019; Lengyel *et al.*, 2021; Lengyel & Eriksson, 2016; Lőrincz, 2021).

A disszertáció elsősorban az egyének nézőpontjára összpontosít, és célja annak mélyebb megértése, hogy a társadalmi hálózatok hogyan alakítják az egyének munkaerőpiaci lehetőségeit. A kutatás a szakmai kapcsolatok közvetlen és közvetett hatásait vizsgálja a munkaerőpiaci eredmények széles körére nézve, például az elhelyezkedés valószínűségére, a bérek szintjére, a munkahelyi stabilitásra, valamint a felfelé irányuló mobilitás esélyeire a munkaerőpiaci kilátások tekintetében. A hálózati hatások mérésének legújabb trendjeit követve az empirikus munka viszonylag újszerű megközelítést alkalmaz a társadalmi kapcsolatok gazdasági előnyeinek számszerűsítésére, kihasználva a magyarországi kapcsolt adminisztratív munkáltató-munkavállaló panel adatbázisokban rejlő lehetőségeket. Bár az ilyen típusú adatkészleteknek vannak bizonyos korlátjai, például a társadalmi kapcsolatokra vagy a felvételi módszerekre vonatkozó közvetlen információk hiánya, az adatbázis pontos és megbízható információkat tartalmaz a foglalkoztatásról és a bérekről, amelyek felhasználhatók e hiányosságok kiküszöbölésére. Miután az egyének és cégek egyedi anonim azonosítókkal vannak ellátva, lehetővé válik a hálózatok különböző szegmenseinek, például a korábbi munkatársaknak és egyetemi szaktársaknak az azonosítása.

Az értekezés hasonló adatokat felhasználó tanulmányokra építve (Dustmann *et al.*, 2016; Eliason *et al.*, 2019), a hálózati hatások mérésének empirikus megközelítéseit továbbfejlesztve (Glitz & Vejlin, 2021; Kramarz & Skans, 2014; Saygin *et al.*, 2021), valamint a paneladatokat

elemzésére szolgáló módszerek legújabb fejlesztéseit felhasználva (Cardoso *et al.*, 2016; Woodcock, 2008), három tanulmányt mutat be a társadalmi kapcsolatok munkaerőpiacon betöltött szerepéről. Az első tanulmány a korábbi munkatársak bérhatására összpontosít, a második a társadalmi kapcsolatok hatásában mutatkozó nemek közötti különbségeket vizsgálja, míg a harmadik az egyetemi szaktársak szerepét vizsgálja a pályakezdők munkaerőpiaci kimeneteire. A következőkben először is egyenként bemutatom az empirikus tanulmányok háttérét, hozzájárulásait és kutatási kérdéseit. Ezután rátérek az adatforrások és alkalmazott módszerek áttekintésére, majd bemutatom az empirikus fejezetek eredményeit. Az értekezés ismertetését végül néhány összegző megjegyzéssel zárom.

2. A kutatás háttere, relevanciája és célja

2.1. A munkatársak bérekre gyakorolt hatásának mélyebb megértése

A volt munkatársak a társas hálózatunk lényeges részét képezik. Amint azt a korai kérdőíves felméréseken alapuló kutatások is megmutatták, az ilyen típusú kapcsolatok munkalehetőségek lényeges forrásai lehetnek, és fontos szerepet játszhatnak a felvételi folyamatokban is (Corcoran *et al.*, 1980; Granovetter, 2019; Holzer, 1988). Az egyének álláskeresői folyamatára vonatkozóan jellemzően önbevallásos információkat használó kutatások mellett azonban az utóbbi években számos olyan tanulmány is megjelent, amely adminisztratív nyilvántartásokat használt fel a munkatársi hálózatok munkaerőpiaci hatásának vizsgálatára. Utóbbi elemzések rávilágítottak arra, hogy a korábbi munkatársak pozitívan befolyásolhatják az egyének munkaerőpiaci kilátásait: növelhetik például a felvételi esélyeket (Saygin *et al.*, 2021), elősegíthetik a munkaviszonyok stabilitását (Glitz & Vejlin, 2021), továbbá hozzájárulhatnak a bérek alakulásához is (Glitz & Vejlin, 2021; Hensvik & Skans, 2016). A becsült kedvező hatások magyarázatai többnyire két mechanizmus szerepét emelik ki: az információátadás és a munkavállalói ajánlás szerepét.

A bérhatásokat illetően, az ilyen típusú adminisztratív nyilvántartáson alapuló tanulmányok (nem csupán munkatársi kapcsolatokra összpontosítva is) sejtették azt is, hogy a társadalmi kapcsolatok akár több csatornán keresztül is hozzájárulhatnak a megfigyelt nyereséghez. Dustmann *et al.* (2016) a munkavállalói ajánlást azonos etnikummal közelítve megmutatta, hogy az ismeretségi bérprémium elsősorban ajánlási tevékenységnek tulajdonítható. Hensvik & Skans (2016) volt munkatársi kapcsolatokat vizsgálva megmutatta, hogy a jobb kognitív képességekkel rendelkező alkalmazottak nagyobb valószínűséggel ajánlanak be magukhoz hasonló készségekkel rendelkező személyeket saját cégükhöz. Schmutte (2015) szomszédsági hálók felhasználásával arra is bizonyítékot szolgáltatott, hogy az ismeretségeken keresztül könnyebb jobban fizető cégekhez kerülni. Végezetül Eliason *et al.* (2019) rávilágított arra is, hogy az ismerősök beajánlása nagyobb valószínűséggel történik magasabb bérű cégekben és jobb kognitív készségekkel rendelkező jelentkezők esetén.

Jelen tanulmány több tekintetben is hozzá kíván járulni a munkatársakkal, a munkavállalói ajánlással és a bérkülönbségekkel foglalkozó szakirodalomhoz. Először is azzal, hogy elsőként dokumentálja a korábbi munkatársak ajánlási tevékenységének tulajdonított bérnövekmény mértékét, kezdő bérekre futtatott egyén és cég fix hatásokra kontrolláló bérregressziók segítségével. Másodszor azáltal, hogy együttesen értékeli azokat a szelekciós csatornákat,

amelyek az ajánlók közvetlen hatásán túl hozzájárulhatnak bérnövekmény kialakulásához. Negyedszer, a Woodcock (2008) által javasolt, dekompozíciós módszer bővítésével, melynek alkalmazása lehetőséget ad a különböző szelekciós csatornák mozgatórugóinak mélyebb megértésre. Végezetül olyan előremutató törekvések bemutatásával, amelyek a becsült bérkomponensek közötti különbségeket az ajánlási és munkatársi szakirodalom elméleteivel kapcsolják össze. Összegezve tehát a tanulmányban a következő kérdésekre keressük a választ:

(1) Befolyásolják-e a korábbi munkatársak a kezdő béreket?

(2) Milyen összetevői vannak a becsült bérprémiumnak?

- Az ajánlás közvetlen hatásán kívül milyen közvetett, munkatársak által kiváltott szelekciók járulnak hozzá a bérelőnyök keletkezéséhez? Ezek milyen arányban járulnak hozzá a teljes bérprémiumhoz?

(3) Mely mechanizmusok (információátadás vagy munkavállalói ajánlás) felelősek a különböző bérkomponensek létezéséért?

2.2. A társadalmi hálózatok szerepe a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában

Az elmúlt évtizedekben jelentős változásokat figyelhattunk meg a nők gazdasági szerepét illetően. A foglalkoztatottság fokozatosan növekedett, és ezzel párhuzamosan a bérek terén is csökkent a nemek közötti különbség. A nők belépési akadályai jelentősen csökkentek a jól fizető állásokba és a férfiak által dominált foglalkozásokba is, többek között a humántőke növekedés, a diszkriminációellenes jogi beavatkozások és a változó céges felvételi gyakorlatok eredményeképp. Ám a felzárkózási folyamatok az utóbbi időben a lassulás jeleit mutatták, noha a férfiak és nők között munkaerőpiaci eredmények tekintetében még mindig jelentős különbségek vannak. Az uralkodó társadalmi normák, a nemi sztereotípiák, a hátrányos megkülönböztetés, a munka és a magánélet egyensúlyának kihívásai (Cortes & Pan, 2018; Das & Kotikula, 2019) még mindig kulcsfontosságú szerepet játszanak a nemek közötti egyenlőtlenségek fenntartásában, továbbá a vállalatok közötti és vállalaton belüli mobilitási akadályok generálásában. A munkaerőpiaci egyenlőtlenségek súlyosbításában azonban központi szerepe lehet a társadalmi hálózatoknak is (Blommaert *et al.*, 2020, Lindenlaub és Prummer, 2016; Zeltzer, 2020).

A szakirodalom számos elmélete sugallja, hogy a nők várhatóan kevesebb tudnak előnyt kovácsolni társadalmi tőkéjükből a munkaerőpiacon. Az efféle elméletek egyrészt a munkaerőpiaci szegmentáció szerepét és a stratégiai hálózatépítés hiányát hangsúlyozzák, melyek azt eredményezhetik, hogy a nők csupán korlátozottan férnek hozzá a munkaerőpiacon

előnyös kapcsolatokhoz (Blommaert *et al.*, 2020; Trimble O'Connor, 2013). Másrészt a kapcsolódó elméletek felvetik, hogy a mélyen gyökerező preferenciák, előítéletek és diszkrimináció csökkenthetik a nők informális segítséghez való hozzáférését, és kisebb munkaerőpiaci megtérülést eredményezhetnek (Beaman *et al.*, 2018; Lindenlaub & Prummer, 2016; Zeltzer, 2020). Az irodalomban azonban ritkán találunk olyan törekvéseket, amelyek nagyméretű adatok felhasználásával próbálták volna meggyőzően számszerűsíteni a nők társadalmi kapcsolatokhoz kötődő munkaerőpiaci hátrányát.

Utóbbi hiányt betöltendő, a fejezet célja annak vizsgálata, hogy a társadalmi hálózatok miként járulnak hozzá a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségekhez. Az informális kapcsolatok egy meghatározott csoportjára, nevezetesen a korábbi munkatársakra összpontosítva a tanulmány a nemek közötti különbségeket vizsgálja a társadalmi hálózatok álláskeresésre és munkaerőpiaci kilátásokra gyakorolt hatásában.

Adatok és a megközelítés tekintetében hasonló tanulmányok alapján elmondható, hogy a munkavállalók nagyobb valószínűséggel kapják meg új állásukat olyan cégeknél, ahol ismerőseik dolgoznak (Saygin *et al.*, 2021). Továbbá az is, hogy a munkatársak jelentős mértékben befolyásolják a béreket (Boza & Ilyés, 2020; Glitz & Vejlin, 2021). Az eredmények egy része még nemek közötti különbségekre is rávilágított: bérek tekintetében a nők kevesebbet profitálnak korábbi munkakapcsolataikból (Boza & Ilyés, 2020), és kevesebb munkával kapcsolatos információhoz jutnak általuk (Saygin *et al.*, 2021). E tanulmányok egyike sem foglalkozott azonban átfogóan a nemek közötti különbségekkel a munkatársi hatásokban, és nem vizsgálták szisztematikusan mindazokat a kapcsolatspecifikus jellemzőket, amelyek közvetíthetik a becsült különbségeket. Kevés olyan eredmény van, amely számszerűsítette volna a nemek közötti különbségeket a társas kapcsolatok felfelé irányuló munkaerőpiaci mobilitásra gyakorolt hatásában, és limitált a tudásunk arról is, hogy a munkaerőpiac mely szegmenseiben a legnagyobbak az eltérések a kapcsolatok munkaerőpiaci hozadékában. Ez utóbbi hézagok kitöltése végett a kutatás a következő kérdéseket vizsgálja:

(1) Megfigyelhető-e különbség a volt munkatársak munkaerőpiaci szerepében nemek szerint?

- Eltérő módon befolyásolják-e a volt munkatársak a férfiak és a nők munkába lépési esélyeit és szakmai előmenetelét?

(2) A megfigyelt különbségek összefüggenek-e a férfiak és nők kapcsolatainak jellemzőivel?

(3) Mely női és férfi álláskeresők tudják jól kihasználni ismeretségeiket, és kik azok, akik nem képesek kiaknázni a társadalmi hálózatokban rejlő potenciális előnyöket? Amennyiben megfigyelhető bármilyen különbség nemek szerint, hol találjuk a legnagyobb különbségeket?

2.3. Az egyetemi kapcsolatok hozzájárulása a friss diplomások munkaerőpiaci eredményeihez

A diplomások munkaerőpiaci integrációja az elmúlt évtizedekben egyre komplexebbé vált: az iskolából a munkába való átmenet meghosszabbodott és sokszínűvé vált (Róbert, 2008), a felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti éles határvonalak elmosódtak (Dianne & Dwyer, 1998; Teichler, 1998). Ezzel egyidejűleg az egyetemi diplomások pályakezdési mintái töredezettebbé váltak, és már nem feltétlenül követnek egyetlen domináns, lineáris pályát (Beck, 1992). E változások közepette a (jellemzően rövidebb munkanélküliségi időszakokkal és magasabb bérekkel közelített) korai munkaerőpiaci siker összetevőinek megértése egyre fontosabbá válik. Utóbbi magyarázata során, a kapcsolódó tanulmányok kiemelten hangsúlyozzák többek közt az egyéni és egyetemi jellemzők, szak- és foglalkozásiirány-specifikus tulajdonságok, valamint egyéb strukturális tényezők szerepét. A pályakezdők munkaerőpiaci sikeressége azonban nagymértékben függhet a társadalmi kapcsolatoktól is, amelyek jelentősen alakíthatják az egyének munkaerőpiaci lehetőségeit (Lin, 2001).

Az informális kapcsolatok munkaerőpiaci hatását – kimondottan egyetemet végzett hallgatókra vonatkozóan – számos diplomáspálya-követő vizsgálat elemezte (többek között Bartus, 2001; Franzen, 2006; Kogan, 2011; Kogan, Matković & Gebel, 2013). E tanulmányok eredményei arra utalnak, hogy a személyes kapcsolatok használata széles körben elterjedt a diplomások körében. A meglévő bizonyítékok azonban főként a foglalkoztatás vizsgálatára korlátozódnak, és relatíve kevés információ áll rendelkezésre a különböző hálózati szegmensek szerepéről. A fejezet részben ezt a hiányt kívánja pótolni azzal, hogy a diplomások társadalmi hálózatának egy speciális, szakmailag releváns részhalmazára összpontosít, nevezetesen a korábbi egyetemi szaktársakra.

Hasonló képzési profiljuk és szakmai érdeklődésük miatt a korábbi egyetemi szaktársak jó forrásai lehetnek releváns álláslehetőségeknek, valamint a munkakeresés során jól hasznosítható információkkal szolgálhatnak. Ezen túlmenően a közös képzési időszakuk alapot adhat ajánlásokhoz is, miután időt és lehetőséget teremt egymás készségeinek, hozzáállásának, attitűdjének megismeréséhez. Zhu (2019) amerikai közösségi főiskolák hallgatóira fókuszálva

vizsgálta a szaktársak hatását az álláskeresésre és a nemek szerinti heterogenitást. Eredményei alapján az ilyen típusú kapcsolatok hozzájárulhatnak új munkahelyek megszerzéséhez. Eliason és munkatársai (2019) svéd nyilvántartási adatok alapján megmutatták, hogy az alapfokú, középfokú és felsőfokú oktatásban megismert kapcsolatok fontos szerepet tölthetnek be az álláskeresésben. Ám miután a tanulmány a társadalmi kapcsolatok egyenlőtlenségi aspektusaira és munkaerő-áramlásban betöltött szerepére összpontosít, nem reflektáltak a hálózati hatások ok-okozati összefüggéseivel kapcsolatos kérdésekre. Továbbá nem vizsgálták a hatások heterogenitását a pályakezdőkre nézve sem.

A fentiek ismeretében, a kutatás három módon kíván hozzájárulni a szakirodalomhoz. Egyrészt azáltal, hogy megvizsgálja az egyetemi kapcsolatok szerepét a pályakezdő diplomások estén. Másrészt, hogy megbecsüli a szaktársak hatását nemcsak az álláskeresésre, hanem a munkahelyek minőségére nézve is. Végzetül, hogy bemutatja a különböző típusú egyetemi kapcsolatok relatív fontosságát. A kutatás során ennek megfelelően a következő kérdésekre keressük a választ:

- (1) Befolyásolják-e a korábbi egyetemi szaktársak a diplomások elhelyezkedési valószínűségét továbbá új állásuk minőségét?**
- (2) Megfigyelhető-e különbség a hatásokban az egyetemi kapcsolatok típusa (BA és MA képzésekről származó kapcsolatok) szerint?**

3. Adatok és módszertan

3.1. Adatbázis és definíciók

Az elemzés a KRTK Adatbankjának kapcsolt munkavállalói–munkáltatói adminisztratív adatgyűjteményén alapul, annak is két iterációján. A panel adatbázisok egyéni szinten, ugyanakkor anonim módon tartalmazzák a 2003-ban tajszámmal rendelkező magyar lakosság egy-egy 50 százalékos mintájának oktatási, munkaerőpiaci, egészségügyi és transzferadatait, havi szinten. Az első adatkészlet csak a 2003-2011 közötti időszakra vonatkozik, míg a második a 2003 és 2017 közötti periódust fedi le.

A két adatkészlet azonos módon jött létre, így szerkezetük és változókészletük is hasonló. Mindkét esetben az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóságtól begyűjtött egyéni munkaviszonyokra vonatkozó nyers adatok lettek összekapcsolva más adatgazdáktól (NAV, OEP/NEAK, OH és ÁFSZ/NMH) gyűjtött kiegészítő információkkal. Mindezek után az Adatbank a nyers adatokat feldolgozta és havi (egyéni) panellé alakította át az egyének minden hónap 15. napján fennálló foglalkoztatási státusza alapján. Mind az egyének, mind a vállalatok egyedi, anonim azonosítókkal rendelkeznek.

A megfigyelési periódus időszakára vonatkozóan minden egyes hónapban ismert az egyének néhány személyes jellemzője (pl. neme, életkora, lakóhelye), ám rendelkezésre állnak egészségügyi kiadásai és szociális transzferjövödelmeik is. Minden egyes foglalkoztatásban töltött hónapra vonatkozóan az adatkészlet vezeti a havi keresetet, a biztosított napok számát, a foglalkoztatás típusát, a foglalkozás besorolását és a munkáltató mérlegadatait. Az adatkészlet második kiadása emellett 2009-től egyéni szinten tartalmaz az alap-, közép- és felsőfokú oktatásra vonatkozó adatokat is. A felsőoktatás esetében az összes megkezdett egyetemi programra, az aktív és passzív fél évekre, valamint a programok befejezésének időpontjára vonatkozó információk állnak rendelkezésre. A programok jellemzői tekintetében az egyetem és a szak neve, a képzés típusa (nappali vagy részmunkaidős), az oktatás nyelve és a képzés helye is ismert.

A kutatás szempontjából az adatkészletek egyik fő hiányossága, hogy nem állnak rendelkezésre közvetlen információk a társadalmi kapcsolatokra vagy a munkakeresési módszerekre vonatkozóan. Alternatív stratégiák alkalmazásával azonban bizonyos típusú hálózati szegmensek akár adminisztratív nyilvántartásokból is kinyerhetők. Az empirikus fejezetekben a szakmai kapcsolatok azonosítása az egyének egyazon oktatási intézményekben vagy munkahelyeken megfigyelt együttes előfordulása alapján történik. Szaktársaknak tekintettük

azokat a hallgatókat, akik egy félévben kezdték el és ugyanabban a félévben fejezték be ugyanazt az egyetemi szakot. Korábbi munkatársakként definiáltuk azokat az alkalmazottakat, akik korábban egyazon vállalatnál dolgoztak és munkaviszonyuk időtartama átfedésben volt. A kinyert hálózati szegmenseket egyrészt aggregált mérőszámok készítésére használtuk fel (pl. adott típusú kapcsolatok aránya általában vagy egyes cégeknél), másrészt olyan változók definiálására melyek a társadalmi kapcsolatok potenciális segítségét jelzik (pl. korábbi munkatársak adott cégeknél történő újbóli találkozása). Az első két empirikus fejezetben a volt kollégák szerepére összpontosítunk, míg a harmadikban a korábbi egyetemi kapcsolatok munkaerőpiaci szerepét vizsgáljuk.

3.2. Módszertan

Az empirikus fejezetek jellemzően oly módon épülnek fel, hogy mind a kapcsolatok munkakeresésre, mind a munkába állást követő munkaerőpiaci eredményekre gyakorolt hatását elemzik. Előbbit ideális esetben oly módon tudnánk megbecsülni, ha rendelkezésünkre állna egy olyan adatbázis is, amely tartalmazza az egyének összes állásjelentkezését munkakereséssel töltött periódusaik alatt. Az adminisztratív adatállományokban azonban csupán a dokumentált munkaviszonyok ismertek, ily módon csak a megvalósult munkavállaló-munkáltató párosítások. Utóbbi végett, a klasszikus sodorvonaltól eltérve a kutatás során arra az adminisztratív adatok segítségével is megválaszolható kérdésre keressük majd a választ, hogy a különböző ismeretségek jelenléte inkább valószínűsíti-e adott egyén-cég párok létrejöttét, más alternatív párosításokhoz viszonyítva.

Az elemzés első lépésében azonosítjuk a munkakeresőket és munkakereséssel töltött időszakukat cégbezárásokhoz kötődő állásvesztések vagy munkanélküli időszakok segítségével. Majd a szakirodalomban ismert példákhoz hasonlóan (Kramarz & Skans, 2014; Saygin, Weber & Weynandt, 2021) az álláskeresőkhöz olyan céges opciókat párosítunk, amelyek potenciálisan munkalehetőségként szolgálhattak számukra. A becslés során tehát a megfigyelések tehát egyén – cég opció párok lesznek. Utóbbiak mindegyikére egy indikátor változó megmutatja majd meg, hogy egy adott álláskeresőnek a munkakeresés alatt dolgozott-e adott cégnél ismerőse. Végezetül fix hatásos regressziók segítségével megbecsüljük, hogy a munkakeresők nagyobb valószínűséggel kezdik-e új állásukat a kapcsolataik (korábbi egyetemi társaik vagy munkatársaik) munkahelyén, mint a céges opciók között szereplő egyéb cégeknél. A regressziókban kontrollálunk a felvételi valószínűségeket befolyásoló megfigyelhető

tényezőkre, valamint a munkaerőmozgás (cégek közötti, vagy oktatási intézmények és a cégek közötti) gyakori útjaira fix hatások formájában.

A munkaerőpiaci eredmények értékelésénél a megfigyeléseink egyéni munkakezdekések lesznek. A kapcsolatok hatásának becsléséhez olyan személyeket hasonlítunk majd össze, akik kapcsolatokkal vagy anélkül kezdtek új munkahelyükön. Lineáris és logisztikus regressziók segítségével többek közt arra keressük a választ, hogy az egykori munkatársak/szaktársak jelenléte jellemzőbben jár-e együtt jobb foglalkoztatási jellemzőkkel, például magasabb kezdő bérrel, foglalkozási státusszal vagy presztízzsel. A kapcsolatok felfelé irányuló mobilitásra gyakorolt hatásának megragadásához összehasonlítjuk az egyének új és az azt megelőző munkahelyének/állásának minőségét. A regressziókban a megfigyelhető jellemzők mellett egyéni és/vagy vállalati fix hatásokra is kontrollálunk, hogy a munkavállalók és a vállalatok nem megfigyelt és időben változatlan jellemzőinek hatását kiszűrjük. A munkatársi prémium összetevőinek azonosításához a Woodcock (2008) által javasolt dekompozíciós módszert alkalmazzuk és bővítjük.

4. Eredmények

4.1. Korábbi munkatársak által elérhető bérelőnyök és azok csatornái¹

A fejezet célja, hogy számot adjon a volt munkakapcsolatokhoz kötődő, az egyének és cégek által realizálható előnyök jelenlétéről és mértékéről, továbbá a kapcsolódó mechanizmusokról. Az elemzést kezdő bérek logaritmusára futtatott OLS-regresszió becslésével kezdtük. Eredményeink szerint azok, akik bármelyik korábbi munkatársuk aktuális munkahelyén kezdtek, 3-5%-kal magasabb bért kerestek azokhoz képest, akik ismerősök nélkül kezdtek. Ezután a Woodcock (2008) által javasolt dekompozíciós módszert alkalmazva és tovább fejlesztve megvizsgáltuk a becsült prémiumot alkotó összetevők jelenlétét és relatív fontosságát. Az ajánlással és az információátadással kapcsolatos elméleti és empirikus szakirodalom alapján feltételeztük, hogy a korábbi munkatársaknak tulajdonítható teljes bérnövekmény négy elemből áll: egy kapcsolat-specifikus, egy egyén-specifikus, egy cég-specifikus és egy párosítás-specifikus komponensből. Közvetlen hatásukon (az ajánlók jelenlétének hatása) túlmenően a volt munkatársak jól fizető cégekbe csatornázzhatják ismerőseiket (céges szelekció), növelhetik a jó kognitív képességekkel rendelkező munkavállalók a cégekbe történő áramlását (egyéni szelekció), sőt mi több, akár hozzájárulhatnak a jobb munkáltató–munkavállaló párosítások létrejöttéhez is (jobb párosításokba történő szelekció).

Eredményeink megerősítik, hogy az empirikusan elkülöníthető bérelemek mindegyikében nem elhanyagolható különbségek vannak a munkatársi kapcsolattal és anélkül felvett munkavállalók között. A férfiak esetében a korábban ismertetett bruttó prémium fele (pontosan 2,13 százalék) köszönhető a beajánlók jelenlétének közvetlen hatásának, valamint adódik abból, hogy ismerőseik révén az egyének jobb párosításokba kerülnek. Noha a két komponens elkülönítésére jelen adatbázis és módszertan alkalmazásával nem nyílik módunk, a megkülönböztetés fontos az elméleti tisztánlátás érdekében.

Másodszor, megmutattuk, hogy ez utóbbi nyereség a férfiak esetén további 1,7% egyéni szelekciónak betudható és 0,9% vállalati szelekcióhoz kötődő bérelőnnyel bővül. Ennek megfelelően tehát a teljes bérnövekmény több mint egyharmada adódik abból, hogy a munkatársaik cégénél kezdő egyének jobb nem megfigyelhető tulajdonságokkal rendelkeznek. Emellett egyhatoda magyarázható azzal, hogy az ismerősökkel rendelkező egyének magasabb bérszintet biztosító cégekhez kerülnek. Ezek az összetevők önmagukban azonban nem mutatják

¹ Az eredmények összefoglalója részben átfedhet Ilyés és Boza (2021) magyar cikk összefoglalójával.

meg, hogy a munkatársaknak tulajdonítható bérkülönbségek cégen belül jelentkeznek-e, a kapcsolatoktól függően különböző bérszinttel rendelkező cégekbe való eltérő bejutás eredményei, avagy egyéni munkaerőpiaci történeteken belül keletkeznek-e. Utóbbi vizsgálatához a bemutatott egyéni és vállalati szelekcióhoz kötődő bérelemeket további összetevőikre bontottuk.

Megmutattuk, hogy a vállalati szelekcióval kapcsolatos nyereségek főként abból származnak, hogy az ismerőseik munkahelyen kezdő egyének olyan vállalatokhoz kerülnek, amelyek magasabb béreket kínálnak az egyének korábbi cégtörténetében szereplő cégek (jellemzően átlagosnak tekinthető) bérszintjéhez képest. Az egyéni hatásokat tovább bontva pedig azt találtuk, hogy a kapcsolódó bérelőnyök két összetevőre vezethetők vissza. Kisebb részben köszönhetőek annak, hogy az informálisan is toborzó cégek jellemzően jobb nem megfigyelhető kognitív készségekkel rendelkező munkavállalókat vesznek fel még ajánlás nélkül is (0,41%). Nagyobb részben pedig annak, hogy a kapcsolatok révén felvettek általában jobb készségekkel rendelkeznek a cégek más módon felvett munkavállalóihoz viszonyítva (1,3%).

A női munkavállalók esetében a nyereség legnagyobb része abból adódott, hogy a munkatársi közreműködés révén jobb készségekkel rendelkező egyének kerülnek adott cégekhez. Emellett kisebb, de nem elhanyagolható bérnövekmény volt tulajdonítható annak, hogy a nők, korábbi munkatörténetükhöz viszonyítva valamelyest jobb cégekbe kerülnek, ha egykori munkatársaik cégénél kezdenek. A munkatársi hatások heterogenitását foglalkozási csoportok szerint vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy a nagyobb szakképzettséget igénylő foglalkozásokban jellemzőbben nagyobb az a bérrészt, mely a jobb párosítások létrejöttére, valamint az ajánlói jelenlétre vezethető vissza. Az eredmények azt is tükrözték, hogy az egyéni szelekcióhoz kötődő prémium kevésbé jellemző az ilyen típusú foglalkozásokban, míg a vállalati szelekcióhoz kapcsolódó tipikusabb.

Harmadszor, a különböző bérkomponenseket a tanulmányban az ajánlás és/vagy az információátadás mechanizmusainak tulajdonítottuk. Ezen interpretációnkat erősítendő, tanulmányunk utolsó részében olyan forgatókönyvekre összpontosítottunk, amelyek esetében egyik vagy másik mechanizmus előfordulását elhanyagolhatónak feltételeztük. Ezután ellenőriztük, hogy az adott mechanizmusnak tulajdonított bérkomponensek várakozásainknak megfelelően változtak-e. Megmutattuk például, hogy az ajánláshoz kötődő bérkomponensek jelentősebbek, ha a volt munkatárs az egyénhez képest magasabb beosztású, ha hosszabb ideje

dolgozik a vállalatnál, vagy ha a munkakezdővel közös korábbi munkatapasztalata hosszabb volt. Végezetül, megpróbáltuk elkülöníteni az ajánlók jelenlétének közvetlen hatását a párosításhoz kötődő szelekció hatásától, ám csupán kis és jelentéktelen különbségeket találunk.

Eredményeink összességében arra utalnak, hogy a volt munkatársi kapcsolatok kiaknázása a munkaerőpiacon mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára fontos előnyökkel járhat. A munkaerőpiac általános produktivitásának növelésével pedig a volt munkatársak munkaerőpiaci szerepe akár társadalmi szinten is hasznos lehet.

4.2. Nemek közötti különbségek a volt munkatársak munkaerőpiaci szerepében

Az előbbi tanulmány folytatásaként, a fejezetben átfogó módon vizsgáltuk a munkatársak hatásában megfigyelhető nemek szerinti különbségeket egyrészt álláskeresési lehetőségekre, másrészt fölfelé irányuló mobilitásra nézve. Noha számos kutatás foglalkozott már a társas kapcsolatokhoz kötődő nemek szerinti különbségek feltárásával (Blommaert *et al.*, 2020; Greguletz *et al.*, 2019; Ibarra, 1993; Moore, 1990), jelen tanulmány eredményei mégis érdekes és releváns megállapításokkal szolgálhatnak.

Először is, a tanulmány megerősítette a meglévő szakirodalom megállapításait, nevezetesen, hogy a korábbi munkatársak jelentős mértékben befolyásolják az egyének felvételi esélyeit. A munkakeresők nagyobb eséllyel kezdenek olyan cégeknél, ahol egykori munkatársaik dolgoznak, a mért előnyök pedig a férfiak esetén jelentősebbek. Utóbbi megállapítás akkor is igaznak bizonyul, ha fix hatások bevonásával kontrolláltunk arra, hogy bizonyos cégektől adott más cégekhez gyakrabban váltanak munkavállalók (például azért, mert hasonló a cégek profilja). Ezen túlmenően azonban megmutattuk azt is, hogy a mért hatások nagyságát mind az álláskeresők, mind a kapcsolatok neme befolyásolja – bár nem feltétlenül közvetlenül. Általánosságban elmondható, hogy a hálózati hatásokban felfedezhető a homofília: az azonos nemű kapcsolatok mind a férfiak, mind a nők számára nagyobb előnyöket biztosítanak. Ezek a mintázatok azonban eltűnnek, amint figyelembe vesszük a cégek közötti tipikus munkaerőmozgás útvonalait, mely azt sugallja, hogy a kapcsolattípusok hatásában mutatkozó eltérések elsősorban a nemek szerinti munkaerőpiaci szegregáció melléktermékei. A hatások heterogenitását a kapcsolatok beosztása szerint vizsgálva azt találtuk, hogy míg a férfiak esetében lényegében minden típusú ismeretség növeli a felvételi esélyeket, a nők esetében a vezetői vagy magasabb pozícióban lévő kapcsolatok számítanak igazán. A kapcsolódó elméletek (például Lin, 1999) várákozásaival ellentétben tehát a magasabb beosztásban (abszolút és relatív értelemben egyaránt) dolgozó ismerősök fontos előnyökkel szolgálhatnak

nők számára, akik legalább olyan hatékonyan tudják kihasználni ilyen kapcsolatokat az álláskeresés során, mint a férfiak.

Másodszor, a munkakezdés eseteire fókuszálva megmutattuk, hogy az informális kapcsolatok pozitívan befolyásolják a munkahelyváltáson keresztül történő karrierépítést is. Eredményeink szerint a kapcsolatokkal rendelkező munkavállalók nagyobb valószínűséggel kapnak meg korábbi beosztásukhoz képest jobb pozíciókat, és lépnek fölfelé a társadalmon belüli és a cégen belüli bérelosztás hierarchiájában. Emellett nagyobb az esélyük arra is, hogy korábbi munkahelyükhöz viszonyítva jobb béreket kínáló cégekhez kerüljenek és nagyobb eséllyel jutnak be olyan cégekhez, ahol a nemek közötti bérkülönbségek alacsonyabbak a cégen belül (előző munkahelyükhöz képest). A kapcsolatokhoz kötődő előnyök azonban eltérő nagyságúak férfiak és a nők esetében, és a nemeken belül is kissé egyenlőtlenül oszlanak meg. Míg a férfiak lényegében korábbi munkaerőpiaci helyzetüktől függetlenül profitálnak a kapcsolatokból, a váltás előtt relatíve jobb helyzetben lévő nők nem részesülnek hasonló előnyökből.

Az eredmények alapján összességében elmondható, hogy a szakmai ismeretségek szerepe a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek értékelése szempontjából mindenképp kettős. A volt munkatársak egyrészt fontos szerepet töltenek be a nők korlátozott lehetőségeinek kompenzálásában a munkaerőpiac alsó szegmenseiben, másrésztől fenntartói és újratermelői a nemek közötti meglévő különbségeknek a munkaerőpiac felső szegmenseiben. A hálózatokhoz kötődő egyenlőtlenségi aspektusok demonstrálása révén a kutatás hozzájárul a munkaerőpiaci hálózatok és munkaerőpiaci egyenlőtlenségek mélyebb megértéséhez.

4.3. Az egyetemi kapcsolatok hatása a korai munkaerőpiaci sikerességre

Végül, az utolsó empirikus fejezetben azt vizsgáltuk, hogy a korábbi egyetemi szaktársak milyen hatással vannak az elhelyezkedés valószínűségére és az új munkahely minőségére pályakezdő mesterdiplomások esetében. Eredményeink alapján a korábbi egyetemi kapcsolatok a munkalehetőségek és informális segítségnyújtás lényeges forrásai lehetnek: jelenlétük adott cégeknél erőteljesen növeli a munkakereső egyének felvételi esélyét ugyanezen vállalatokhoz. Az eredmények robusztusak még akkor is, ha figyelembe vesszük az egyetemi szakok és cégek közötti gyakori útvonalakat. Azaz azt, hogy a hasonló szakon végzett egyének nagy valószínűséggel választják ugyanazokat a cégeket a diploma megszerzése után. Bár nem tudtunk közvetlen bizonyítékot szolgáltatni arra vonatkozóan, hogy a szaktársak (akár az ajánlás, akár információátadás révén) közvetlen segítséget nyújtanak az álláskeresésben, kiegészítő vizsgálataink valószínűsítik ezt.

A hatások mértékét a kapcsolatok típusa szerinti vizsgálva azt is feltártuk, hogy a mért előnyök elsősorban az alapképzés során megismert ismeretségeknek tulajdoníthatók, a mesterszakos ismerősökhöz kapcsolódóan nem találtunk kimutatható előnyöket. Ez arra utalhat, hogy a volt egyetemi szaktársak oktatási és karrierútjának nagyfokú hasonlósága, különösen a pályakezdekor, korlátozhatja az informális segítségnyújtás mértékét (sőt, akár kiszorítást is eredményezhet). Az eredmények további lehetséges magyarázata lehet azonban az is, hogy a BA-szinten kialakult kötelékek erősebbek a hosszabb együtt töltött egyetemi időszak miatt, mely akár nagyobb segítségnyújtási hajlandósággal párosulhat.

Az elemzés második részében munkakezdekre összpontosítottunk, és összehasonlítottuk azon végzetek foglalkoztatási jellemzőit, akik ismertséggel kezdtek új munkahelyükön vagy anélkül. Kimutattuk, hogy azok, akik új állásukat egykori szaktársuk cégénél kezdték, általában magasabb kezdő béreket keresnek, és jellemzően nagyobb presztízsű és/vagy magasabb státuszú pozíciókban dolgoznak. Emellett munkaviszonyaik stabilabbak, ami arra utalhat, hogy az informális kapcsolatok segíthetik az egyének és cégek jobb párosításainak kialakulását. Utóbbi nyereségek egy része azonban elsősorban annak tulajdonítható, hogy az ismeretségek révén a diplomások olyan vállalatokhoz kerülnek, amelyek általában magasabb béreket biztosítanak a pályakezdeknél.

Az eredmények összességében azt sugallják, hogy az egyetemi szaktársak szakmailag releváns kapcsolatok, melyek fontos szerepet játszanak a korai munkaerőpiaci siker befolyásolásában. Bár a mért előnyök mérsékeltnek tűnhetnek, mégis fontos segítséget jelenthetnek a munkaerőpiacra kilépők számára. Mivel a pályakezde esetén tapasztalt előnyök és hátrányok kihatással vannak a későbbi munkaerőpiaci eredményekre, a kezdetben kisebb előnyök hosszú távon akár jelentősebb szakadékokhoz is vezethetnek.

5. Zárszó

A társas hálózatok mindennapi életünk szerves részét képezik, a kapcsolatainkkal való interakciók aktívan befolyásolhatják cselekedeteinket, választásainkat, lehetőségeinket és korlátainkat. Ily módon, ha kellő mélységben akarjuk megérteni akár az egyéni döntéseket vagy a társadalmi folyamatokat, netán a munkaerőpiac működését, nem tehetjük azt anélkül, hogy figyelembe ne vennénk környezetünk tágabb összefüggéseit, és a személyes ismeretségek szerepét.

A disszertáció célja az volt, hogy kapcsolódva a szociológia, a közgazdaságtan és a szociálpolitika diskurzusaihoz hozzájáruljon a társas hálózatok és az egyének munkaerőpiaci lehetőségei között húzódó komplex viszonyrendszer megértéséhez. Az eredmények egyrészt felhívják a figyelmet a szakmai ismeretségek fontosságára a munkaerőpiacon. Az ilyen típusú kapcsolatok szerepe kiemelkedő mind az egyének, mind a vállalatok szempontjából, ám tevékenységük a munkaerőpiac általános termelékenységét növelve a társadalom számára összességében is hasznos lehet. Ezek a hatások közgazdasági szempontból előremutatóak. Másfelől a disszertáció rámutat a hálózatok árnyoldalaira is. Az egyének által elérhető előnyök nagy mértékben függenek a rendelkezésükre álló társadalmi kapcsolatoktól és azok jellemzőitől. A jó minőségű társadalmi hálózatok hiánya, a hasznos társadalmi kapcsolatokhoz való korlátozott hozzáférés hátrányosan befolyásolhatja az egyének jövőbeli karrierlehetőségeit, és akár a társadalom különböző csoportjai között különbségeket, szakadékokat is eredményezhet. A disszertáció a remények szerint hozzájárul a hálózatok munkaerőpiacon betöltött szerepéről szóló viták előmozdításához és ösztönzéséhez, és jó alapot nyújt a további kutatásokhoz.

6. Szakirodalom

- Afridi, F., Dhillon, A., Li, S. X., & Sharma, S. (2020). Using social connections and financial incentives to solve coordination failure: A quasi-field experiment in India's manufacturing sector. *Journal of Development Economics*, *144*, 102445. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102445>
- Bartus, T. (2001). *Social capital and earnings inequalities: the role of informal job search in Hungary*.
- Beaman, L., Keleher, N., & Magruder, J. (2018). Do Job Networks Disadvantage Women? Evidence from a Recruitment Experiment in Malawi. *Journal of Labor Economics*, *36*(1), 121–157. <https://doi.org/10.1086/693869>
- Blommaert, L., Meuleman, R., Leenheer, S., & Butkēviča, A. (2020). The gender gap in job authority: Do social network resources matter? *Acta Sociologica*, *63*(4), 381–399. <https://doi.org/10.1177/0001699319847504>
- Boschma, R., Eriksson, R., & Lindgren, U. (2008). How does labour mobility affect the performance of plants? The importance of relatedness and geographical proximity. *Journal of Economic Geography*, *9*(2), 169–190. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn041>
- Boza, I., & Ilyés, V. (2020). Decomposition of co-worker wage gains. *IZA Journal of Labor Economics*, *9*(1), 1–31. <https://doi.org/10.2478/izajole-2020-0008>
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., & Portugal, P. (2016). What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity. *Oxford Economic Papers*, *68*(2). <https://doi.org/10.1093/oenp/gpv069>
- Corcoran, M., Datcher, L., & Duncan, G. J. (1980). Information and Influence Networks in Labor Markets. In G. J. Duncan & J. N. Morgan (Eds.), *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress* (pp. 1–37). MI: Institute of Social Research.
- Dustmann, C., Glitz, A., Schönberg, U., & Brücker, H. (2016). Referral-based Job Search Networks. *The Review of Economic Studies*, *83*(2), 514–546. <https://doi.org/10.1093/restud/rdv045>
- Eliason, M., Hensvik, L., Kramarz, F., & Skans, O. N. (2019). Social Connections and the Sorting of Workers to Firms. In *IZA Discussion Paper* (No. 12323).
- Eriksson, R., & Lengyel, B. (2019). Co-worker Networks and Agglomeration Externalities. *Economic Geography*, *95*(1), 65–89. <https://doi.org/10.1080/00130095.2018.1498741>
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., & Moore, P. (2000). Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology*, *105*(5), 1288–1356. <https://doi.org/10.1086/210432>
- Franzen, A. (2006). Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital. *European Sociological Review*, *22*(4), 353–368. <https://doi.org/10.1093/esr/jcl001>

- Glitz, A., & Vejlin, R. (2021). Learning through coworker referrals. *Review of Economic Dynamics*, 42, 37–71. <https://doi.org/10.1016/j.red.2020.10.007>
- Granovetter, M. S. (2019). Getting a Job. In *Getting a Job*. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226518404.001.0001>
- Greguletz, E., Diehl, M.-R., & Kreutzer, K. (2019). Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234–1261. <https://doi.org/10.1177/0018726718804303>
- Hensvik, L., & Skans, O. N. (2016). Social Networks, Employee Selection, and Labor Market Outcomes. *Journal of Labor Economics*, 34(4), 825–867. <https://doi.org/10.1086/686253>
- Holzer, H. J. (1988). Search Method Use by Unemployed Youth. *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.1086/298172>
- Ibarra, H. (1993). Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *Academy of Management Review*, 18(1), 56–87. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997507>
- Kogan, I. (2011). When informal is normal... On the role of credentials and contacts for the job entry in Serbia. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(4), 445–458. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2011.03.001>
- Kogan, I., Matković, T., & Gebel, M. (2013). Helpful friends? Personal contacts and job entry among youths in transformation societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 54(4), 277–297. <https://doi.org/10.1177/0020715213509256>
- Kramarz, F., & Skans, O. N. (2014). When Strong Ties are Strong: Networks and Youth Labour Market Entry. *The Review of Economic Studies*, 81(3), 1164–1200. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt049>
- Lengyel, B., & Eriksson, R. H. (2016). Co-worker networks, labour mobility and productivity growth in regions. *Journal of Economic Geography*, 17(3), 635–660. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbw027>
- Lengyel, B., Lőrincz, L., Chihaya, G. K., & Eriksson, R. (2021). Co-worker networks and firm performance. In *CERS-IE WORKING PAPERS* (No. 2118).
- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 467–487. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.467>
- Lindenlaub, I., & Prummer, A. (2016). *Gender, Social Networks and Performance* (Issue 807).
- Lőrincz, L. (2021). Do co-worker networks increase or decrease productivity differences? *Entropy*, 23(11). <https://doi.org/10.3390/e23111451>
- Lutter, M. (2015). Do Women Suffer from Network Closure? The Moderating Effect of Social Capital on Gender Inequality in a Project-Based Labor Market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80(2), 329–358. <https://doi.org/10.1177/0003122414568788>

- Moore, G. (1990). Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726–735. <https://doi.org/10.2307/2095868>
- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5), 673–693. <https://doi.org/10.2307/2657354>
- Rost, K. (2011). The strength of strong ties in the creation of innovation. *Research Policy*, 40(4), 588–604. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.12.001>
- Saygin, P. O., Weber, A., & Weynandt, M. A. (2021). Coworkers, Networks, and Job-Search Outcomes among Displaced Workers. *ILR Review*, 74(1), 95–130. <https://doi.org/10.1177/0019793919881988>
- Schmutte, I. M. (2015). Job Referral Networks and the Determination of Earnings in Local Labor Markets. *Journal of Labor Economics*, 33(1), 1–32. <https://doi.org/10.1086/677389>
- Tortoriello, M., Reagans, R., & McEvily, B. (2012). Bridging the Knowledge Gap: The Influence of Strong Ties, Network Cohesion, and Network Range on the Transfer of Knowledge Between Organizational Units. *Organization Science*, 23(4), 1024–1039. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0688>
- Trimble O'Connor, L. (2013). Ask and you shall receive: Social network contacts' provision of help during the job search. *Social Networks*, 35(4), 593–603. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2013.07.005>
- Wei, J., Zheng, W., & Zhang, M. (2011). Social capital and knowledge transfer: A multi-level analysis. *Human Relations*, 64(11), 1401–1423. <https://doi.org/10.1177/0018726711417025>
- Woodcock, S. D. (2008). Wage differentials in the presence of unobserved worker, firm, and match heterogeneity. *Labour Economics*, 15(3), 771–793. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.06.003>
- Zeltzer, D. (2020). Gender Homophily in Referral Networks: Consequences for the Medicare Physician Earnings Gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(2), 169–197. <https://doi.org/10.1257/app.20180201>

7. A szerző témához kapcsolódó publikációi

- Boza, I., & Ilyés, V. (2018). A korábbi munkatársak bérekre gyakorolt hatása. *Közgazdasági Szemle*, 65(7–8): 726–767. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2018.7-8.726>
- Boza, I., & Ilyés, V. (2020). Decomposition of co-worker wage gains. *IZA Journal of Labor Economics*, 9(1), 1–31. <https://doi.org/10.2478/izajole-2020-0008>
- Boza, I., Csáki, A., Ilyés, V., Köllő, J., Kőműves, Zs., Márk, L., & Mészáros, M. (2020). Keresleti korlátok a börtönből szabadultak reintegrációjában. In: Kovách, I. (ed.) *Mobilitás és integráció a magyar társadalomban*. Budapest, Hungary: Argumentum Kiadó, Társadalomtudományi Kutatóközpont (2020), pp. 249-291.
- Ilyés, V., & Boza, I. (2021). Korábbi munkatársak által elérhető bérelőnyök és annak csatornái. In: Szabó-Morvai, Ágnes; Lengyel, Balázs (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök, 2021: Adminisztratív adatok a gyakorlatban*. Budapest, Magyarország: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, ELKH (2022) 309 p. pp. 127-134., 8 p.
- Ilyés, V., Boza, I., Lőrincz, L., & Eriksson, R. H. (2022). How to enter high-opportunity places? The role of social contacts for residential mobility. *Journal of Economic Geography*. <https://doi.org/10.1093/JEG/LBAC019>
- Ilyés, V., & Sebők, A. (2020). Egyetemről a munkaerőpiacra. Felsőoktatási ismeretségek hatása a munkaerőpiaci kilátásokra. *Közgazdasági Szemle* 67(10): 993-1028. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.10.993>
- Ilyés, V., & Sebők, A. (2021). Az egyetemi kapcsolatok hatása a korai munkaerőpiaci sikerességre. In: Szabó-Morvai, Ágnes; Lengyel, Balázs (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök, 2021: Adminisztratív adatok a gyakorlatban*. Budapest, Magyarország: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, ELKH (2022) 309 p. pp. 180-181., 1 p.