

# **A FRISSDIPLOMÁSOK HELYZETÉNEK FŐBB DIMENZIÓI**



VEROSZTA ZSUZSANNA

## A MUNKAERŐ-PIACI SIKERESSÉG DIMENZIÓI FRISSDIPLOMÁSOK KÖRÉBEN<sup>1</sup>

A hazai gyakorlatban a frissdiplomások munkaerő-piaci sikerességének mérését klasszikus közgazdaságtani mutatók dominálják, a kutatások alapvetően a jövedelemre, illetve foglalkoztatottá válás esélyére fókuszálnak.<sup>2</sup> Miközben a sokféleség a felsőoktatás világában egyre inkább elfogadott vizsgálati kiindulópont,<sup>3</sup> mintha a szakma és a társadalom a beválás, tehát a foglalkoztathatóság tekintetében keményebb mércével mérne. Az emberi tőke elméletből<sup>4,5</sup> kiinduló kutatások a felsőoktatást olyan beruházásként értelmezik, amelynek sikerességét kilépés utáni megtérülési rátája mutatja. Azt is tudjuk e kutatási adatokból, hogy ez a megtérülés, a diploma megszerzéséhez kapcsolódó haszon mind a jövedelem, mind a foglalkoztatottság kapcsán realizálható a munkaerőpiacon a magyar frissdiplomások körében.<sup>6</sup> A frissen induló magyarországi pályakövetési rendszer<sup>7</sup> elméleti megalapozása során mindezen mutatók megtartása mellett egy olyan értelmezési közeg kialakítására törekszünk, amely a munkaerő-piaci sikeresség többdimenziós jellegét hangsúlyozza. A frissdiplomások foglalkoztatottságának feltárása és elemzése során tehát azokat a nézőpontokat keressük ahonnan a sikeresség, beválás megragadható. A hangsúly itt célzottan került a többes számra: arra törekszünk, hogy a munkaerő-piaci sikeresség többdimenziós jellegét tárjuk fel, azt tételezve, hogy a siker a végzettek oldaláról vizsgálva sokszínű lehet, amelynek értelmezésében „helyettük” nem dönthet sem a munkaerőpiac, sem a társadalom, sem a felsőoktatás, de még a társadalomkutatók sem.<sup>8</sup>

Elemzésünk során először is a fenti vizsgálati nézőpont elméleti hátterének felvázolására vállalkozunk, feltárva a foglalkoztathatóság, a munkaerő-piaci átmenet fogalmi készletét és megközelítési módjait. Következő lépésként számba vesszük az elmúlt évtizedekben a frissdiplomások foglalkoztathatóságának vizsgálatát megcélzó hazai és nemzetközi jelentős kutatási programokat, különös tekintettel ezek elméleti megfontolásaira. Ezt követően a tanulmány empirikus szakaszában három feladatot vállaltunk fel. Először ismertetjük a frissdiplomások

- 1 A tanulmány szakmai lektorálását Sági Matild végezte, akinek a szerző ezúton fejezi ki külön köszönetét a szakmai támogatás mellett az elemzésre szánt közös munkáért is.
- 2 Ezen az elvi alapon nyugszik a legjelentősebb hazai frissdiplomás munkaerő-piaci adatfelvétel, a Fidév-kutatás, amelynek eredményeire a tanulmány során rendre hivatkozunk a továbbiakban. A kutatás ismertetésére a későbbiekben kitérünk. Bővebben a főbb eredményekről lásd pl. Galasi P.–Varga J. (2005): Munkaerőpiac és oktatás, MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest
- 3 Hrubos I. (2009): A sokféleség értelmezése és mérése. Kísérlet az európai felsőoktatási intézmények osztályozására. *Educatio* 2009/2.
- 4 Becker, G. S. (1964, 1993, 3rd ed.): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press
- 5 Mincer, J. (1974): *School, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research, Inc., New York
- 6 A diplomához kötődő bérelőnyről és magasabb foglalkoztatottságról lásd pl. Galasi P. (2004): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon 1994–2002. *BWP* 2004/3., illetve Galasi P.–Varga J. (2005): *Munkaerőpiac és oktatás*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest
- 7 A 2006-ban indult Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) program kidolgozását, megvalósításának koordinálását és szakmai támogatását az *Educatio Nonprofit Kft.* Felsőoktatási Osztálya végzi. A program finanszírozása a TÁMOP 4.1.3 számú, „A felsőoktatási szolgáltatások rendszer szintű fejlesztése kiemelt projekt keretében zajlik. A DPR programról részletesen lásd: Fábián I.–Horváth T.–Kiss L.–Nyerges A. (2008): (szerk.) *Diplomás pályakövetés 1. Hazai és nemzetközi tendenciák*. *Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.* – Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- 8 Ez az elméleti alapvetés természetesen nem jelenti a közgazdaságtani orientációjú foglalkoztatási kutatások relevanciájának megkérdőjelezését, pusztán a kutatási nézőpont eltérő megválasztását.

foglalkoztathatóságára vonatkozó friss kutatási eredményeket. Másodszor kísérletet teszünk arra, hogy azonosítsuk és definiáljuk a munkaerő-piaci sikeresség dimenzióit. Végül pedig a sikeresség egyes dimenziót alakító tényezők feltárását és hatásuk vizsgálatát végezzük el magyarázó modellek keretében.

## A foglalkoztathatóság fogalmi kezeléséről

A felsőoktatás felől nézve a kibocsátás – a diplomások – foglalkoztathatóságának kérdése erősen átértékelődött és új aspektusokkal telítődött az utóbbi évtizedekben. E tendenciák<sup>9</sup> lényegében összekapcsolódnak az Európai Felsőoktatási Térség megteremtéséért folyó törekvésekkel<sup>10</sup>, tehát éppen nem a „bolognai folyamat” által kiváltottak, sokkal inkább táplálói annak. Az egyik ilyen tendencia, amely átrendezte mindazt, amit a felsőoktatás és a foglalkoztathatóság kapcsolatáról azidáig gondoltak, természetesen a felsőoktatás tömegessé válása. Ezzel párhuzamosan azonban a betölthető munkakörök, a piac szerkezete is erős diverzifikálódáson ment át, a folyamatok immár a tudás alapú társadalom felé fordították a koncentrált figyelmet. Átrendeződtek a munkához kapcsolódó értékek, motivációk is, a munkabiztonság mellett a kockázat, rugalmasság, mobilitás fogalmait juttatva előtérbe. Mindez egyenesen vezetett az oktatás által átadandó tudás átértékeléséhez is, amelynek során az ismeretek átadásáról a kompetenciákra, készségek fejlesztésére helyeződött nagyobb hangsúly. A kompetenciák, a tanulás képességének megszerzése annál is inkább fontossá vált, mert a felsőoktatás és a munka világa közti éles határok, a kimeneti pontok is elmosódottabbá váltak, amely hatványozottan érzékelhető az élethosszig tartó tanulás (LLL) előtérbe kerülésében. Vegyük mindehhez hozzá, hogy mindközben maga a felsőoktatás is nagymértékben átalakult és máris érzékelhetjük, hogy miért olyan nehéz kapaszkodókat találniuk a foglalkoztathatóságra vonatkozó elvárásoknak.

A felsőoktatás és munkaerőpiac kapcsolatának tiszta leírása az előzőekben említett folyamatok közepette igencsak kétséges vállalkozás volna, és ez nemcsak a felsőoktatás Huisman<sup>11</sup> által leírt diverzifikálódási tendenciái miatt van így, hanem a munka világának átalakulása miatt is, amelynek elméletei, víziói a „posztindusztriális társadalom”, „globalizálódó társadalom” „a munka alapú társadalom hanyatlása” felől egészen a „kockázat-társadalom”<sup>12</sup>, az „információs társadalom”, a „magasan képzett társadalom”<sup>13</sup> vagy a „tudás alapú társadalom” felé tartanak.<sup>14</sup>

A foglalkoztathatóság fogalmáról (vagy akár elvárásáról) mindezek után legalábbis azt mondhatjuk, hogy számos aspektust sűrítet magába, melyek közös eleme hogy a felsőoktatás és a munkaerőpiac közti kapcsolatból táplálkozik. Az (uniós) foglalkoztatáspolitikai számára a fogalom elsősorban a munkához jutás esélyének növelését testesíti meg, ugyanakkor például a felsőoktatás világában magába foglalja a munkához jutáshoz szükséges készségek, információk megszerzését is. A foglalkoztathatóság mindemellett vonatkozhat magára a képzés és munka közötti átmenetre, annak esetleges problémáira, vagy éppen gördülékenységére. Tekinthetünk emellett a foglalkoztathatóságra úgy is, mint amely egyfajta mutatója, mérőszáma a tanulmá-

9 Teichler, U. (2004): Changes in the Relationships Between Higher Education and the World of Work on the Way Towards the European Higher Education Area. EUA Conference “University and Society: Engaging Stakeholders”, Marseille, 1–3 April 2004

10 Hrubos I. (2010): A foglalkoztathatóság kérdése az európai felsőoktatási térségben. *Educatio*, 2010/3.

11 Huisman, J. (1995). Differentiation, Diversity and Dependency in Higher Education. Utrecht, Lemma

12 Beck, U. (2003): A kockázat-társadalom avagy út egy másik modernitásba. Századvég kiadó, Budapest

13 Teichler, U. (1991): Towards a Highly Educated Society, Higher Education Policy 4.

14 Ezen összegzés forrása: Teichler, U. (2000): New Perspectives of the Relationships Between Higher Education and Employment. *Tertiary Education and Management* 6.

nyok sikeres átváltásának, munkaerő-piaci konvertálásának. Ez egyfelől a munkaerő-piaci siker számos mutatójában testesülhet meg, másfelől mindezt kitágíthatjuk az ehhez szükséges egyéni hozzájárulások (háttér, kompetenciák) beemelésével is. Sőt, a fogalom definíciós körébe bevonhatjuk a képzés profilja és a munka közti egyezés, kapcsolódás mértékét is. E számos dimenzióból összeálló foglalkoztathatóság fogalomra<sup>15</sup> irányuló megnövekedett figyelem egyébként különösen a felsőoktatási intézmények szerepének értelmezését terheli meg, azt a képet sugallva, mintha a felsőoktatás feladata kizárólag a munkaerőpiacon jól elhelyezhető végzettek kibocsátása, a tanulmányok konvertálása volna.

Áttekintve a felsőoktatás és munkaerőpiac közötti kapcsolat elméleteit, két fő irányvonalat érdemes kiemelni. Ezek egyike a szakértelem, kompetenciák és tudás döntő szerepére vonatkozik (a „professional society” épülésének irányába hat tehát), míg a másik nagy elmélet a képzés meritokratikus tendenciáin alapul (azon tehát, hogy a magasabb szintű képzés önmagában vezet nagyobb sikerhez). Teichler<sup>16</sup> szerint e két tényező együttesen determinálja a munkaerő-piaci sikerességet. E kettősséget a terület két fő közgazdaságtani elméletére fordítva át<sup>17</sup> a már hivatkozott emberi tőke elmélet a neoklasszikus közgazdaságtan talaján állva a nagyobb beruházást (több tudás megszerzését) követő nagyobb munkaerő-piaci megtérüléssel magyarázza a felsőfokú végzettséghez kötődő bértöbbletet. A „szűrőelmélet” ugyanakkor a megszerzett tudás helyett a végzettség státuszt biztosító hatását hangsúlyozza. Az utóbbihoz kapcsolódó egyéb elméletek pedig – mint a bizonyítvány-hipotézis (kredencializmus)<sup>18</sup> vagy a sorban állási elmélet (queuing theory)<sup>19</sup> – mindezt a tömegessé vált felsőoktatás és megnövekedett kibocsátás viszonyaira vonatkoztatva ragadják meg. Ezek közül az előbbi elmélet a bizonyítvány alapú munkaerő-piaci értékelés tömegessé válása révén bekövetkező inflálódását írja le, míg a sorban állási modell egymás mellett létező munkaerő-piaci hierarchiakat tételez, melyek egyfelől az állások státusa, másfelől a jelentkezők végzettsége alapján rendezik sorba a belépőket és alakítják a piac dinamikáját.<sup>20</sup> A felsőoktatás és munkaerőpiac kapcsolatának a társadalmi, politikai, gazdasági közeg változásával együtt alakuló kulcskérdéseiből, elméleteiből<sup>21</sup> a frissebb teóriák közül érdemes kiemelnünk talán a téma egyik jelentős oktatásszociológiai megközelítését – Teichler „magasan képzett társadalom (highly educated society)” elméletét.<sup>22</sup> E koncepció a kérdést a munkaerőpiac felől a felsőoktatás felé fordulva vizsgálja, hangsúlyozva, hogy a tudás alapú társadalom kiépülésében a felsőoktatás által kibocsátott képzett munkaerő alapvető fontossággal bír, de csak akkor, ha a készségek és tudások a megfelelő szinten tudnak hasznosulni, beleértve ebbe a középszintű végzettségek megfelelő munkaerő-piaci értékelését is. Teichler ezirányú megfontolásai egyébként a gyakorlati kutatások szintjén a munkaerő-piaci illeszkedés vizsgálataiban is gyümölcsözőnek mutatkoztak.

- 
- 15 Teichler, U. (2004): Changes in the Relationships Between Higher Education and the World of Work on the Way Towards the European Higher Education Area. EUA Conference “University and Society: Engaging Stakeholders”, Marseille, 1–3 April 2004
- 16 Teichler, U. (2002): Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions. Tertiary Education and Management 8.
- 17 A vonatkozó közgazdasági elméletek részletes ismertetését lásd: Varga J. (1998): Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest
- 18 Collins, R. (1979): The credential society. A historical sociology of education and stratification. New York, Academic Press
- 19 Thurow, L. C. (1976): Generating inequality. London, Macmillan
- 20 Lásd erről: Sági, M. (2003): Az iskolaválasztás oksági modellje a racionáliscselkvés-elmélet alapján. In: Hogyan tovább? Pályaválasztási elközelések Magyarországon. Országos Közoktatási Intézet, Budapest
- 21 E jellegzetes témákról és háttérükről részletes összeggést tartalmaz Ulrich Teichler tanulmánykötete: Teichler, U. (2009): Higher Education and the World of Work: conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings. Rotterdam/Taipei: Sense Publisher
- 22 Teichler, U. – Kehm, B. (1995): Towards a New Understanding of the Relationships between Higher Education and Employment. European Journal of Education, 30

## Az átmenet teóriái

A foglalkoztathatóság – mint láthattuk – elméleti értelemben korántsem koherens képét a pályakövetési vizsgálatok esetében tovább színezi az oktatás és munka világa közti átmenet speciális kezelése is. Az átmenet megragadása a közgazdaságtani irányultságú elméletek számára jó részt ismét a beruházás elméletek köré szerveződik, a szociológia felől a tőke-konverzió kaphat különös figyelmet, míg a társadalompolitikai indíttatás gyakran a (friss)diplomás munkanélküliség problémájának feltáráshoz vezet.<sup>23</sup> Az átmenettel foglalkozó gazdag irodalomnak csupán markánsabb vonulatait tudjuk az alábbiakban kiemelni. Ezek közül is az egyik jelentős irányzat az ifjúságkutatás terepéről, az ifjúsági korszakváltás elméletéből táplálkozik. Zinnecker<sup>24</sup> nagy hatású elmélete szerint az ipari társadalmak fiatalságára jellemző, az ifjúkort erős határokkal elkülönítő átmeneti ifjúsági korszakot a posztindusztriális társadalmakban az iskolai ifjúsági korszak váltja fel. Utóbbi egy meghosszabbodott ifjúsági életszakaszként kitágítja és egyben elmosódottabbá teszi az ifjúkor határait, amelyeket már nem csak a formális képzésben való részvétel jelöl ki, hanem az ifjúsági életmód és kultúra is.<sup>25</sup> Miután ilyen értelemben a társadalom a fiatalokat e szakaszban „felmenti” mind a családalapítás, mind a teljes értékű munkaerő-piaci betagozódás alól, a foglalkoztathatóság tekintetében is speciális életciklus hatásokkal kell számolnunk. Ezeket a fiatalok, friss kilépők speciális munkaerő-piaci helyzetét magukba sűrítő foglalkozásokat nevezhetjük „életciklus-foglalkozásoknak”<sup>26</sup> és ilyen értelemben a pályakövetési vizsgálatok speciális fókuszának fontos alkotóelemei.<sup>27</sup> A frissdiplomások foglalkoztathatóságának vizsgálataiban azért is fontos ezt hangsúlyoznunk, mert a fiatalok életútjának diverzifikálódása és individualizálódása miatt a munkaerő-piaci életút kezelése is komplexebbé válik. A Beck<sup>28</sup> által is leírt meghosszabbodott ifjúkor esetében a normalizált, egymás utáni eseményeken alapuló életrajzot az életesemények felcserélhetőségét megengedő választásos életrajz váltja fel, átgondolásra készítve a kutatókat a munkaerő-piaci életút definiálásában.

Mindezek a megfontolások afelé mutatnak, hogy a frissdiplomások munkaerő-piaci sikerességének feltárása során az átmenetet külön is érdemes megvizsgálni. E speciális helykeresési periódus „pillanatfelvétele” ugyanis mutathat relatív sikertelenséget, a várakozásokhoz képesti alulteljesítést, vagy éppen nem megfelelő illeszkedést, jöllehet hosszú távon egy sikeres munkaerő-piaci karrierbe épül bele.<sup>29</sup> Másfelől az is gyakran látszik, hogy a kilépés a formálisan kevésbé képzett hallgatók sikerét hozza, ezáltal mutatva rá a piac másfajta igényeire és visszaigazoló mechanizmusára, valamint arra is, hogy a felsőoktatásnak magára a kilépésre, az átmenetre is fel kell készítenie a hallgatókat.<sup>30</sup> Maguk a hallgatók is tisztában vannak egyébként ezen

23 Róbert P. (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: Társadalmi riport 2002, Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.). Budapest, TÁRKI

24 Zinnecker, J. (1993): Gyermekkor, ifjúság és szociokulturális változások a Németországi Szövetségi Köztársaságban. In: Gábor K. (szerk.): Civilizációs korszakváltás és ifjúság, Miniszterelnöki Hivatal Ifjúsági Koordinációs Titkársága, Szeged

25 Az ifjúsági korszakváltás és a posztadoleszcencia hazai elemzői köréből lásd pl. Gábor K. (1996): Társadalmi átalakulás és ifjúsági korszakváltás. Educatio Füzetek, 2., illetve Somlai P. et al. (2007): Új ifjúság. Szociológiai tanulmányok a posztadoleszcenséről. Napvilág Kiadó, Budapest, 2007

26 Oppenheimer, V. K. – Kalmijn, M. (1995): Life-cycle jobs. Research in social stratification and mobility 14. Hivatkozik rá: Róbert Péter (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: Társadalmi riport 2002, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.). Budapest, TÁRKI

27 Kihatva például arra a kutatási döntésre, hogy a végzést követően hány évvel érdemes vizsgálni a diplomásokat.

28 Beck, U.: A kockázat-társadalom, avagy út egy másik modernitásba. Századvég Kiadó, Budapest, 2003

29 Teichler, U. (2002): Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions. Tertiary Education and Management 8.

30 Bowers, N. – Sonnet, A. – Bardone, L. (1999): Giving Young People a Good Start: The Experience of OECD Countries. In: OECD (ed.): Preparing Youth for the 21st Century. Paris, OECD

időszak speciális voltával, a hallgatói várankozásokra irányuló kutatások<sup>31</sup> szerint ők is a végzés utáni kb. három évben definiálják az átmeneti időszak lezárulását, az az alatt lezajló munkaező-piaci próbálkozásokra helykeresésként, egyfajta lépcsőfokként (stepping stone) tekintve. Az átmenet éles határai elmosódottságának, a képzési idő megnyúlásának kevésbé optimista interpretációja e tendenciákban a felsőoktatásból kikerülő fiatalok sérülékenységét, problémásnak mutakozó munkaező-piaci betagozódásuk elodázásának stratégiáját – olykor konkrétan a munkanélküliségből való menekülés egy útját – látja.<sup>32</sup> Az átmenet speciális kutatási területének kiterjedt szakirodalmáról<sup>33</sup> és kutatási programjairól rendkívül átfogó összegzését nyújt Lindberg,<sup>34</sup> aminek alapján kiemelhetünk néhány, témánk szempontjából különösen fontos további megközelítést. Miként Lindberg is rámutat, az átmenet kérdésköre koncentráltan az ún. „School-to-Work” megközelítésben és a ráépülő kutatásokban tematizálódik.<sup>35</sup> E kutatási vonulat fő jellemzője a nagyléptékű, nemzetközi fókuszú adatfelvételek<sup>36</sup> vagy adatelemzések mellett a vizsgálatokba bevontak köre is, amely nem kizárólag – sőt alapértelmezetten nem – a felsőfokú végzettséggel kilépőket jelenti. Mindazonáltal a School-to-Work koncepció tudományos hozadéka jól hasznosulhat a diplomás pályakövetés kutatásaiban is.

Az átmenet elméleti megragadásakor két fő irányzat bontakozik ki, amely lényegében a determinisztikus és a kaotikus szemléletben (megjósolhatóság, előreláthatóság alapján definiálva) ragadható meg. Előző esetben az átmenet folyamatát és a munkaező-piaci beépülést társadalmi, demográfiai, képzési tényezők dominálják, utóbbiban mindez a dinamika nem követ előre megjósolható ívet. A két szélső álláspont között az átmenet-elméletek egész sora elhelyezhető. Ilyen például Ulrich Teichler<sup>37</sup> megközelítése, amely inkább a determinizmust elvető álláspont felé elmozdulva ha nem is kaotikusnak, de a felsőoktatás és munkaezőpiac közötti térben „autonómnak” tekinti az átmenet időszakát, amely a lehetőségek, véletlenek, utak sokféleségéből áll össze.<sup>38</sup> Annak vizsgálatában, hogy – a determinisztikus modell felől szemlélve – a különböző társadalmi-demográfiai meghatározottságok hogyan hatnak ki (kihatnak-e) a munkaező-piaci sikerességre, az átmenet egyéni stratégiáinak feltárása tűnik különösen fontosnak. Az átmeneti időszak feltárásában persze a végzettek háttérébe maga a felsőoktatás is beletartozik, amely differenciálódott képzési programjai és kimenetei révén a tradicionális hallgatók mellett munkaező-piaci szempontból nehezebben kategorizálható és kevésbé tömegjellemzőkkel bíró nem-tradicionális (atipikus, nem konvencionális stb.) hallgatókat is kibocsájt. Az atipikus kibocsátás megragadásához épp a tradicionális, tömeges kimenet definiálása révén juthatunk csak el, azt feltárva, hogy mi az ami *nem* jellemző a tradicionális hallgatókra életkori,

31 Emma Pollard–Peter Bates (2005): A graduated labour market? Employment Studies no.2. Institute for Employment Studies. ill. Carvajal, M. J.–Bendana, D.–Bozorgmanesh, A.–Castillo, M.A.–Pourmasiha, K.–Rao, P.–Torres, J. A. (2000): Inter-gender differentials between college students’ earnings expectations and the experience of recent graduates, Economics of Education Review 19

32 Furlong, A.–Stalder, B.–Azzopardi, A. (2003): Sebezhető Ifjúság. Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában. Belvedere Meridionale. ill.

Szűcs I. (2005): Kényszerből a felsőoktatásba. Kevésbé egyenlő diplomák és diplomások. Kutatási beszámoló. Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet

33 A pályakezdés hazai elemzését lásd pl. Róbert P. (2002): Átmenet az iskolából a munkaezőpiacra. In: Társadalmi riport 2002, Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.). Budapest, TÁRKI.

34 Lindberg, M. (2008): Diverse Routes from School via Higher Education to Employment. A Comparison of Nine European Countries. Research Unit for the Sociology of Education – RUSE, UNIPRINT, Turku

35 Lindberg megállapítása szerint a a téma legteljesebb konceptualizálása Paul Ryan nevéhez köthető. Lásd. pl. Ryan, P. (2001): The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. Journal of Economic Literature, 29.

36 Erről a következő fejezetben részletesen szót ejtünk majd.

37 Teichler, U. (1998): The Transition from Higher Education to Employment in Europe. Higher Education in Europe, 23(4)

38 A Teichler által vezetett nemzetközi összehasonlító kutatási programról a következő fejezetben lesz szó.

munkavállalási, tanulmányi jellemzőiket tekintve.<sup>39</sup> Az atipikus képzési kibocsátás és foglalkoztathatóság mellett egyes szerzők már a pályaelhagyásról, mint trendről beszélnek, beemelve a szakirodalomba a „hetero-foglalkoztathatóság” fogalmát.<sup>40</sup>

## A frissdiplomás foglalkoztathatóság kutatási programjai

A foglalkoztathatóság és átmenet megragadásának elméleti feltárása után az alábbiakban azokat a jelentősebb empirikus kutatási programokat mutatjuk be röviden, amelyek alapvetően meghatározzák az elmúlt évtizedek frissdiplomás foglalkoztathatósággal kapcsolatos szakmai és oktatáspolitikai diskurzusait és a diplomás pályakövetési rendszer módszertanának kidolgozásához is nagyon fontos muníciót szolgáltattak. A cél a kutatások főbb kereteinek, vizsgálati területének megragadása, a konkrét eredmények ismertetésére, összevetésére vagy akár a Diplomás kutatás 2010 eredményeivel történő számszerű ütköztetésére e helyt nem vállalkozunk.<sup>41</sup> Az egyes vizsgálatokat sorra véve a bemutatás hangsúlyát e tanulmány keretei között a munkaerő-piaci sikeresség kezelésére, az ahhoz kapcsolódó kutatási koncepcióra helyezzük.<sup>42</sup>

## A CHEERS-projekt

A hazai Diplomás Pályakövetési Rendszer kutatási koncepcióját tekintve legszorosabban a Kasseli Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatóközpontjának (International Centre for Higher Educational Research – INCHER Kassel) irányítása alatt lezajlott CHEERS (Careers after Higher Education: An European Research Survey) kutatási projekthez kapcsolódik. A Központ két vezetője, Harald Schomburg és Ulrich Teichler által vezetett nemzetközi kutatási program<sup>43</sup> során 1999-ben 36 ezer frissdiplomás postai kérdőíves adatfelvételére került sor a végzés után négy évvel tizenegy európai országban,<sup>44</sup> valamint Japánban. A nemzetközi kutatási program koncepciója a munkaerő-piaci sikeresség sokdimenziós jellegén alapul, szemben a korábbi kutatási programokban bevett objektív (közgazdaságtani) mutatók kizárólagosságával a képzés és munka összetettebb kapcsolatát feltételezve.<sup>45</sup> Ebből kiindulva a kutatási program a szakmai sikeresség feltérképezésében olyan mutatókkal dolgozik, mint az átmenet folyamatának zökkenőmentessége, a státusz, jövedelem, és a szakmai sikeresség objektív dimenziói, a siker a munka természetét tekintve (pl. a tudás alkalmazása és a munkára jellemző önállóság, vagy a kihívás), a foglalkoztatás és a munka átfogó értékelése.<sup>46</sup> A sikerességet mérő függő változókat ennek megfelelően objektív és szubjektív komponensekre bontották fel, ahol objektív muta-

39 Lindberg, M. (2005): Is It Worth Being 'Traditional' in An Era of Mass Individualization? *Higher Education in Europe*, 30 (3–4)

40 Kostoglou, V. and Paloukis, S. (2007): Graduates' Employment in European Union. Proceedings of the 5th International Conference "New Horizons in Industry, Business and Education" (NHIBE 2007), Rhodes, Greece.

41 Ugyanakkor a hivatkozott kutatások által feltárt főbb tendenciákra kutatási adataink interpretálása során rendre hivatkozunk majd.

42 A frissdiplomások elmúlt évtizedekben lezajlott jelentősebb felméréseiről az alábbi tanulmánykötet nyújt átfogó képet: Fábrí I. – Horváth T. – Kiss L. – Nyerges A. (2008): (szerk.) *Diplomás pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. – Országos Felsőoktatási Információs Központ

43 A CHEERS-kutatás módszertanát és főbb eredményeit tartalmazó tanulmánykötet: Schomburg, H. – Teichler, U. (2006): *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from Twelve Countries*. Dordrecht, Springer. *Higher Education Dynamics*, vol. 15.

44 A részt vevő európai országok: Ausztria, Csehország, Finnország, Franciaország, Németország, Olaszország, Hollandia, Norvégia, Spanyolország, Svédország, valamint az Egyesült Királyság.

45 Teichler, U. (1999): *Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges*, Higher Education Policy, 12.

46 A változókészlet részletes bemutatásáról lásd Harald Schomburg magyarul is megjelent tanulmányát: Schomburg, H. (2010): *Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége*. Felsőoktatási Műhely 2010/1.



tóként az első állásig eltelt a várakozási és keresési idő, illetve a jövedelem és pozíció szolgált, míg a szubjektív sikeresség-mutatók köre a státuszra és karrierre, a tudás használatára, a képzettségnek megfelelő pozícióra, a munka önállóságára és a munkahelyi elégedettségre terjedt ki. A hazai Diplomás kutatás 2010 pályakövetési vizsgálat mind a sikeresség megragadásának tekintetében, mind a bevont magyarázó változók kapcsán (alapvetően társadalmi-demográfiai, változók valamint az intézményi és képzési háttér) hasonló készséggel dolgozik.

## A REFLEX-HEGESCO-projekt

A REFLEX-projektre lényegében a CHEERS folytatásaként került sor 2004 és 2007 között, ezáltal a Maastrichti Egyetem Oktatási és Munkaerőpiaci Kutatóközpontjának (Research Centre for Education and the Labour Market – Maastricht University – ROA) szakmai koordinálásában, Rolf van der Velden vezetésével.<sup>47</sup> Az európai szintű összefogással lebonyolított kutatásba folyamatosan bővülő részvétellel összesen 15 országot<sup>48</sup> sikerült integrálni, elérve a hetvenezres válaszolói létszámot. Az adatfelvételre a végzést követő ötödik évben került sor. A REFLEX-projekt kiterjesztése döntően az új uniós tagállamokra a REFLEX-HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) elnevezést kapta.<sup>49</sup> A kezdeményezéshez összesen öt ország<sup>50</sup> csatlakozott, közöttük Magyarország is.<sup>51</sup> A 2008-ban lezajlott adatfelvételek a REFLEX tematikájához és koncepciójához igazodtak, az adatok nemzetközi összevethetőségének szem előtt tartásával.

Jóllehet a REFLEX-kutatás koncepciójában a CHEERS-hez hasonlóan a munkaerő-piaci sikeresség sokdimenziós jellegén alapul, központi kérdésfeltevése némileg módosult, amennyiben különösen nagy hangsúlyt fektet a szaktudáson kívüli képzettek, kompetenciák feltárására (Milyen kompetenciák kellene ahhoz, hogy a végzetek elláthassák szakmai feladataikat? Milyen szerepet játszanak az oktatási intézmények ezen kompetenciák fejlesztésében?), illetve oktatáspolitikai vonatkozásokra is kiterjedt (Milyen konfliktusok alakulhatnak ki a végzett diplomások, a munkáltatók és más munkaerő-piaci szereplők között, és hogyan lehet ezeket a konfliktusokat megszüntetni?)

Míg a CHEERS-kutatás alapkonceptióját tekintve meghatározó vizsgálatunk során, a REFLEX-projekt esetében a kutatási eredmények feldolgozásában találtunk fontos vonatkozási pontként szolgáló elemet. A kutatás fentebb idézett zárójelentésében a Liv Anne Støren és Clara Åse Arnesen által jegyzett fejezet<sup>52</sup> a munkaerő-piaci siker szubjektív dimenziójában tíz munkaértékben elvégzett faktoranalízis eredményeit ismereti, illetve a talált faktorok átlagának eltéréseit a releváns háttérváltozók viszonylatában. Elemzésünk a későbbiekben mind az

47 A REFLEX-projekt módszertanának és eredményeinek részletes bemutatását lásd: Allen, J.–van der Velden, R. (2007): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, The Netherlands

48 A részt vevő országok: Ausztria, Finnország, Franciaország, Németország, Olaszország, Hollandia, Norvégia, Spanyolország, Nagy-Britannia, Belgium, Csehország, Portugália, Svájc, Japán és Észtország

49 A kutatási központ a Ljubljanei Egyetem Társadalomtudományi Kara, a program koordinátora Samo Pavlin. A HEGESCO-kutatás eredményeiről lásd: Allen, J.–van der Velden, R. (eds.) (2009): *Report on the Large-Scale Graduate Survey: Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, Slovenia

50 A HEGESCO-projekt részt vevő országai: Litvánia, Lengyelország, Magyarország, Szlovénia és Törökország

51 A REFLEX-HEGESCO program hazai vezetője Róbert Péter és Sági Matild, a kutatás magyarországi háttérintézte a TÁRKI Társadalomkutatási Intézete. A HEGESCO-kutatás eredményeiről lásd: Róbert P. (2010): *Öt évvel végzés után: diplomás pályakezdés nemzetközi összehasonlításban*. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 2010*, illetve: Sági, M. (2009): *Integrated Report: The Findings of the HEGESCO Project*, TARKI Social Research Institute

52 Støren, L. A.–Arnesen, C. Å. (2007): *Winners and Losers*. In: Allen, J.–van der Velden, R. (eds.) (2007): *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX-project*. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, The Netherlands

adatfeldolgozási koncepció, mind a talált eredmények tekintetében több szálon kapcsolódik az előbbi tanulmányhoz.

## A „School-to-Work” kutatási program

A „School-to-Work transitions in Europe” kutatási program a Mannheimi Egyetem Európai Társadalomkutatási Központja kutatóinak, Walter Müllernek és Irena Kogannak a szakmai irányítása alatt 2000-ben lezajlott nemzetközi adatfelvétel,<sup>53</sup> amely 20 európai uniós országra terjedt ki. Az adatfelvétel módszere az előzőektől eltérően nem önálló kutatás, hanem az EUROSTAT rendszeres European Union Labour Force Survey (EULFS) kérdőívéhez csatolt speciális, az átmenetre fókuszáló kérdőívblokk (ad hoc module) volt. Ez a konstrukció lehetővé tette, hogy a célzott információgyűjtés mellett a feldolgozás az EULFS bevett háttérváltozóira támaszkodhasson. A School-to-Work kutatás alapsokaságában is eltér a nemzetközi pályakövetési kutatási iránytól, amennyiben nem korlátozódik a felsőfokú végzettségűekre, a bekerülés kritériuma alapvetően az életkor. A kutatás a 15–35 éves, 10 éves viszonylatban befejezett képzéssel rendelkezőket vizsgálja. A főbb témakörök az első álláshoz jutást, a további képzéseket, az esetleges munkanélküliségi periódusokat fedik le. Ennyiben tehát a School-to-Work kutatás a foglalkoztathatóság objektív mutatóira fókuszál.

Elemzésünk során a School-to-Work kutatási programhoz különösen a foglalkoztathatóságra ható főbb háttérváltozók (családi képzettségi háttér, nemi különbségek, képzési terület) kezelésében és hatásuk értelmezésében fordulunk.

## A FIDÉV életpálya-vizsgálatok

A Fialat Diplomások Életpálya Vizsgálata kétségtelenül a frissdiplomások foglalkoztathatóságára vonatkozó legjelentősebb hazai kutatási program. A felsőfokú oktatási kibocsátás munkaerő-piaci érvényesülését vizsgáló nagyívű kutatássorozat adatfelvételeire 1999-ben, 2000-ben, valamint 2004-ben került sor. A kutatást a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszékének FIDÉV kutatócsoportja végezte, vezető kutatói Galasi Péter, Nagy Gyula, Varga Júlia. A vizsgálat során az első szakaszban (1999-ben) az állami felsőoktatás nappali tagozatán 1998-ban végzett fiatalok megkeresése zajlott, majd egy évvel később az 1999-es végzettek munkaerő-piaci helyzetét tárták fel,<sup>54</sup> ezúttal már a nem állami intézmények végzetteinek körét is bevonva. A két kutatási szakasz adatait aztán a 2004-ben lefolytatott FIDÉV 3. kutatás eredményeivel vetették össze, amely lényegében az első két évben bevont két kohorsz (1998-ban, illetve 1999-ben végzettek) megismételt vizsgálata volt, immár 5–6 évvel a végzettség megszerzése után. A FIDÉV-kutatás által érintett kérdések alapvetően a humántőke elmélet talaján álló kutatási koncepcióhoz igazodva a hagyományos munkaerő-piaci mutatókra – jövedelem és foglalkoztatottság –, valamint az ezeket feltehetőleg domináló képzési és szocio-demográfiai háttérváltozókra irányultak.

A FIDÉV kutatási program a Diplomás pályakövetés 2010 kutatás adatainak feldolgozásában kiemelten hasznosnak bizonyult egyrészt a hazai eredmények összevethetőségében, az egy évtized alatt lezajlott változások főbb irányainak azonosításában, másrészt a háttérváltozók és a munkaerő-piaci sikeresség-mutatók közti kapcsolat statisztikai feltárása is mintaként szolgált elemzésünk számára.

53 A kutatás eredményeit és módszertanát részletesen ismertető kutatási jelentés: Kogan, I.–Müller, W (eds.) (2002): School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module, MZES Working papers 45–49., Mannheim

54 E két kutatási szakasz eredményeit összegző kutatási jelentés: Galasi P.–Nagy Gy.–Varga J. (2004): Fialat diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. Jelentés a FIDÉV-kutatás első követéses felvételének eredményeiről, Budapest

## 2007-ben végzetek munkaerő-piaci sikeressége

A hazai diplomás pályakövetés a foglalkoztathatóság megközelítésében a német modellekhez (CHEERS, REFLEX) kötődve az objektív és szubjektív sikeresség-mutatók fontosságát egyaránt hangsúlyozza. Ehhez a koncepcióhoz igazodva az alábbiakban áttekintjük a Diplomás kutatás 2010 eredményeinek leíró statisztikáját a sikeresség e két szegmensében.<sup>55</sup>

### Objektív mutatók

A sikeresség objektív mutatói közül az átmenet folytonosságára utalók a diploma megszerzése utáni első munka megtalálásának időszakát fedik le. Adataink szerint (1. táblázat) a 2007-ben végzetek 41 százaléka a diploma megszerzésekor már dolgozott. Ez a magas arány elsősorban a jellemzően munka mellett tanuló levelező, esti vagy távoktatási tagozatok hallgatóinak tudható be, akik között a tanulmányok alatti munkavégzés meghaladja a 80 százalékot. A nappali tagozatos hallgatók esetében 16,4 százalék azok aránya, akik 2007-es diplomázásukkor foglalkoztatottak voltak. A tanulmányok és a munka átfedése jól példázza az átmenet folytonosságát a munkaerő-piaci életútban. Az utóbbi – tehát tanulás mellett főállásban dolgozó – végzett csoportokon kívül az átmenet zökkenőmentességét a diploma megszerzésétől az első állás betöltéséig eltelt idő mutatja. A végzettség után munkát keresők körében az átlagos munkába állási idő 3,6 hónap.

A végzetek 56 százaléka ennél is hamarabb jutott álláshoz a munkaerőpiacra kilépve.<sup>56</sup> A felsőoktatásból nem foglalkoztatottként kilépők körében mindössze 2,7 százalékos a tartósan sikertelenül állást keresők aránya – ők azok, akiknek 2007 óta nem sikerült a munkaerő-piaci betagozódás. Ez a frissdiplomások 1,4%-át teszi ki, ami lényegesen alacsonyabb arány, mint a felnőtt népesség körében ismert 10,9%-os munkanélküliségi ráta.<sup>57</sup> A vizsgálatunk által befogott három évre kiterjedő frissdiplomás életút során a végzetek 7,1 százalékának volt munkanélküli periódus az életében. Fontos látnunk, hogy e téren vizsgálatunk nem pusztán a regisztrált munkanélküli időszakok rögzítésére terjedt ki, hanem az állás, foglalkoztatottság nélkül töltött, szubjektíve munkanélküliségnek megélt időt is munkanélküliségi periódusnak definiáltuk. A hivatalos és szubjektív munkanélküliséget megélt aránya egyébként nagyságrendileg azonos, ez is indokolja a munkanélküliség tágabb definíciójának használatát. Az e mellett szóló másik érv az átmenet időszakának fentiekben utalt kevésbé rögzíthető, állandó mozgásra épülő sajátossága, amit épp a hivatalossá tett – regisztrált – életút-elemek csekélyebb szerepe jellemez.

A fentiekben tárgyalt, a beckeri humántőke elméleten alapuló bevett objektív sikerességi mutatók a foglalkoztatottság, valamint a jövedelem. Ezek az átmenet helyett a 3 év utáni aktuális munkaerő-piaci helyzet értékelésére alkalmas mérőszámok a Diplomás kutatás 2010 adatbázisán 83,5 százalékos foglalkoztatottságot<sup>58</sup> és 136 100 forintos havi nettó jövedelmet

<sup>55</sup> Az adatok megjelenítésében természetesen a hazai kutatás kérdéseihez igazodunk, ugyanakkor ahol lehetséges törekszünk az eredményeket a CHEERS-kutatás adataival is összevetni hivatkozott források alapján.

<sup>56</sup> A CHEERS 1999-es kutatási adatai átlagosan 5,9 hónapos munkakeresési időtartamot mutatnak. Ugyanakkor e kutatás már a diploma megszerzése előtti időszakban megkezdett keresésre szánt hónapokkal is számol. A CHEERS-eredményekből nemcsak az látszik, hogy az álláskereső mérésében érdemes lehet egy diploma által kevésbé lehatárolt mérés alkalmazása is, hanem az is, hogy a keresés időtartamának mérése nagyon hatékonyan kombinálható az intenzitásra vonatkozó kérdéssel (a keresés időtartama alatt hány munkáltatóval vett fel kapcsolatot a jelölt). Forrás: Schomburg, H. - Teichler, U. (2006): Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from Twelve Countries. Dordrecht, Springer. Higher Education Dynamics, vol. 15.

<sup>57</sup> 2010. július-szeptemberi adatok. Forrás: KSH

<sup>58</sup> Ez az eredmény egyébként megegyezik a CHEERS-kutatásban 1999-ben mért európai átlaggal (84%). Forrás: Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1.

mutatnak a választ adók körében.<sup>59</sup> A nem foglalkoztatottak jó részét a teljes időben, nappali tagozaton tanulók teszik ki, arányuk a teljes mintán 6,7 százalék. A végzést követő harmadik évben 2,4 százalékos munkanélküliségi arányt mértünk.<sup>60</sup>

Az objektív mutatók harmadik köreként vizsgálatunkba a betöltött pozícióra vonatkozó szempontokat is beépítettük. A vezető pozíció betöltésének megragadásához egy cégmérettel és vezetői szinttel kombinált mutatót hoztunk létre. Eszerint a „nagyvezetőnek” mondható, 100 főnél több foglalkoztatottal működő cégek közép- vagy felsőszintű vezetői pozícióját elért végzettek aránya 6 százalék a 2007 óta legalább egy alkalommal foglalkoztatottak (a munkaerőpiacra kilépettek) körében – ez az eredmény a jelenlegi/utolsó munkahelyen betöltött pozícióra vonatkozik. A „kisvezetők” körébe soroltuk azokat az aktív válaszadókat, akik alsó szintű vezetők bármilyen foglalkoztatónál, avagy 100 főnél kisebb cégek közép-, illetve felső szintű vezetői. Arányuk a 2007 óta legalább egy alkalommal foglalkoztatottak körében 15,4 százalék. A két vezető kategórián túl fennmaradó majd 80 százalékot egyébként döntően az alkalmazotti státuszban foglalkoztatottak teszik ki.

1. táblázat. 2007-ben végzettek szakmai sikeressége – objektív mutatók

a sikeresség objektív mutatói	releváns alapsokaság definíciója és esetszáma	releváns alapsokaságon belüli aránya	a teljes mintán belüli aránya (N=4509)
diploma megszerzésekor már dolgozott	a teljes minta (N=4509)	40,8%	40,8%
diplomázás óta keresett, de nem talált munkát	a diplomázás után állást keresők körében (N=2436)	2,7%	1,4%
az átlagos időnél hamarabb talált állást (a végzést követő 1-2 hónap alatt) (átlag=3,6 hónap)	a diplomázás után sikeresen állást találók körében (N=2371)	56,1%	29,5%
az átlagnál lassabban talált állást (a végzést követő 5 vagy több hónap alatt) (átlag=3,6 hónap)	a diplomázás után sikeresen állást találók körében (N=2371)	22,3%	11,7%
diplomázása (2007) óta volt munkanélküli életszakasza	a teljes minta (N=4509)	7,1%	7,1%
teljes idejű foglalkoztatottság (alkalmazott vagy vállalkozó)	jelenlegi foglalkoztatási státuszt feltüntetők körében (N=3492)	83,5%	64,6%
főfoglalkozásban tanul	jelenlegi foglalkoztatási státuszt feltüntetők körében (N=3492)	6,7%	5,2%

59 A végzettek körében mért nettó havi átlagkereset lényegében a KSH által 2010 első félévében, tehát az adatfelvétel időpontjában nemzetgazdasági szinten regisztrált átlagos nettó keresethez hasonló (132 400 Ft). Míg a KSH adata azonban az aktív fizikai és szellemi foglalkozásúak adatait egyaránt tartalmazza, az általunk vizsgált csoport a frissen végzett szellemi foglalkozásúaké. A KSH a szellemi foglalkozásúak körében 170 100 forintos, a fizikai dolgozók körében 96 600 Ft-os nettó átlagjévedelmet mér. Forrás: Központi Statisztikai Hivatal Gyorstájékoztató 2010. október 19.

60 A CHEERS 1999-es kutatási adatai a végzést követő negyedik évben átlagosan 3-4 százalékos munkanélküliségi arányt mutatnak, szintén szubjektív meghatározás alapján. Forrás: Schomburg, H. – Teichler, U. (2006): Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from Twelve Countries. Dordrecht, Springer. Higher Education Dynamics, vol. 15.

a sikeresség objektív mutatói	releváns alapsokaság definíciója és esetszáma	releváns alapsokaságon belüli aránya	a teljes mintán belüli aránya (N=4509)
munkanélküli	jelenlegi foglalkoztatási státust feltüntetők körében (N=3492)	2,4%	1,8%
„nagyvezető” (felső, vagy középvezető 100 főnél nagyobb cégben)	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4106)	6,0%	5,4%
„kisvezető” (100 főnél kisebb cég vezetője, vagy 100 főnél nagyobb cégben alsó szintű vezető)	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4106)	15,4%	14,0%
átlagos havi nettó jövedelem	a jövedelmi adatot feltüntetők körében (N=2691)	136 100 Ft	

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

## Szubjektív mutatók

A frissdiplomások sikerességének szubjektív szempontokon alapuló mérése kutatásunkban négy fő komponensből áll. Az egyik, általánosan bevett szempont az *illeszkedés* („*matching*”), amely a Diplomás kutatás 2010 kérdőívében a jelenlegi/utolsó munka és a végzettség területének a válaszadó által megítélt kapcsolódása.<sup>61</sup> E szempontból főképp az illeszkedés két pólusa, annak teljes hiánya, illetve a teljes megfeleltethetőség érdemes figyelemre. A kérdőíves vizsgálatban részt vevő végzettek 14,4 százaléka nyilatkozott úgy, hogy olyan munkát végez, amely egyáltalán nem kapcsolódik végzettségének szakterületéhez. Ilyen értelemben tehát őket pályaelhagyónak minősíthetjük – a fogalom szubjektív megítélésén alapuló megragadását alkalmazva.<sup>62</sup> Megoszlásuk különösen képzési területi bontásban mutat jelentős szórást. E csoporton túl az illeszkedés mértékében általánosságban is a szakmaspecifikus jellemzők nagy hatását kell látnunk,<sup>63</sup> valamint azt a tényt, hogy a felsőoktatási végzettségek és a munkaerőpiac kapcsolatában az illeszkedés mértéke nem feltétlenül hordoz magában hierarchikus aspektust. A teljes (nagyon nagy mértékű) illeszkedés ennyiben nem tekinthető kívánatosabbnak a részleges egyezésnél, hiszen míg az előbbi becsatornázottabb, jobban hasznosuló jellege például az elhelyezkedési mozgástér beszűkülésével járhat, addig az utóbbinál a nehezebb konvertálhatóságot esetleg ellensúlyozza az elhelyezkedési lehetőségek szélesebb palettája. (Remekül példázhatja ezt az orvosi vs. bölcsész diplomával kikerülőik jellegzetes életpályájának összevetése.)

A szubjektív sikeresség másik általunk alkalmazott mutatója a *mobilitási tervekkel* kapcsolatos. A foglalkoztatásban álló végzettek több mint fele három évvel a végzés után is első munkahelyén dolgozik és nem is tervez váltást. Ezt a stratégiát egyébként – mint majd látni fogjuk – az elégedettség és a biztonságra törekvés egyaránt dominálhatja. A mobilitási hajlandóság másik

61 Az illeszkedés megragadása tehát annak horizontális dimenzióját fedi le. A Diplomás kutatás 2010 a vertikális illeszkedést (amely a végzettségi szint és a végzett munka illeszkedése) szubjektív megítélés alapján nem vizsgálta. A vertikális illeszkedés objektív megragadására e helyen nem nyílik keret, de a téma jelentősége egyértelmű: ez lehet ugyanis a túlképzettség mérésének fontos eszköze. A CHEERS-kutatás e két tényezőt (szaktudás és végzettségi szint illeszkedése) egyaránt beépíti, módszertanában a magyar adatfelvételhez hasonlóan a válaszadó szubjektív visszajelzésére alapozva. Forrás: Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1.

62 Az illeszkedés objektív mutatókon alapuló megragadásának módszereiről lásd: Róbert P. (2010): Öt évvel végzés után: diplomás pályakezdés nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. (szerk.): Társadalmi riport 2010

63 Az illeszkedésről és a túlképzés megragadásáról a FIDÉV-kutatás adatai alapján lásd: Galasi P. (2004): Túlképzés, alulképzés és bérhozam a munkaerőpiacon (1994–2002). Közgazdasági Szemle, No. 5.

pólusán helyezkednek el azok, akik határozott célként jelölték meg a munkahely változtatást. Arányuk a vizsgálatban részt vevő foglalkoztatottak körében 29%.

A szubjektív sikerességben a *presztízs* tényezőkre kiemelt figyelmet kell fordítanunk. A munka presztízsének megítélését egyfelől önálló értékelési szempontként vontuk be az elemzésbe, másfelől külön mutatót dolgoztunk ki a munkahelynek tulajdonított szubjektív presztízs mérésére is. A végzetek számára képzési területenként specifikus munkahely-tipológiák álltak rendelkezésre, amelyet egyrészt a munkahelyi önbesorolásra használtunk fel, másrészt arra, hogy a válaszadó megjelölhesse saját képzési területének három legmagasabb presztízsűnek és egy legalacsonyabb presztízsűnek tartott munkahely-típusát. Ezt a két adatot (saját munkahelye típusa vs. szakterületének magas, illetve alacsony presztízsűnek tartott munkahelyei) ütköztetve hoztunk létre két szubjektív sikerességre vonatkozó kategóriát. Ezek közül az egyik azt jelöli, ha a végzett a képzési területén legmagasabb presztízsűnek tartott három munkahely valamelyikén dolgozik (ennek aránya a végzetek körében 43,5 százalék), a másik pedig az ellenkező póluson azt, ha az általa legkevésbé elismert munkahely-típusban foglalkoztatják (ez a végzetek 5,9 százalékát jellemzi).

A sikeresség megítélésének leginkább kézenfekvő módja az, ha megkérdezzük a válaszadót, hogy ő maga mennyire *elégedett* munkahelyi státuszának különböző aspektusaival. A Diplomás kutatás 2010 az elégedettség megragadására hat szempontot lefedő ötfokozatú skálát használt. Ezek közül az elégedett végzetek aránya<sup>64</sup> a munka tartalma, személyi és tárgyi körülményei tekintetében a legmagasabb (az elégedettek aránya e szempontokból 70 százalék körüli). A végzetek a jövedelmet és a munkájuk által biztosított karrierlehetőségeket értékelték a legalacsonyabbra (37, illetve 49 százalékos elégedettség) (2. táblázat).

2. táblázat. 2007-ben végzetek szakmai sikeressége – szubjektív mutatók

a sikeresség szubjektív mutatói	releváns alapsokaság definíciója és esetszáma	releváns alapsokaságon belüli aránya	a teljes mintán belüli aránya (N=4509)
munkája egyáltalán nem kapcsolódik végzettségének szakterületéhez (megítélése szerint)	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4343)	14,4%	13,9%
munkája nagyon nagy mértékben kapcsolódik végzettségének szakterületéhez (megítélése szerint)	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4343)	44,4%	42,7%
stabil munkahely (első munkahelyén dolgozik és nem tervez váltást)	a foglalkoztatottak körében (N=3883)	51,9%	44,7%
munkahelyváltási szándék	a foglalkoztatottak körében (N=3883)	29,0%	24,9%

64 Az eredmények feldolgozásában ismét a CHEERS-kutatás adatkezelésére apellálunk, ahol az elégedettség megragadására egy általános változót alkalmaztak, amelynek felső két kategóriájának (esetünkben akik 4-es, 5-ös értékelést adtak) kiemelésével különítették el és vizsgálták tovább az elégedettek csoportját, e formában emelve be a változót az alkalmazott magyarázó modellekbe. A CHEERS eredményei szerint egyébként átlagosan a végzetek 64 százaléka volt jellemezhető magas elégedettségi szinttel. Forrás: Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1.

a sikeresség szubjektív mutatói	releváns alapsokaság definíciója és esetszáma	releváns alapsokaságon belüli aránya	a teljes mintán belüli aránya (N=4509)
szubjektív megítélése alapján szakmája három legelismertebb munkahely-típusának valamelyikén dolgozik	a teljes minta (N=4509)	43,5%	43,5%
szubjektív megítélése alapján szakmája legkevésbé elismert munkahely-típusában dolgozik	a teljes minta (N=4509)	5,9%	5,9%
elégedett (ill. nagyon elégedett) munkája szakmai, tartalmi részével	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4343)	75,2%	72,2%
elégedett (ill. nagyon elégedett) az előrelépési-, illetve karrierlehetőségekkel	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4296)	49,1%	46,8%
elégedett (ill. nagyon elégedett) munkája presztízsével	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4320)	54,3%	52,0%
elégedett (ill. nagyon elégedett) a jövedelemmel, juttatásokkal	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4317)	36,7%	35,2%
elégedett (ill. nagyon elégedett) a munka személyi körülményeivel	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4329)	71,6%	68,7%
elégedett (ill. nagyon elégedett) a munka tárgyi körülményeivel	a munkaerőpiacra kilépett válaszolók körében (N=4331)	67,2%	64,6%

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

## A sikeresség dimenziói

Igazodva elemzésünk kiinduló tételéhez, amely a munkaerő-piaci sikeresség többdimenziós jellegét hangsúlyozza, az alábbi fejezetben a sikeresség mögött meghúzódó faktorok feltárására törekszünk. A cél a fentiekben specifikált sikerességet mérő változósztetből olyan faktorok előállítását, amelyek a frissdiplomás sikeresség különböző aspektusait fedik le. Ez a vállalkozás két szempontból is előremutató lehet a munkaerő-piaci sikeresség megértésében. Egyfelől megláthatjuk, hogy a végzettek foglalkoztathatóságáról tett értékelő megállapításaink során milyen siker-interpretációkban érdemes gondolkodnunk, rámutatva arra, hogy a sikernek nincs „abszolút értéke”, számos interpretációja létezhet, amiknek pontos meghatározása<sup>65</sup> elkerülhetetlen a foglalkoztathatósággal kapcsolatos kutatásokban. Másfelől, látnunk kell azt is, hogy ha a sikeresség önmagában is többféle lehet, akkor feltehetőleg az azt befolyásoló háttértényezők – mitől lesz valaki sikeres – úgyszintén máshogy hatnak/hathatnak a különböző „sikerfajtákra”.<sup>66</sup>

65 Ezt példázzák a FIDÉV kutatási program adatain alapuló elemzések is, amelyek rendre a munkaerő-piaci sikerességműtatók közgazdaságtani megalapozását definiálásával kezdődnek.

66 Ezeknek a hatásoknak a feltárását segítik majd a következő fejezet magyarázó modelljei.

Elemzési törekvésünkhöz illeszkedő gyakorlatot találunk a REFLEX-kutatás adatainak interpretálásában,<sup>67</sup> amelyben a munkaorientációk faktoranalízisének eredményeképpen létrejött három munkaérték-faktor meghatározóit vizsgálták. A faktorelemzés ez esetben a munkával kapcsolatban értékelésre felkínált tíz munkaorientáció három fő dimenziójaként a karrier/státuszorientációt, a szakmai/innovatív orientációt és a szociális orientációt azonosította. A munkaorientációk elméleti kapcsolódásaként a szerzők a posztmodern társadalom értékkészletének jelentős elméletalkotójára, Inglehartra<sup>68</sup> hivatkozva<sup>69</sup> keresik a posztmodern társadalom munkához fűződő értékeiben a fenntartáshoz kapcsolódó (materialista) értékek helyett az önmegvalósítási (posztmaterialista) aspektusok erőteljes megnyilvánulását. Ez utóbbi tendenciát kötik a szakmai-innovatív munkaorientációhoz, míg a karrierorientáció kapcsán a fenntartás aspektusait hangsúlyozzák. E megközelítésben a szociális orientáció mindkét ingleharti típust magában hordozza, hiszen mind az életmódra, mind a társadalmi, családi megfelelésre vonatkozó orientációkat magába sűríti. Ezek után a szerzők a háttérváltozók különböző kategóriáiban vizsgálva a faktorsúlyok átlagának alakulását az egyes dimenziókon belüli „nyertesek” és „vesztesek” definiálását végezték el.

Jóllehet elemzésünk elve és módszere a fentiekhez hasonló lesz, a sikeresség dimenzióinak keresésében a munkaorientációk helyett a sikerességet mérő objektív és szubjektív változókra támaszkodunk. A rendelkezésünkre álló sikerességet mutató változószett esetében a metrikus jellegű jövedelemváltozó mellett a többi mutatót dummy változóként készítettük elő a faktorelemzésre.<sup>70</sup> A végül általunk elfogadott modelltől az alapkészlet változóinak egy részét alacsony sajátértékük, illetve nem egyértelmű hozzárendelhetőségük miatt ki kellett hagynunk. A modell végül a kiinduló 24-ből 13 sikerességváltozó adatait tartalmazza.

A bevont változók az **alábbiak**: jövedelem: átlagos havi nettó jövedelem ezer forintban; **nagyvezető**: felső, középvezető 100 főnél nagyobb cégnél, **nincs illeszkedés**: végzettségének szakterülete egyáltalán nem kapcsolódik munkájához; **erős illeszkedés**: végzettségének szakterülete nagyon nagy mértékben kapcsolódik munkájához; **stabil munkahely**: jelenleg is a diplomázása utáni első munkahelyén dolgozik és a közeljövőben nem tervez munkahelyváltást; **munkahelyváltás**: a közeljövőben munkahelyváltást tervez; **elégedett: szakmaiság**: nagyon elégedett/elégedett munkája szakmai, tartalmi részével; **elégedett: karrier**: nagyon elégedett/elégedett az előrelépési-, karrier-lehetőségekkel; **elégedett: presztízs**: nagyon elégedett/elégedett munkája presztízsével; **elégedett: jövedelem**: nagyon elégedett/elégedett jövedelmével, juttatásaival; **elégedett: személyi**: nagyon elégedett/elégedett munkája személyi körülményeivel; **elégedett: tárgyi**: nagyon elégedett/elégedett munkája tárgyi körülményeivel; **legelismertebb munkahely**: a saját szakterületén általa 1–3. legnagyobb presztízsűnek mondott munkahelyek valamelyikén dolgozik.

A fenti változókészlet elemei közti kapcsolatok feltérképezése céljából alkalmazott faktoranalízis révén a munkaerő-piaci sikeresség négy faktorát tudtuk azonosítani (3. táblázat).

67 Støren, L. A. – Arnesen, C. Å. (2007): Winners and Losers. In: Allen, J. – van der Velden, R. (szerk.) (2007): The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, The Netherlands

68 Inglehart társadalomelméletének kifejtését lásd: Inglehart, R. (1997): Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies. Princeton: Princeton University Press.

69 A Støren – Arnesen által hivatkozott tanulmány: Inglehart, R. – Basáñez, M. – Díez-Medrano, J. – Halman, L. – R. Luijckx (eds.) (2004): Human Beliefs and Values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999–2002. values surveys. Mexico, D. F.: Siglo veintiuno editores

70 A bevont változók faktoranalízisben lehetséges alkalmazhatóságáról mind a Bartlett-teszt szignifikancia-mutatója, mind a KMO-kritérium alapján meggyőződünk. (KMO = 0,775, a Bartlett's test szignifikanciája = 0,00)



3. táblázat. A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói

Rotált faktorsúlymátrix<sup>71</sup>

	1. faktor: közeg	2. faktor: karrier	3. faktor: stabilitás	4. faktor: szakmaiság
elégedett: személyi	0,693628	0,193725	0,137111	0,132312
elégedett: tárgyi	0,812834	0,148564	0,022717	0,030516
elégedett: karrier	0,180258	0,582875	0,194733	0,331613
elégedett: presztízs	0,306121	0,585651	0,150015	0,311753
elégedett: jövedelem	0,316554	0,500996	0,048767	0,004269
jövedelem	0,193556	0,386127	0,008131	0,003878
nagyvezető	-0,04501	0,252762	0,029365	-0,04965
stabil munkahely	0,079092	0,085695	0,638793	0,179999
munkahelyváltás	-0,05314	-0,11328	-0,80631	-0,10123
nincs illeszkedés	0,004856	0,038673	-0,13712	-0,47375
erős illeszkedés	-0,00343	-0,07343	0,114746	0,636336
elégedett: szakmaiság	0,224125	0,319489	0,265251	0,454109
<b>megmagyarázott variancia összesen: 40,15%</b>	<b>11,3%</b>	<b>10,4%</b>	<b>9,6%</b>	<b>8,9%</b>

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

A frissdiplomások munkaerő-piaci sikerességének feltárása során azonosított faktorok közül a sikeresség „közeg” faktora egyértelműen posztmaterialista értékeket hordoz magában, megrajzolva egy, a munka tárgyi és személyi körülményei által meghatározott sikertípust.

Ettől épp ellenkező képet festve a materialista értékeket testesíti meg a „karrier” sikeresség-faktor, amely a presztízsrre, jövedelemre, előrejutásra vonatkozó elégedettséget és a magasabb jövedelmi és pozicionális státust tömöríti.

A sikeresség „stabilitás” faktora a foglalkoztathatóság biztonsággal összefonódó tényezőiből épül fel, a munkahelyváltás és az ehhez kapcsolódó tervek csekély voltából.

A „szakmaiság”, mint negyedik sikerességfaktor interpretálása során ugyancsak visszatérhetünk az ingelharti tipológiához, ez a sikerdimenzió ugyanis a posztmaterialista értéként megfogalmazható, szakmai értelemben vett önmegvalósítással rokonítható.

Mindezek az eredmények megerősítenek minket abban a kiinduló, a hazai diplomás pályakövetés koncepcióját meghatározó feltevésben, hogy a frissdiplomások sikeressége több dimenzióban értelmezhető. A „hagyományos” magas jövedelemmel és pozícióval járó karrier mellett, siker lehet egy jó közegben végzett munka, egy stabil munkahely, vagy a szakmai kiteljesedés is. A továbbiakban vizsgálatunk arra irányul, hogy mi határozza meg a sikeresség e különböző faktorait.

71 A faktoranalízist Maximum Likelihood módszerrel végeztük el, a rotáláshoz a Varimax rotációs módszert alkalmaztuk.

## A sikert elősegítő tényezők

Faktoranalízisünk eredményeképpen tehát négy sikerességtípust különböztettünk meg. A továbbiakban e „sikerességtípusok” befolyásoló tényezőit elemezzük OLS-regresszióanalízis alkalmazásával. Regressziós modellsorozatot építettünk fel, amely esetében az egyes sikerességtípusokat a fenti faktor-score-okkal, mint függő változókkal operacionalizáltuk. Modell-sorozatunkban először ugyanazon magyarázó tényezőcsoportok önmagában való befolyásoló hatását elemeztük külön-külön a négy „sikerességtípusra”. Ezt követően elemeztük a különböző befolyásoló tényezőcsoportok kombinációiból előálló regressziós modellek főbb eredményeit. Harmadik lépésben pedig az összes általunk figyelembe vett magyarázó tényező együttes hatását elemeztük külön-külön a 4 sikerességmutatóra felépített OLS-regresszióanalízis segítségével.

Elemzésünk során a lehetséges magyarázó tényezők 5 csoportját különböztettük meg: demográfiai jellemzők, családi/társadalmi háttér, képzési háttér, képzési többlet és szakterületi többlet (4. táblázat).

A sikeresség különböző faktorait meghatározó tényezők oksági elemzéséhez regressziós modelleket alkottunk, amelyek mindegyike egy-egy tényezőcsoport sikerességdimenziókra gyakorolt hatását vizsgálja. A sikeresség viszonylatában relevánsnak tételezett jellemzők kiválasztásában egyrészt a Diplomás kutatás 2010 által felmért tényezőkhöz igazodtunk, másrészt tekintetbe vettük a fentiekben vázolt nemzetközi és hazai pályakövetési vizsgálatok gyakorlatát. Az alábbiakban a magyarázó tényezők öt csoportjának frissdiplomás sikerességben betöltött szerepét vizsgáljuk, hivatkozva egyúttal a téma kutatási előzményeiben feltárt eredményekre. A mintaként beemelt hazai és nemzetközi kutatások – CHEERS,<sup>72</sup> REFLEX, School-to-Work, FIDÉV – mind kiterjedt háttérváltozó-készletet vetnek be a jövedelem, foglalkoztatottá válási esély, az átmenet vagy a sikeresség tágabban értelmezett fogalmának magyarázatára. Elemzésünk magyarázó modelljei az alábbi tényezőkön alapulnak:

4. táblázat. A sikerességet befolyásoló tényezők változókészlete

1. modell: demográfiai háttér modell	aránya a mintában (%) N=4509
30 éves vagy feletti	39,9
egyedülálló	42,4
férfi	33,7
fővárosi	25,4
községben lakik	20,3
van gyermeke	30,8
2. modell: társadalmi háttér modell	aránya a mintában (%) N=4509
átlagnál jobb anyagi helyzetű család	20,6
átlagnál rosszabb anyagi helyzetű család	9,1
családi szakmai kapcsolódás	19,4
mindkét szülő felsőfokú végzettségű	16,9

72 A CHEERS-kutatás legfőbb független változóit pl. a társadalmi-élettörténeti háttér, az intézmény és képzési program (ország, szakterület és elismertség) jellemzői, a diplomaszerezésig elsajátított kompetenciák, valamint a diplomaszerezés utáni foglalkoztatási feltételek és szakmai tapasztalatok. Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1

csak az anya felsőfokú végzettségű	8,9
csak az apa felsőfokú végzettségű	8,8
<b>3. modell: képzési háttér modell</b>	<b>aránya a mintában (%) N=4509</b>
államilag finanszírozott képzés	66,5
egyetemi végzettség	33,5
új típusú, 6, 8 osztályos vagy kéttannyelvű gimnáziumban végzett	11,8
szakközépiskolában, technikumban érettségizett	34,4
első helyen megjelölt képzésre vették fel	79,7
érdeklődés alapú szakválasztás	76,1
előírt idő alatt végzett	78,3
budapesti székhelyű intézmény	40,4
<b>4. modell: képzési többlet modell</b>	<b>aránya a mintában (%) N=4509</b>
külföldi tapasztalat	6,0
teljesen megfelelőnek tartott nyelvtudás	25,2
további tanulmányokat tervez	35,4
szakmai tapasztalat	55,8
<b>5. modell: szakterület modell</b>	<b>aránya a mintában (%) N=4509</b>
agrár (referencia: műszaki)	7,9
bölcsészettudomány	15,4
gazdaságtudományok	23,3
informatika	6,7
jogi és igazgatási	7,5
orvos- és egészségügy	6,5
pedagógusképzés	7,6
természettudomány	4,0
társadalomtudomány	9,1

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

Az 1. modell, a **demográfiai háttér modell** esetében különösen a munkaerő-piaci beválás nemi és életkori különbségei tárgyaltak nagy gyakorisággal. A School-to-Work kutatási program ennek kapcsán főképp a képzési területek közötti nemi arányok eltérésére – a szakmai szegregációra – vezeti vissza a különbségeket.<sup>73</sup> A CHEERS eredményeinek értékelése során kimondottan az átmenet sikerességére vonatkoztatva az elemzések a férfiak és az idősebb korban kilépők előnyét mutatták ki.<sup>74</sup> A CHEERS adatai azt is mutatják, hogy jöllehet a férfiak

73 Smyth, E. (2002): Gender Differentiation and Early Labour Market Integration Across Europe. In: Kogan, I.–Müller, W (eds.) (2002): School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module, MZES Working papers 45–49., Mannheim

74 Salas-Velasco, M. (2007): The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. Higher Education Volume 54, Number 3.

jövedelmi előnye egyöntetűnek látszik, egyes országokban a szakmai sikeresség más dimenziói inkább kedveznek a nőknek – ők jellemzően könnyebben kezelik például az átmenet időszakát.<sup>75</sup> Életkori jellemzők tekintetében a CHEERS mérései szerint a fiatalabbként kilépők sikeresebbnek mutatkoznak, különösen a jövedelem terén.

A 2. magyarázó modellünkbe, a **társadalmi háttér modellbe** a családi anyagi és képzési jellemzőket emeltük be, melyet a családi háttér képzési és kibocsátási sikerességére vonatkozó meghatározó elméletek<sup>76</sup> indokoltak. A hivatkozott kutatási programok eredményei egyöntetűek a tekintetben, hogy mind a munkaerő-piaci bevalásban, mind az átmenet sikerességét tekintve előnyösebb a magasabban képzett szülők gyermekeinek helyzete, sőt a School-to-Work kutatások eredményei szerint<sup>77</sup> a szülői végzettség hatása Európa keleti régióiban erősebb. Modellünkbe a szülői végzettségi háttérrel az anya és apa végzettségének szétválasztásával emeltük be, keresve az erősebb szülői hatást.

A 3. modellként alkalmazott **képzési háttér modell** a kibocsátó intézmény szervezeti jellemzőit foglalja magába. A CHEERS-kutatások mind a közép-, mind a felsőfokú képzési háttér szerepét vizsgálták a frissdiplomások munkaerő-piaci sikerességében, és lényegében nem tudtak egyértelmű és erős hatást kimutatni. A téma hazai kutatási előzményeiben a FIDÉV adatainak elemzése során az egyetemi végzettséghez kötődő kimutatható kereseti előny<sup>78</sup> mellett idővel a főiskolai és egyetemi végzettségük jövedelme közti eltérések csökkenése is látszik.<sup>79</sup> Finanszírozási forma tekintetében a szerzők nem mutattak ki érdemi hatást a jövedelmekre nézve.<sup>80</sup>

A 4. **képzési többlet modellt** négy olyan meghatározó képzési jellemző alkotja, amelyek a felsőfokú képzés keretein túli többlettel bírnak. A külföldi tanulmányok és a magas szintű nyelvtudás mellett ide emeltük be a tanulmányi motivációkat és a releváns szakmai tapasztalatot mérő változót is. A szakmai tapasztalat sikerességre gyakorolt hatását különösen fontosnak tartjuk megvizsgálni. A FIDÉV-kutatás adatai azt mutatják,<sup>81</sup> hogy a munkaerő-piaci gyakorlat révén felhalmozott tapasztalati tőke nem eredményez egyértelmű keresetnövekedést, ugyanakkor bizonyos „korszerű ismeretek” (számítógépes ismeret, angol nyelvtudás) jövedelemnövelő hatását ki tudták mutatni. A szakmai munkavégzés kapcsán a CHEERS-kutatás sem tudott egyértelmű sikerességre gyakorolt pozitív hatásról beszámolni.<sup>82</sup>

Az 5. modellünk **szakterületi modellként** a képzési területeket építi be a háttérváltozók közé. Egyértetés mutatkozik abban, hogy a tudományterületek, szakok, szakterületek alapvető fontosságúak a munkaerő-piaci sikeresség esetében. Az ebből fakadó különbségeket a CHEERS adatai is igazolták, rámutatva ugyanakkor arra, hogy e háttér főként a jövedelmet és az elhelyezkedés esélyét – a klasszikus közgazdaságtani sikerességmutatókat – dominálja, a sikeres

75 Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1

76 Az iskolázás és későbbi sikeresség kapcsolatának elemzéseiről rendszerint egyfelől a társadalmi háttér átörökítését hangsúlyozó Bourdieu-féle tőkeelméleten alapulnak, avagy másfelől Treiman iparosodási tézisére alapozva vizsgálják az iskolázottság szerepének előtérbe kerülését a társadalmi meghatározottságokhoz képest. Bourdieu P.–Passeron J. C. (1977): *Reproduction in education, society and culture*. London, Sage; illetve: Treiman, D. (1970): *Industrialization and Social Stratification*. In Laumann, O. E. (ed.): *Social stratification: research and theory for the 1970s*. Indianapolis, New York, The Bobbs-Merrill Company

77 Iannelli, C. (2002): Parental Education and Young People's Educational and Labour Market Outcomes: A Comparison across Europe. In: Kogan, I.–Müller, W. (eds.) (2002): *School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module*, MZES Working Papers 45–49., Mannheim

78 Galasi P.–Varga J. (2005): Munkaerőpiac és oktatás, MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest, 2005

79 Galasi P.–Vagy Gy. (2006): A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. *Educatio* 2.

80 Galasi P. (2004): A felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerő-piaci sikeressége. In: Varga J. (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2004. Közélpép*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

81 Galasi P. (2004): A felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerő-piaci sikeressége. In: Varga J. (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök 2004. Közélpép*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

82 Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1

ség, elégedettség egyéb dimenzióira, például a kihívásra, munkakörülményekre nem feltétlenül hat.<sup>83</sup> A hazai adatokra támaszkodó FIDÉV-kutatás mind a jövedelem, mind az illeszkedés tekintetében a szakterületi különbségek meghatározó voltát hangsúlyozza.<sup>84</sup>

Az alábbi táblázat azt mutatja be, hogy a sikeresség egyes faktoraiból az öt modellbe sűrített tényezők hány százalékot tudnak magyarázni. A regressziós elemzés eredményei általánosan alacsony megmagyarázott hányadot eredményeztek, jóllehet az összefüggések mindegyike szignifikánsnak bizonyult. Az alacsony magyarázó erő nem is nagyon lepheti meg a munkaerő-piaci sikerességgel foglalkozó társadalomkutatókat, nemcsak azért, mert a sikert befolyásoló háttértényezők száma és kombinációja szinte végtelen, hanem ami a legfontosabb, modellünkben a siker legfőbb meghatározói, a személyes tényezők, az egyéni jellemvonások, kompetenciák, motivációk nem szerepelnek. A sikerességet befolyásoló vizsgált tényezők alapján azt mondhatjuk, hogy mind a szocio-demográfiai, mind a képzési háttér leginkább a stabilitás sikerére hat. A demográfiai és társadalmi háttér hatása a legkevésbé a siker szakmai dimenzióira hat ki, ez az a faktor, amelyet leginkább a szakterületi háttér dominál. A sikeresség közeg faktorát a szakterületi és a demográfiai jellemzők alakítják legerősebben. A hagyományos sikerképet leginkább lefedő karrierfaktorra is főképpen e két tényező van hatással.

**5. táblázat. A sikeresség faktorain az egyes háttérváltozós modellek által magyarázott hányad**

A megmagyarázott variancia %-a regressziós elemzésben (R<sup>2</sup> értékek alapján)

modellek	közeg	karrier	stabilitás	szakmaiság
1. demográfiai háttér	2,7	3,2	5,4	1,0
2. társadalmi háttér	1,6	1,0	2,2	0,5
3. képzési háttér	1,4	1,3	4,5	2,8
4. képzési többlet	1,1	1,3	2,8	2,6
5. szakterület	3,6	2,9	2,2	5,7

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

Amennyiben az egyes modellek magyarázó erejének együttes hatását vizsgáljuk, többlépcsős regressziós elemzésünk legnagyobb magyarázó erőt a szakmaiság tekintetében mutatott ki (10,2%). A bevont tényezők legkevésbé a közeg és a karrier sikerességdimenziókra hatnak (6,1, illetve 6,2%). A modellek egymás utáni beemelésével kapott kép az alábbi főbb megállapításokba sűríthető:

Ahhoz, hogy egy frissdiplomás munkája **közegét** tekintve sikeres legyen, a leginkább az a szakterület segítheti hozzá, amelyen végzettségét megszerezte. A közeg alapú sikerben közrejátszhatnak még demográfiai meghatározottságok is, de például a származás, az elvégzett képzés intézményi jellemzői, vagy a képzésbe fektetett többletenergia nem segíti érdemben a sikeresebb munkavégzési közeg elérését.

A sikeres **karrier** eléréséről azt mondhatjuk, hogy az előbbiekhöz hasonlóan alakul, hiszen főképp a demográfiai meghatározottságok és a választott szakterület jellemzői vezethetnek hagyományos értelemben vett karrierhez. A szociális háttér, intézményi jellemzők és pluszismerek hatása nem bizonyult jelentősnek.

83 Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. Felsőoktatási Műhely 2010/1

84 Galasi P. (2004): Tüklépzés, alulképzés és bérhozam a munkaerőpiacon (1994–2002). Közgazdasági Szemle, No. 5.

A sikeresség **stabilitással** kapcsolatos szempontjait határozzák meg legerősebben a demográfiai adottságok. A biztonsághoz kapcsolódó sikerdimenziót ezen kívül a képzés intézményi háttér-meghatározottságai is erősen befolyásolják. A stabilitásra hat legerősebben a társadalmi háttér, s a képzésbe befektetett többletenergia is ebben a dimenzióban térül meg leginkább.

A **szakmaiság** alapú siker talán legfőbb jellemzője, hogy nagyon kevésbé múlik az egyéntől lényegében független demográfiai, vagy társadalmi meghatározottságoktól. Ilyen értelemben a siker a szakmaiság tekintetében egyéni választás és érdem alapú, az elvégzett képzés, intézmény jellemzőitől, valamint a választott szakterülettől függ leginkább és attól, hogy az egyén milyen tudástöbbletet halmoz fel.

#### 6. táblázat. A sikeresség egyes faktorainak magyarázata a háttérváltozós modellek együttes hatásával

A megmagyarázott variancia %-a regressziós elemzésben (R<sup>2</sup> értékek alapján)

modellek	közeg	karrier	stabilitás	szakmaiság
1. modell: demográfiai háttér	2,7	3,2	5,4	1,0
1+2. modell: demográfiai háttér társadalmi háttér	3,3	3,7	6,2	1,7
1+2+3. modell: demográfiai háttér társadalmi háttér képzési háttér	3,5	4,0	7,5	4,5
1+2+3+4. modell: demográfiai háttér társadalmi háttér képzési háttér képzési többlet	4,1	4,9	8,7	6,9
1+2+3+4+5. modell: demográfiai háttér társadalmi háttér képzési háttér képzési többlet szakterület	6,1	6,5	9,3	11,4

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

Az alábbiakban a sikeresség faktorain a modelleket alkotó egyes tényezők saját hatásait vizsgálva az alábbi főbb következtetéseket tehetjük:

A sikeres **közeg** elérésének esélye nagyobb a fővárosban élő, jobb anyagi családi háttérrel és megfelelő nyelvtudással rendelkező végzeteknél, s e sikertípus főként az informatika területén végzeteket jellemzi. Az orvos- és egészségtudomány, a pedagógusképzés és a társadalomtudomány végzetek esélye erre a sikertípusra csekélyebb.

A sikeres **karrierre**, tehát a jövedelem és pozíció alapú sikerre nagyobb az esélye a férfiaknak, a budapestieknek és azoknak, akiknek családi háttere jobb az átlagosnál. A megfelelő nyelvtudás mellett a külföldi munkatapasztalat is növeli a sikeres karrier esélyét. A műszaki terület végzettjeit tekintve referenciacsoporthoz képest, kisebb az esélyük a sikeres karrierre az orvos- és egészségügyi, pedagógusi, természet- és társadalomtudományi pályákon.

A **stabilitás** alapú sikeresség gyakoribb az idősebb korosztály körében, illetve azok közt, akik kistelepüléseken élnek, vagy gyermeket nevelnek. A munkaerő-piaci biztonsággal kapcsolatos sikertípus ritkább azok között, akiknek szülei felsőfokú végzettségűek, az anya felsőfokú végzettségének negatív hatása külön is érzékelhető. A stabilitás sikeressége az átlagnál csekélyebb a külföldi munkatapasztalattal, vagy további tanulmányi motivációkkal rendelkezők körében, de a nyelvtudás pozitívan befolyásolja.

A **szakmaiság** sikerfaktora gyengébb a fővárosban élőknel és az alacsonyabb státusú családi háttérrel rendelkezők körében, ugyanakkor nagyobb esélye van erre a sikerre azoknak, akik egyetemi szintű végzettséget szereztek, szakjukat érdeklődésük alapján választották meg, képzésüket az előírt idő alatt befejezték és nyelvtudásuk is megfelelő. E sikerességben számít az egyéni tanulmányi többletbefektetés, a szakmai gyakorlat és a megfelelő nyelvtudás megszerzése. A szakmai sikeresség az orvos- és egészségtudomány, a jogi és igazgatási, valamint pedagógusképzés területek végzettjeit az átlagnál jobban jellemzi.

7. táblázat. A sikeresség faktorainak magyarázata a demográfiai, társadalmi, képzési, saját képzési hozzájárulási és szakterületi háttér szerint

Standard regressziós együtthatók többszörös regressziós elemzésben

		közeg	kARRIER	stabilitás	szakmaiság
demográfiai háttér	30 éves vagy feletti	0,003	-0,011	0,080**	0,022
	egyedülálló	0,011	-0,024	-0,027	-0,019
	férfi	0,001	0,118	-0,031	0,010
	fővárosi (referencia: vidéki városban lakik)	0,073**	0,071**	0,002	-0,071**
	községben lakik	-0,006	0,004	0,040*	0,024
	van gyermeke	-0,032	0,003	0,054*	-0,002
társadalmi háttér	átlagnál jobb anyagi helyzetű család (referencia: átlagos anyagi helyzetű család)	0,054**	0,057**	0,011	-0,007
	átlagnál rosszabb anyagi helyzetű család	0,001	-0,019	-0,028	-0,046*
	családi szakmai kapcsolódás	0,020	-0,035	0,008	0,037*
	mindkét szülő felsőfokú végzettségű (referencia: maximum középfokú végzettségű szülők)	0,010	-0,036	-0,073**	0,021
	csak az anya felsőfokú végzettségű	0,004	-0,022	-0,050*	0,020
	csak az apa felsőfokú végzettségű	-0,016	-0,018	-0,030	-0,016

		közeg	kARRIER	stabilitás	szakmai-ság
képzési háttér	államilag finanszírozott képzés	-0,012	0,019	0,034	-0,002
	egyetemi végzettség	0,019	0,021	0,009	0,075**
	új típusú, 6, 8 osztályos vagy kéttannyelvű gimnáziumban végzett (referencia: hagyományos gimnázium)	0,010	0,018	-0,035	-0,007
	szakközépiskolában, technikumban érettségizett	0,013	-0,018	-0,036	-0,024
	első helyen megjelölt képzésre vették fel	-0,019	0,028	0,046*	-0,010
	érdeklődés alapú szakválasztás	0,009	-0,004	0,027	0,081**
	előírt idő alatt végzett	0,046*	0,028	0,054**	0,085**
	budapesti székhelyű intézmény	0,017	0,006	-0,040	0,030
képzési többlet	külföldi tapasztalat	0,016	0,044*	-0,040*	-0,050*
	teljesen megfelelőnek tartott nyelvtudás	0,066**	0,063**	0,039*	0,106**
	további tanulmányokat tervez	-0,014	0,018	-0,098**	0,025
	szakmai tapasztalatot szerzett	-0,008	0,052*	0,010	0,122**
szakterület	agrár (referencia: műszaki)	-0,039	-0,017	-0,018	-0,097**
	bölcsészettudomány	-0,043	-0,112**	-0,032	-0,024
	gazdaságtudományok	0,023	0,016	-0,045	-0,049
	informatika	0,066**	-0,040	0,007	0,030
	jogi és igazgatási	0,016	-0,028	0,007	0,050*
	orvos- és egészségtudomány	-0,105**	-0,061**	0,035	0,141**
	pedagógusképzés	-0,057*	-0,066*	0,019	0,091**
	társadalomtudomány	-0,060*	-0,080**	-0,029	-0,023
	természettudomány	-0,033	-0,059**	0,001	-0,014
R <sup>2</sup>		6,1	6,5	9,3	11,4
Sig.		0,000	0,000	0,000	0,000

Forrás: Diplomás kutatás 2010. Educatio Nonprofit Kft.

\*0,05 kritériumszint mellett szignifikáns kapcsolat

\*\*0,01 kritériumszint mellett szignifikáns kapcsolat

Miután áttekintettük a sikerességhez vezető tényezőket, érdemes azt is látnunk, hogy eredményeink alapján mi *nem* vezet sikerhez.

A demográfiai meghatározottságok a végzettek sikerességében egyértelműen fontosnak tűnnek, itt főként a fővárosiak előnyösebb helyzetét érdemes hangsúlyoznunk, ám a sikeresség számos faktorára sem a nem, sem az életkor, sőt a családi helyzet sincs egyértelmű hatással. A szín-



tén meghatározottságnak tekinthető társadalmi háttér esetében a család anyagi helyzete tűnik a legerősebb hatásúnak, a szülői végzettség ennél lényegesen kisebb hatású a későbbi sikerben. A képzési szervezeti háttér meglehetősen gyengén dominálja a sikert. Azt látjuk, hogy sem a finanszírozási forma, sem a középiskolai háttér, sem pedig az intézmény székhelye nem növeli megbízhatóan a munkaerő-piaci sikeresség esélyét. Számíthat viszont, hogy valaki az előírt képzési idő alatt be tudta fejezni tanulmányait. A képzési területi háttér hatását általában erősnek láthatjuk a sikerben. Ezen belül a műszaki terület végzettjeihez viszonyítva azt látjuk, hogy a bölcsészeti és gazdaságtudományi végzettek sikereségei nem kiugróak az egyes faktorokon. A legerősebb sikermeghatározottságot informatikai és az orvos- és egészségügyi végzettségek mutatják, valamint negatív előjellel a pedagógusképzés és a társadalomtudományi végzettség.

### **Összegzés: mi a siker és ezt ki dönti el?**

A frissdiplomás karrier elemzésével mindenekelőtt a siker sokdimenziós jellegének igazolását és feltárását céloztuk meg. Alapfeltevésünket, mely szerint a munkaerő-piaci sikeresség mutatói között a közgazdaságtani jellegű szempontok mellett az objektív és szubjektív aspektusok egész sorának releváns helye van, visszaigazolták a feltáruló sikerességfaktorok. Miközben az objektív mutatók azt tételezik, hogy a siker sokféle lehet, a szubjektív mutatók ennél is tovább vezetnek: a siker személyes megélésének területe felé. Az eredmények a siker színes képét nyújtják, rámutatva arra, hogy a hagyományos karriermutatók (foglalkoztatottság és jövedelem) mellett a „poszt-materialista” aspektusok, a megfelelő munkaközeg, a foglalkoztatás biztonsága és a szakmai szempontok is releváns siker-interpretációk lehetnek.

A kirajzolódó sikerességfaktorok létjogosultságát alátámasztják az őket alakító tényezők közötti eltérések is, hiszen amellett, hogy e tényezők hatásai között általános tendenciákat fedezhetünk fel, az egyes sikerfaktorokra eltérő erősséggel ható aspektusokat is azonosíthatunk. Az általános hatások között különösen fontosnak a társadalmi háttér gyenge befolyásoló szerepe mutatkozik a siker minden faktorában. Az egyes tényezők relevanciáját tekintve nagyon markáns a demográfiai – nemi, települési – háttér karrierre és stabilitásra gyakorolt hatása. Ugyancsak fontos, hogy az általánosan is erős hatású szakterületi különbségek főként a szakmaiság és közeg alapú sikerességet segítik elő. A felsőfokú tanulmányok alatti többletbefektetések (nyelvtudás, szakmai tapasztalat) leginkább a szakmaiság és a stabilitás tekintetében hoznak sikert, kevésbé hatnak ki például a siker klasszikus dimenzióira.

Miért fontos mindezt látnunk? A sikeresség sokdimenziós kezelése a társadalomkutatókat kétségtelenül bizonytalanabbá, vagy ha úgy tetszik „megengedőbbé” teheti akkor, amikor a főszereplők (az oktatási kormányzat, intézmények, munkaadók, vagy akár a társadalom) a végzettek munkaerő-piaci beválásának értékelését várja tőlük. Fontosnak tartjuk, hogy a nyilvánvalóan jogos eredményességi elvárások ellenére a frissdiplomás átmenet kérdésköréhez a hagyományos mérőszámok összevethető publikálása mellett egy sokszempontú megközelítés is kapcsolódjon, amely a sikeresség sokféleségére építve annak szerkezetét és dinamikáját állítja a vizsgálat fókuszába. A diverzifikálódó felsőoktatás egy nem kevésbé diverzifikált és térbelileg is táguló munkaerőpiaccal találkozáva az érvényesülés végtelen mintázatát produkálja. A releváns vizsgálati nézőpontoknak ehhez a szerkezetben és térben folyamatosan változó közeghez kell rugalmasan alkalmazkodnia, amelyet fokoz az élethosszig tartó tanulási trend elterjedése következtében a munka és képzés közti határvonalak elmosódása is.

A hazai diplomás pályakövetési koncepció fentiekben vázolt elméleti megfontolásai ehhez a megközelítéshez kívánják megadni az első kereteket.

## Felhasznált irodalom

- Allen, J.–van der Velden, R. (2007): The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, The Netherlands
- Allen, J.–van der Velden, R. (eds.) (2009): Report on the Large-Scale Graduate Survey: Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates. University of Ljubljana, Faculty of Social Sciences, Slovenia
- Beck, U. (2003): A kockázat-társadalom, avagy út egy másik modernitásba. Századvég Kiadó, Budapest
- Becker, G. S. (1964, 1993, 3rd ed.): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press
- Bourdieu P.–Passeron J. C. (1977): Reproduction in education, society and culture. London, Sage
- Bowers, N. –Sonnet, A. –Bardone, L. (1999): Giving Young People a Good Start: The Experience of OECD Countries. In: OECD (ed.): Preparing Youth for the 21st Century. Paris, OECD
- Carvajal, M.J. –Bendana, D. –Bozorgmanesh, A. –Castillo, M. A. –Pourmasiha, K. –Rao, P. –Torres, J. A. (2000): Inter-gender differentials between college students' earnings expectations and the experience of recent graduates, *Economics of Education Review* 19
- Collins, R. (1979): The credential society. A historical sociology of education and stratification. New York, Academic Press
- Emma Pollard–Peter Bates (2005): A graduated labour market? *Employment Studies* no.2. Institute for Employment Studies
- Fábri I.–Horváth T. –Kiss L. –Nyerges A. (2008): (szerk.) Diplomás pályakövetés lásd Hazai és nemzetközi tendenciák. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. – Országos Felsőoktatási Információs Központ
- Furlong, A. –Stalder, B. –Azzopardi, A. (2003): Sebezhető Ifjúság. Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában. *Belvedere Meridionale*
- Gábor K. (1996): Társadalmi átalakulás és ifjúsági korszakváltás. *Educatio Füzetek*, Vol. 2. 13–34.
- Galasi P.–Nagy Gy.–Varga J. (2004): F fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. Jelentés a FIDÉV-kutatás első követéses felvételének eredményeiről, Budapest
- Galasi P.–Varga J. (2005): Munkaerőpiac és oktatás, MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest
- Galasi P. (2004): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók relokációja Magyarországon 1994–2002. *BWP* 2004/3
- Galasi P. (2004): A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci sikeressége. In: Varga J. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör 2004. Közélpép*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest
- Galasi P. (2004): Túlképzés, alulképzés és bérhozzam a munkaerőpiacon (1994–2002). *Közgazdasági Szemle*, No. 5.
- Galasi P.–Nagy Gy. (2006): A fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetének változása 1999–2003. *Educatio* 2.
- Hrubos I. (2009): A sokféleség értelmezése és mérése. Kísérlet az európai felsőoktatási intézmények osztályozására. *Educatio* 2009/2.

- Hrubos I. (2010): A foglalkoztathatóság kérdése az európai felsőoktatási térségben. *Educatio*, 2010/3.
- Huisman, J. (1995): *Differentiation, Diversity and Dependency in Higher Education*. Utrecht, Lemma
- Iannelli, C. (2002): Parental Education and Young People's Educational and Labour Market Outcomes: A Comparison across Europe. In: Kogan, I.–Müller, W (eds.) (2002): *School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module*, MZES Working papers 45–49., Mannheim
- Inglehart, R.–Basañes, M.–Diez-Medrano, J.–Halman, L.–R. Luijckx (eds.) (2004): *Human Beliefs and Values. A cross-cultural sourcebook based on the 1999–2002 values surveys*. Mexico, D.F: Siglio veintiuno editores
- Inglehart, R. (1997): *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press
- Kogan, I.–Müller, W (eds.) (2002): *School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module*, MZES Working papers 45–49., Mannheim
- Kostoglou, V.–Paloukis, S. (2007): Graduates employment in European Union. Proceedings of the 5th International Conference “New Horizons in Industry, Business and Education” (NHIBE 2007), Rhodes, Greece.
- Lindberg, M. (2008): *Diverse Routes from School via Higher Education to Employment. A Comparison of Nine European Countries*. Research Unit for the Sociology of Education – RUSE, UNIPRINT, Turku
- Lindberg, M. E. (2005): Is It Worth Being ‘Traditional’ in An Era of Mass Individualization? *Higher Education in Europe*, 30 (3–4)
- Mincer, J. (1974): *School, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research, Inc., New York
- Oppenheimer, V. K.–Kalmijn, M. (1995): Life-cycle jobs. *Research in social stratification and mobility* 14
- Polónyi I. (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio*, 2010/3.
- Róbert P. (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. In: *Társadalmi riport 2002*, Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk.). Budapest, TÁRKI
- Róbert P. (2010): Öt évvel végzés után: diplomás pályakezdés nemzetközi összehasonlításban. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 2010*
- Ryan, P. (2001): The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 29.
- Sági, M. (2003): Az iskolaválasztás oksági modellje a racionáliscelekvés-elmélet alapján. In: *Hogyan tovább? Pályaválasztási elképzelések Magyarországon*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest
- Sági, M. (2009): *Integrated Report: The Findings of the Hegesco Project*, TARKI Social Research Institute
- Salas-Velasco, M. (2007): The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education Volume* 54, Number 3.
- Schomburg, H.–Teichler, U. (2006): *Higher Education and Graduate Employment in Europe. Results of Graduate Surveys from Twelve Countries*. Dordrecht, Springer. *Higher Education Dynamics*, vol. 15.
- Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. *Felsőoktatási Műhely* 2010/1.

- Smyth, E. (2002): Gender Differentiation and Early Labour Market Integration across Europe. In: Kogan, I.–Müller, W (eds.) (2002): School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 Ad hoc Module, MZES Working papers 45–49., Mannheim
- Somlai P.–Bognár V.–Tóth O.–Kabai I.: Új ifjúság. Szociológiai tanulmányok a posztadoleszcensekről. Napvilág Kiadó, Budapest, 2007
- Støren, L.A.–Arnesen, C. Å. (2007): Winners and Losers. In: Allen, J.–van der Velden, R. (szerk.) (2007): The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, The Netherlands
- Szűcs I. (2005): Kényszerből a felsőoktatásba. Kevésbé egyenlő diplomák és diplomások. Kutatási beszámoló. Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet
- Teichler, U.–Kehm, B. (1995): Towards a New Understanding of the Relationships between Higher Education and Employment. *European Journal of Education*, 30
- Teichler, U. (1991): Towards a Highly Educated Society, *Higher Education Policy* 4.
- Teichler, U. (1998): The Transition from Higher Education to Employment in Europe. *Higher Education in Europe*, 23(4)
- Teichler, U. (1999): Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges, *Higher Education Policy*, 12.
- Teichler, U. (2000): New Perspectives of the Relationships Between Higher Education and Employment. *Tertiary Education and Management* 6.
- Teichler, U. (2002): Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions. *Tertiary Education and Management* 8.
- Teichler, U. (2004): Changes in the Relationships Between Higher Education and the World of Work on the Way Towards the European Higher Education Area. EUA Conference “University and Society: Engaging Stakeholders”, Marseille, 1–3 April 2004
- Teichler, U. (2009): Higher Education and the World of Work: conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings. Rotterdam/Taipei: Sense Publisher
- Thurow, L. C. (1976): *Generating inequality*. London, Macmillan
- Treiman, D. (1970): Industrialization and Social Stratification. In: Laumann, O. E. (ed.): *Social stratification: research and theory for the 1970s*. Indianapolis, New York, The Bobbs-Merrill Company
- Varga J. (1998): *Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány*, Budapest
- Zinnecker, J. (1993): Gyermekkor, ifjúság és szociokulturális változások a Németországi Szövetségi Köztársaságban. In: Gábor K. (szerk.): *Civilizációs korszakváltás és ifjúság*, Miniszterelnöki Hivatal Ifjúsági Koordinációs Titkársága, Szeged