

A diplomás nők munkaerő- piaci sikerességét befolyásoló tényezők és a gyerekvállalás hatásai

Engler Ágnes, Fényes Hajnalka

■ Kutatásunkban a 2008-ban és 2010-ben végzett, volt levelezős felsőoktatási hallgatóknak munkaerő-piaci sikerességének meghatározó tényezőit vizsgáljuk a Diplomás Pályakövető Rendszer 2011-es adatbázisa alapján, különös tekintettel a gyerekvállalás hatására. A munkaerő-piaci sikerességre ható tényezőket lineáris és logisztikus regressziós elemzéssel tárjuk fel, lépcsőzetesen bevonva a változókat. A munkaerő-piaci sikerességet öt változóval, a magyarázó tényezőket kilenc változóval mértük. Eredményeink szerint a gyerekvállalás (gyerekszám) csak a vezető beosztás esélyét és a kereseteket csökkenti, a többi munkaerő-piaci sikerességet mérő változónk (munkával való elégedettség, védelem a munkanélküliségtől, diplomát igénylő állás esélye) esetében nem mutatható ki negatív hatás. ■

A női munkavállalás sarkalatos kérdései

Az emberi tőkébe történő befektetések munkaerő-piaci megtérülése fontos motivációt jelent a tanulmányi döntésekben. A tanulás az emberi tőkébe történő beruházás, a tudás és a képességek megszerzése előkészíti a jövőbeli szükséglet-kielégítést, növeli a majdani jövedelem nagyságát (Schultz, 1983). Rosen (1998) felsorolja a költségként megjelenő tényezőket, köztük például a tandíjat, a tanulás közvetlen költségeit, a tanulmányokra fordított idő pénzbeli értékét, a halasztott belépést a munkaerőpiacra, a jelenlegi jövedelem egy részének feladását. Az egyén a későbbi megtérülés és haszon érdekében vállalja ezeket, amely például a magasabb jövedelemben, a kedvezőbb társadalmi presztízsből, a munkával való megelégedettségben nyilvánul meg. Becker (1964) szerint a racionálisan cselekvő egyén beruházási stratégiájában a beruházás addig tart, amíg a befektetés hozadékrátája egyenlővé válik a költségekkel.

Ehrenberg és Smith (2003) adják egyik összefoglalását a tanulás hasznosságának az egyén és a társadalom szempontjából. Az egyén szempontjából vizsgált megtérülési ráták igazolják az emberi tőkeberuházás hasznosságát, de a becslött hozadékrátákban torzítások rejtőzhetnek. Ilyen a felfelé irányuló torzítás, amikor is nem számolnak a tanuló személyes képességeinek hozzájárulásával: a jobb képességűek magasabban iskoláztak és a munka világában is előnyre tesznek szert.

A másik hibalehetőség a lefelé irányuló torzítás, amikor többek között nem veszik figyelembe a magas végzettséget igénylő munkakörök nem pénzbeli hozamait (pl. kreatívabb, érdekesebb, elismertebb munka), de ugyanilyen fontos a felsőoktatási részvétel plusz hozadéka (pl. emberi lét viselkedésbeli, filozófiai alapjainak megértésének képessége). A kiválasztási torzítás mögött az egyének alkalmassága áll, hiszen a pályaválasztás szorosan összefügg egy foglalkozásra való rátermettséggel; aki nem tanul tovább felsőfokon, hanem számára megfelelő szakmát választ, nem biztos, hogy olyan nagymértékű hozadékmaradással számol, mint amit a számok mutatnak.

A társadalmi nemek felől közelítő kutatási kérdésünk arra irányul, milyen megtérüléssel számolhatnak a munkaerőpiacon a diplomával rendelkező nők. A nők bekapcsolódása a felsőoktatásba az expanzió egyik fontos hajtóereje volt (Kozma, 2004; Schuetze–Slowey, 2000), ugyanakkor a tudományterületek közötti elrendeződés leképezi a munkaerőpiacon tapasztalt szegregációs jelenségeket (Fulton, 1984; Fényes, 2010, 2011). A női munkavállalók kettős kötődésű karrierjének (Koncz, 2006) megfelelően a tanulási befektetések megtérülése összetett kérdés.

Ternovszky (2009) hagyományos és női karriermodelleket hasonlít össze aszerint, hogy a női munkavállaló mikor kezdte meg a családalapítást, hány gyermeket vállalt, milyen időközönként hagyta el a munkaerőpiacot. A hagyományos karriermodell a férfiaknak kedvez, hiszen a kibontakozás és pozicionálás fázisa között kiépített karrier a húszas és harmincas életkorokra esik, amit a stabilizáció és lassulás követ. A lineáris fejlődés pedig folyamatos építkezést feltételez, és körülbelül 35–40 éves korig eldől, van-e lehetőség további előrehaladásra, vagy a hanyatlás következik. Az életkori sajátságok miatt a leginkább karrierszemléletű női munkavállalók sem érik el a férfiak karrierívét. A gyermeket vállaló nők karrierútját összehasonlítva fontos megállapítás ugyanakkor, hogy a karrierútnak a fiatal, húszas években történő családalapítás kedvez. A folytonos törések miatt a későbbi és többedik kiesés a munka világából kedvezőtlenebb rajzolatú karrierutakat eredményez. Érdemes megemlíteni, hogy a tanulói karrierút szintén szoros összefüggésben áll a családi háttérrel. Vizsgálataink szerint a stabil párkapcsolatban élők és a gyermeket nevelők bizonyulnak a legeredményesebb tanulóknak, s a gyermekszám emelkedése nem jár együtt a tanulási teljesítmény romlásával. (Engler, 2012)

Bukodi és Róbert (1999) eredményei szerint a nők képzettsége, munkapiaci beágyazottsága, társadalmi státusza jelentősen meghatározza a munkaerőpiac elhagyásának és az oda való visszatérésnek a körülményeit. A magasabb iskolai végzettségű, kedvező pozícióban foglalkoztatott munkavállalók kisebb valószínűséggel hagyják el a munkaerőpiacot, ugyanakkor a gyermekszülés után gyakrabban és korábban térnek vissza az alacsonyabb végzettségű munkavállaló nőkhöz képest. Mindez indokolható a meglévő tudás- és kompetenciabázis fenntartásával és mielőbbi bővítésével, illetve a szakmai karrierút mielőbbi folytatásával.

A piaci és otthoni termelékenység időbeli összehasonlítása, a várható bérpálya figyelembe vétele meghatározza a munkaerő-piaci részvételt, amihez hozzájárulnak az életciklussal kapcsolatos megfontolások (Ehrenberg–Smith, 2003). Az egyének a magasabb termelékenység irányába fordulnak, azaz a legtöbb piaci munkavégzés akkor történik, amikor keresőképesége magasabb, mint a háztartási termelés. A mérlegelésnél a háztartásban élők egymáshoz képest is viszonyítanak, de meghatározó az életkor is, gondolva például a nők gyermeknevelés miatt előnyben részesített otthoni termelésére.

A kereseti viszonyokat családi állapot szerint vizsgálva elmondható, hogy a gyermeket nevelő nők vannak a legnagyobb hátrányban, míg a leginkább kedvező helyzetben a gyermekes

férfiak állnak. Középmezőnyben vannak az egyedülálló férfiak és nők, náluk kedvezőtlenebb jövedelmezésűek a gyermektelen házasságú nők (Polachek, 2004). A nemek közötti bérkülönbségek okai között sorolhatjuk fel a munkaerő-piaci szegregációt abban a tekintetben, hogy a rosszul fizetett foglalkozásokban a nők felülreprezentáltak. Ugyanakkor a munkatapasztalatuk általában kisebb a munkaerőpiacon eltöltött kevesebb munkaórák száma tekintetében. Ha kiszűrjük a foglalkozással, életkorral, gyakorlattal, munkaórákkal kapcsolatos mutatókat, két értelmezési lehetőség marad fenn. Az egyik a diszkrimináció, a másik a fontossági megítélés a piaci és a háztartási tevékenységek között azok ütközése esetén (Ehrenberg–Smith, 2003).

A bérkülönbségek egyik okát természetesen abban látják, hogy a gyermekes nők egy időre kiesnek a munka világából, ami emberi tőkájuk erodálódását is jelenti. Korábbi longitudinális vizsgálatunkban azonban azt tapasztaltuk, hogy a munkaerőpiactól távol eső időszakban a továbbtanulási döntések hatékonyan kompenzálják a tudás és a kompetenciák gyengülését (Engler, 2011). Az általunk vizsgált nők a gyermekgondozási időszakban felsőfokú tanulmányokat folytattak, a humán tőkébe ily módon fektetett beruházás több téren produkált hozamokat. Egyrészt megkönnyítette a reintegráció folyamatát, másrészt növelte a tanulási aspirációt, harmadrészt az akadémiai közeg új társadalmi kapcsolatokat generált. Fontos megemlíteni, hogy a tanulási döntésben és a felsőfokú tanulmányok alatt meghatározó szerephez jutottak a kisgyermekes hallgatónők szűk környezetének szereplői. A származási család (szülők) és a saját család (házastárs, élettárs) társadalmi státusza, elsősorban iskolai végzettsége szignifikánsan meghatározta a tanulás döntési mechanizmus folyamatát csakúgy, mint a diploma megszerzéséhez vezető út minden mérföldkövét (pl. vizsgákra való készülés, órákra történő eljutás, a háziasszony és anyaszerep alkalmankénti pótlása). Minél kvalifikáltabb háttérrel rendelkezett a hallgató, annál zökkenőmentesebben zajlott a tanulásba történő befektetés. Ugyanakkor a munka világába történő visszatérés folyamatában már nem találtunk meghatározó különbséget a társadalmi háttér tekintetében.

A következőkben megvizsgáljuk azokat a tényezőket, amelyek a diplomás munkavállaló nők munkaerő-piaci sikerességét befolyásolják. Kiemelt figyelmet fordítunk arra, milyen összefüggést találunk a gyerekvállalás és karrierút között az értelmiségi nők esetében.

Diplomás nők pályakövető vizsgálata

Kutatásunkban a Diplomás Pályakövető Rendszer 2011-es adatbázisát használtuk fel az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. engedélyével. Az online, országos lekérdezés 31 felsőoktatási intézményben folyt. Hagyományos főiskolai, egyetemi, osztatlan, alap- és mesterképzésben, 2008-ban és 2010-ben végzettek kerültek a mintába. Az adatbázis súlyozott képzési terület, tagozat, nem és végzés éve szerint. Mintánkba 3046 női válaszadót válogattunk le a 20 453 főből, akik 2011-ben munkaviszonnal rendelkeztek, gazdaságilag aktívak, részidős képzésben (levelező tagozaton) végeztek. A munkaerő-piaci sikerességre ható tényezőket lineáris és logisztikus regressziós elemzéssel tárjuk fel, lépcsőzetesen bevonva a változókat. A munkaerő-piaci sikerességet öt változóval, a magyarázó tényezőket kilenc változóval mértük.

Magyarázó változóink: hány gyereke van a megkérdezett nőnek (0, ha nincs gyereke), a nők életkora, az apa és az anya diplomás volt-e a kérdezett 14 éves korában, a szubjektív anyagi helyzet a kérdezett 14 éves korában (1: átlagos vagy jobb helyzet, 0: átlag alatti helyzet), a kérdezett egyetemi tanulmányi eredménye (1: jeles, kiváló, 0: többi), a nyelvtudás indexe (az összes nyelv összegezve, tudás szintjét 1-5-ig kódolták, 1: nem ismeri, 5: nagyon jól ismeri), a képzési idő (0: alapképzés és hagyományos főiskola, 1: mesterképzés, hagyományos egyetemi és osztatlan képzés) és végül hogy elsődlegesen állami szférában dolgozik-e a megkérdezett vagy nem.

Függő változónk a munkaerő-piaci sikeresség, melyet a keresettel, a vezető beosztással, a diplomát igénylő foglalkozással (csak alkalmazottakat vizsgálunk), a munkanélküliség előfordulásával a végzést követően és végül a munkával való elégedettség indexével mérünk (elégedettség a szakmaisággal, előmeneteli lehetőséggel, presztízzsel, jövedelemmel és összességében, 1–4 válaszok összeadva).

Hipotézisünk szerint a nők karrierjében nehezen illeszthető össze a munka és a gyerekvállalás, azonban egyes újabb kutatások alapján (pl. Ternovszky, 2009; Engler, 2011) megkockáztatunk egy alternatív hipotézist, ami a gyermekvállalást nem tekinti akadályozó tényezőnek a karrierúton. Kutatásunkban a gyermekvállalást a meglévő gyermekek számával aposztrofáljuk, és feltételezzük, hogy a gyermeknevelés az érvényesülés bizonyos dimenzióiban nem jelent hátrányt a munkaerőpiacon.

További hipotézisünk, hogy a munkaerő-piaci eredményességet (melyet öt változóval is közelítettünk) növeli a magasabb életkor, a jobb társadalmi háttér (szülők magasabb iskolázottsága és a jobb anyagi helyzet), az eredményesebb tanulmányi teljesítmény és a hosszabb képzési idő. Emellett feltételezzük, hogy a nők sikeresebbek az állami szférában, mint a versenyszférában, mivel az állami szférában történő foglalkoztatás jobban összeegyeztethető a gyerekvállalással.

1. táblázat. A jövedelemre ható tényezők a felsőfokkal rendelkező munkavállaló nők körében. Függő változó: előző hónapi nettó főállású fizetés, lineáris regressziós béták és a szignifikancia szint, valamint a modell illeszkedése (R-négyzet)

	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell	6. modell
Gyermekek száma	-0,051**	-0,062**	-0,061**	-0,066**	-0,063**	-0,054*
Életkor		0,087***	0,09***	0,127***	0,136***	0,186***
Apa diplomás			0,065**	Ns	Ns	Ns
Anya diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anyagi helyzet szubjektív megítélése			0,057**	0,074**	0,073**	0,07**
Tanulmányi eredményesség				Ns	Ns	Ns
Nyelvtudás				0,09***	0,082**	0,069**
Felsőfokú képzésben eltöltött idő					0,047*	0,061**
Állami szféra foglalkoztatottja						-0,206***
R-négyzet	0,003	0,01	0,017	0,03	0,034	0,072

szign: *0,01–0,05, **0,001–0,01, ***0,001 alatt

Az 1. táblázat alapján látható, hogy több magyarázó változónak volt hatása a keresetekre, de a változók hatása elég gyenge és a modellek magyarázóereje sem túl magas. A klasszikus állasponttal összhangban a nettó fizetés szignifikánsan csökkent a gyerekszám emelkedésével a vizsgált nők körében (a hatás gyenge, de szignifikáns). Következő eredményünk, hogy a magasabb életkor valamivel növeli a fizetést az emberi tőke modellek jóslataival összhangban a nők körében is. Azonban a kibocsátó családból hozott kulturális tőke (a szülők iskolázottságával mérve) alig hat a fizetésre, azaz a társadalmi háttér vagy származás késleltetett hatása alacsonynak tűnik. A diplomás apák pozitív hatása ugyan kimutatható, de mivel a diplomás apák gyerekeinek jobb a nyelvtudása, ez a hatás a keresetekre megszűnik, ha a nyelvtudást is figyelembe vesszük.

Hipotézisünkkel összhangban a magasabb szintű nyelvtudás és a hosszabb képzési idő (mesterképzés) szintén növeli a kereseteket, azaz ezek az emberi tőke beruházások anyagilag is megtérültek a vizsgált nőknél. Érdekes eredmény, hogy a jobb tanulmányi eredmények nem hatnak a későbbi fizetésre. Számos kutatással összhangban a tanulmányi eredményesség az érdemjegyekkel mérve nincs hatással a munkaerő-piaci sikerességet mérő mutatókra (l. pl. Pusztai, 2011). Emellett az állami szférában való munkavállalás nem meglepő módon csökkenti a keresetet. Azonban az is látható, hogy a tevékenységi szféra bevonása után – hipotézisünkkel összhangban – a gyerekszám negatív hatása a fizetésekre kissé gyengül. Az állami szférában dolgozó nőknek összességében több gyermekük van, így, ha a tevékenység szféráját is figyelembe vesszük, a gyerekvállalás negatív hatása a fizetésekre kevésbé érvényesül.

2. táblázat. A diplomás nők munkával való elégedettségére ható tényezők. Függő változó: munka elégedettségi index (szakmaiság, előmeneteli lehetőség, presztízs, jövedelem, összességében 1–4 válaszok összeadva), lineáris regressziós béták és a szignifikancia szint, valamint a modell illeszkedése (R-négyszet)

	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell	6. modell
Gyermekek száma	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Életkor		Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Apa diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anya diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anyagi helyzet szubjektív megítélése			-0,062**	-0,055*	Ns	-0,044*
Tanulmányi eredményesség				Ns	Ns	Ns
Nyelvtudás				Ns	Ns	Ns
Felsőfokú képzésben eltöltött idő					Ns	Ns
Állami szféra foglalkoztatottja						-0,099***
R-négyszet	0,00	0,00	0,005	0,005	0,004	0,013

szign: *0,01–0,05, **0,001–0,01, ***0,001 alatt

Második lépésben a munkával való elégedettségre ható tényezőket vizsgáltuk, amit összevont indexszel mértünk: elégedettség a szakmaisággal, elégedettség az előmeneteli lehetőséggel, a betöltött presztízzsel, megelégedés a jövedelemmel, valamint elégedettség összességében.

A 2. táblázat jól szemlélteti, hogy kevés változó van hatással a munkával és annak körülményeivel való elégedettségre, emellett a hatások is gyengék, és a modellek magyarázóereje is kicsi. A munkával való elégedettség elsősorban az anyagi helyzet függvénye, azonban a várakozásokkal szemben a vizsgált nők körében éppen a rosszabb szubjektív anyagi helyzet növeli a munkával való elégedettséget. A társadalmi nemi különbségeket feltáró korábbi vizsgálataink szintén nem materiális munkaattitűdöket mutattak ki a nők körében: a nők számára fontos, hogy segíthessenek másokon, számukra lényeges a munka biztonsága, érdekessége és változatossága, a jó hangulatú munkahely, a csapatmunka, illetve a család és a munka összeegyeztethetősége (Fényes, 2010). A nők munkával való elégedettsége tehát nem elsősorban a jövedelem függvénye, az elégedettség más dimenziói (presztízs, szakmaiság, előmenetel) fontosabbak számukra.

A vizsgált nők körében – várakozásainkkal ellentétben – az állami szférában való munkavállalás is csökkenti a munkával való elégedettséget. Ezt azonban nem az alacsonyabb fizetés indokolja, hanem, mint később látni fogjuk, inkább a karrierlehetőségekkel magyarázható. Fontos eredmény ugyanakkor, hogy a gyerekvállalás (gyerekszám) nem növeli, de nem is csökkenti a munkával való elégedettséget egyéb változók bevonása után sem.

3. táblázat. A munkanélkülivé válás esélye a diplomás nők körében. Függő változó: volt-e munkanélküli vagy nem a végzést követően. Logisztikus regressziós exp(B)-k és a szignifikancia szint, valamint a modell illeszkedése (-Log-Likelihood csökkenése %-ban)

	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell	6. modell
Gyermekek száma	1,23**	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Életkor		1,084***	1,083***	1,07***	1,073***	1,06**
Apa diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anya diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anyagi helyzet szubjektív megítélése			Ns	Ns	Ns	Ns
Tanulmányi eredményesség				Ns	Ns	Ns
Nyelvtudás				Ns	Ns	Ns
Felsőfokú képzésben eltöltött idő					Ns	Ns
Állami szféra foglalkoztatottja						2,32***
-2LL csökkenése (%)	0,43	5,2	5,33	4,82	5,05	7,2

szign: *0,01–0,05, **0,001–0,01, ***0,001 alatt

A munkanélküliség esélyét szintén kevés változó magyarázza az általunk vizsgált hatások közül, a modellek magyarázó ereje is kicsi. Várakozásainkkal összhangban az állami szféra viszonylag erősen védi a vizsgált nőket a munkanélküliségtől (annak ellenére, hogy a munkájukkal mégsem elégedettebbek). Kimutatható az is, hogy a gyerekszám növekedésével csökken a munkanélküliség esélye, de ha a kor hatását is figyelembe vesszük, a hatás már nem szignifikáns. A magasabb életkor – az emberi tőke modellekkel összhangban – kis mértékben, de szintén véd a munkanélküliségtől.

Az általunk vizsgált munkavállalók körében fontos eredmény tehát, hogy a gyerekszám emelkedésével nem nő a munkanélküliség esélye (bár nem is csökken), szemben a közfelfogással és a diszkriminációs elméletek jóslataival. A gyerekvállalás elvileg akadály az állásinterjú során, illetve az anyák kevesebb időt tudnak fordítani munkakeresésre, mégsem nagyobb adataink szerint a gyerekes nők körében a munkanélküliség előfordulása. Ennek hátterében az állhat, hogy a gyerekvállalás munkakeresési kompetenciákat fejleszt, növeli a felelősségtudatot és a kevesebb szabadidő ellenére valamivel növeli a munkakeresési aktivitást is.

4. táblázat. A diplomás foglalkoztatottságra ható tényezők. Függő változó: Diplomás állásban van-e vagy nem. Logisztikus regressziós exp(B)-k és a szignifikancia szint, valamint a modell illeszkedése (-Log-Likelyhood csökkenése %-ban)

	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell	6. modell
Gyermekek száma	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Életkor		1,062***	1,067***	1,085***	1,087***	1,077***
Apa diplomás			1,95***	1,69**	1,505*	1,54*
Anya diplomás			1,506**	Ns	Ns	Ns
Anyagi helyzet szubjektív megítélése			Ns	Ns	Ns	Ns
Tanulmányi eredményesség				2,4***	2,26***	2,13***
Nyelvtudás				1,2***	1,15***	1,178***
Felsőfokú képzésben eltöltött idő					6,56***	6,43***
Állami szféra foglalkoztatottja						2,1***
-2LL csökkenése (%)	0,1	3,3	4,99	8,96	14,3	16,04

szign: *0,01–0,05, **0,001–0,01, ***0,001 alatt

A felsőfokú végzettségnek megfelelő, diplomás állás betöltésének esélyére számos magyarázó változónk hatása kimutatható, amelyek között vannak erősen meghatározó tényezők is. A modellek magyarázó ereje magasabb, mint az előzőekben. Legerősebb hatása a képzési időnek van, a mesterszakos diploma belépőt jelent a diplomás beosztásokba (hatszoros az esély). Az életkorral is valamivel nagyobb a végzettségnek megfelelő állás betöltésének esélye, előbb vagy utóbb a vizsgált nők diplomát igénylő állásokban fognak dolgozni, ahogy az emberi tőke modellek is előrevetítik. Fontos eredmény, hogy a diplomás állás esélyére nincs hatással a gyerekszám, tehát a túlképzettség nem jellemzőbb a gyerekes nőkre.

További eredmény, hogy a végzettségnek megfelelő állás esélyét növeli a jobb kulturális háttér. Ha az apa diplomás, 1,5–2-szeres a diplomás állás esélye, a diplomás anyák pozitív hatása azonban eltűnik, ha a tanulmányi eredményeket és a nyelvtudást is figyelembe vesszük (a diplomás anyák esetén jobb a vizsgált nők tanulmányi eredménye és nyelvtudása).

Hipotézisünkkel összhangban a jó tanulmányi eredmények és a magasabb szintű nyelvtudás szignifikánsan növelte a diplomás állás esélyét, és itt mutatható ki egyedül a tanulmányi eredmények pozitív hatása a munkaerő-piaci sikerességet mérő változókra. Végül, várakozásainknak megfelelően, a vizsgált nők az állami szférában nagyobb eséllyel találnak

végzettségüknek megfelelő állást. Első látásra ellentmondásnak tűnik, hogy habár az állami szférában nagyobb arányban dolgoznak képzettségüknek megfelelő szinten a munkavállalók, a jövedelmek mégis kisebbek. Az emberi tőke vizsgálatok eredményei szerint (Galasi, 2004, 2008; Kertesi–Köllő, 2006) hazánkban jelentős a diplomás állások bérelőnye, de feltehetőleg az állami szférában ez a bérelőny kisebb, és ebből adódnak az alacsonyabb fizetések mintánkban.

5. táblázat. A vezetővé válás esélye a diplomás nők körében. Független változó: Vezető beosztásban van-e vagy nem. Logisztikus regressziós exp(B)-k és a szignifikancia szint, valamint a modell illeszkedése (-Log-Likelihood csökkenése %-ban)

	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell	6. modell
Gyermekek száma	Ns	Ns	Ns	0,866*	0,86*	0,85*
Életkor		1,045***	1,046***	1,054***	1,053***	1,065***
Apa diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anya diplomás			Ns	Ns	Ns	Ns
Anyagi helyzet szubjektív megítélése			Ns	Ns	Ns	Ns
Tanulmányi eredményesség				Ns	Ns	Ns
Nyelvtudás				1,055*	1,045*	Ns
Felsőfokú képzésben eltöltött idő					Ns	Ns
Állami szféra foglalkoztatottsága						0,52***
-2LL csökkenése (%)	0,06	2,2	2,34	3,1	3,1	4,5

szign: *0,01–0,05, **0,001–0,01, ***0,001 alatt

A vezető beosztás esélyére viszonylag kevés változó viszonylag gyengén hatott (a modellek magyarázó ereje is kicsi). A gyerekszám, ha a nyelvtudás hatását is figyelembe vesszük (4. modell), kissé csökkenti a vezető beosztás esélyét, tehát a gyerekvállalás itt inkább akadályozó tényező. A gyerekes nők kevésbé vállalnak vezető funkciót, vagy kevesebb esélyük is van a vezetővé válásra. Az üvegplafon elmélet az utóbbi lehetőséget hangsúlyozza, de előfordulhat, hogy a magánélet–munka egyensúlyának megteremtése érdekében mondanak le az előrelépésről (Elgarte, 2010).

A magasabb életkor és a magasabb szintű nyelvtudás – hipotézisünkkel és az emberi tőke modellekkel összhangban – növeli a vezető beosztás esélyét, de ha figyelembe vesszük a tevékenységi szférát, akkor a nyelvtudásnak már nincs hatása. Az üvegplafon jelenség abban a vonatkozásban is kimutatható, hogy a kor előrehaladtával csak kevés nő a vezető beosztás esélye a vizsgált nők körében. Végül az állami szférában megvalósuló foglalkoztatottság jelentősen csökkenti a vezető beosztás esélyét a vizsgált nők esetén, ami ellentmond hipotézisünknek. Várakozásainkkal szemben, a szakmai előmenetel tehát nem tűnik elérhetőbbnek az állami szférában, mint a versenyszférában. Érdekes eredmény, hogy a tanulmányi eredménynek és a származási háttérnek nincs kimutatható hatása a vezetővé válásra.

Összegzés

Tanulmányunkban a gyermeknevelésnek a munka világára történő hatását vizsgáltuk diplomás nők körében. Összességében elmondható, hogy a gyerekvállalás (gyerekszám) csak a vezető beosztás esélyét és a kereseteket csökkenti, a többi munkaerő-piaci sikerességet mérő változónk (a munkával való elégedettség, védelem a munkanélküliségtől, diplomát igénylő állás esélye) esetében nem mutatható ki negatív hatás.

Az életkor majdnem minden munkaerő-piaci eredményességi változónkra pozitív hatást gyakorolt, kivéve a munkával való elégedettséget. A társadalmi háttér vizsgálatához rendelkezésre álló változók (a szülők iskolázottsága) alig hatottak a felnőtt gyermekek munkaerő-piaci sikerességére, csupán a diplomás állás betöltésének esélyét növelte, azaz a kibocsátó család erőforrásainak késleltetett hatása alig mutatható ki. A jobb szubjektív anyagi helyzet magasabb fizetésekkel jár (ok-okozati probléma), viszont furcsa módon a rosszabb anyagi helyzet növelte a munkával kapcsolatos elégedettséget (ezt a nem materiális munkaattitűdökkel magyaráztuk). A tanulmányi eredmények hatása nagyon gyenge, és a származáshoz hasonlóan csak a diplomás állás betöltésének esélyét növeli, ez a felsőoktatási eredményesség összetettebb mutatójának megalkotására és használatára hívja fel a figyelmet. A nyelvtudás azonban fontos emberi erőforrás, növeli a fizetéseket, a diplomás állás esélyét és a vezetővé válás esélyét is.

A képzési idő elsősorban a diplomás állás esélyére volt erős hatással, illetve a fizetéseket is valamelyest növeli. További eredmény, hogy az állami szférában való munkavállalás csökkenti a fizetést, és várakozásainkkal szemben a munkával való elégedettséget és a vezetővé válás esélyét is csökkenti a vizsgált nők körében. Az állami szférában a kisebb munkával való elégedettség oka nem lehet csupán az alacsonyabb fizetés (hiszen láttuk a nem materiális munkaattitűdöket a nők esetén), inkább az alacsonyabb előmeneteli lehetőségek és a kisebb presztízs állhat a háttérben. Az állami szféra azonban védi a nőket a munkanélküliségtől és növeli a végzettségnek megfelelő állás betöltésének esélyét. Az a feltételezés, hogy az állami szférában dolgozó nőknél a gyerekvállalás kevésbé akadályozza a munkaerő-piaci karriert, nem teljesült, a szféra bevonása után alig változott a gyerekszám hatása az öt függő változóra.

Kutatásunkban adódtak módszertani problémák. Az eredmények értelmezésénél figyelembe kell venni az online adatbázis veszélyeit (teljes körű lekérdezés, viszonylag alacsony visszajuttatási aránnyal, ahol a szelekciós hatást utólagos súlyozással korrigálták). További probléma lehet a regresszióknál kapott alacsony magyarázó erő (R^2 , RL^2), ám ez a szociológiai elemzésekben nem szokatlan. A módszertani irodalomban (Moksony, 1998; Hunyadi, 2000) vita van arról, hogy az alacsony R^2 mennyiben kérdőjelezi meg a modellek eredményeit, ha a célunk egyes magyarázó változók hatásának tesztelése, és nem egy teljes körű modell megalkotása.

A magyarázó változók közti összefüggések (multikolinearitás) kezelésére a változók lépésről lépésre bevonásának módszerét választottuk, és nem vontunk be külön interakciós hatásokat, hogy ne bonyolítsuk túlságosan az így is elég bonyolult modelleket (öt függő változóra nézük kilenc magyarázó változó hatását). Problémát okozhat az is, hogy a gyerekek életkorát

nem ismerjük, és nem tudjuk, hogy a diploma megszerzése után születtek, vagy előtte. Nem vizsgáltuk azt a hatást sem, hogy a gyerekvállalás bizonyos diplomákkal gyakoribb, és bizonyos szakmákkal jobban összeegyeztethető (nehéz lett volna egy magyarázó változót találni a diploma típusára, hiszen a képzési terület egy sokértékű változó). Mindezzel együtt úgy gondoljuk, eredményeink elgondolkodtatóak, és további, még árnyaltabb vizsgálatokra ösztönözhetnek másokat is a későbbiekben. A kutatás jelentősége abban ragadható meg, hogy a közfelfogásban lévő sztereotip gondolkodást árnyalják szignifikáns eredményeink. Ezek nem támasztják alá egyértelműen a szakmai karrier kioltódását gyermekvállalás esetén, így a demográfiai magatartásra is pozitív hatást gyakorolhatnak. Emellett erősítheti a gyermeket nevelő munkavállalók továbbtanulási hajlandóságát, mivel a megtérülés számos dimenzióban kimutatható.

Hivatkozások

- Becker G. S. (1964/1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press, Chicago.
- Bukodi E. – Róbert P. (1999): A nők munkaerő-piaci részvétele és a gyermekvállalás. *Statistikai Szemle*, 4. sz. 202–224.
- Ehrenberg, R. – Smith, R. (2003): *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem Könyvkiadó, Budapest.
- Elgarte, J. (2010): Az alapjövedelem és a nemi szerepek szerinti munkamegosztás összefüggései. *Esély*, 11, 5. 61–67.
- Engler Á. (2011): *Kisgyermekes nők a felsőoktatásban*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Engler Á. (2012): Férfiak és nők a felsőoktatás részidős képzéseiben. *Felsőoktatási Műhely*, 2012/2. 95–106.
- Fényes H. (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.
- Fényes H. (2011): A felsőoktatásban tanuló férfiak és nők tényleges mobilitása, státuszinkonzisztencia a nők oktatásbeli és munkaerőpiaci helyzete között. *Felsőoktatási Műhely*, 2011/3. 79–96.
- Fulton, O. (1984): Needs, expectations and responses: new pressures on higher education. *Higher Education*, vol. 13. 2. 193–223.
- Galasi P. (2004): Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994-2002. *Közgazdasági Szemle*, 2004/május. 449–271.
- Galasi P. (2008): *A felsőfokú végzettségű munkavállalók munkaerőpiaci helyzete és foglalkozásuk-iskolai végzettségük illeszkedése*. Budapesti Munkagazdasági Füzetek BWP MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- Kertesi G. – Köllő J. (2006): Diplomások keresete 1992-2005 In: Fazekas K. – Kézdi G. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2006*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest. 80–87.
- Koncz K. (2006): Női karrieresélyek, karriertípusok s karrierjellemzők. *Munkaügyi Szemle*, 9. 28–35.

- Kozma T. (2004): *Kié az egyetem?* Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Hunyadi L. (2000): A determinációs együtttható. *Statistikai Szemle*, 78. évf. 9. Szám. 753–765.
- Moksony F. (1998): A kicsi szép. A determinációs együtttható értelmezése és használata a szociológiai kutatásban. *Szociológiai Szemle*, 1998/4. 3–18.
- Polachek, S. W. (2004): *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed*. State University of New York at Binghamton, Binghamton, NY.
<http://www2.binghamton.edu/economics/research/working-papers/pdfs/wp04/WP0412.pdf>
- Pusztai G. (2011): *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig. Hallgatói értelmezői közösségek a felsőoktatásban*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Rosen, S. (1998): Emberi tőke. In: Lengyel Gy. – Szántó Z.: *Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula Kiadó, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Budapest. 71–101.
- Schuetze, H. G. – Slowey, M. (2000): Traditions and new directions in higher education. In: Schuetze, H. G. – Slowey, M. (ed.): *Higher education and lifelong learners*. RoutledgeFalmer, London and New York. 3–24.
- Schultz, T. W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Ternovszky F. (2009): A női (anyai) karriermodellek. Problémáik, támogatásuk. *Humánpolitikai Szemle*, 20. évf. 5. sz. 8–16.



cím nélkül (Malmö)