

ILYÉS VIRÁG EGYETEMRŐL A MUNKAERŐPIACRA-MUNKAERŐÁRAMLÁSI UTAK, MINTÁK MECHANIZMUSOK ÚNKP-19-3-I-13

01 BEVEZETÉS

KUTATÁSI TÉMA

A felsőoktatásból a munkaerőpiacra történő átmenet folytonosan kutatott, összetett folyamat, melynek szociológiai, közgazdaságtani és szociálpolitikai vetülete is komoly jelentőséggel bír. Az átmenet periódusát és mechanizmusait vizsgáló tanulmányok főként a végzett hallgatók jellegzetességeit (családi háttér, nem, tanulmányi eredmény), a felsőoktatási intézmények által átadott tudás, valamint a megszerzett végzettség szakterületének lényegi szerepét hangsúlyozzák a munkaerő-piaci sikeresség magyarázata során (többek között Galasi, 2004; Róbert, 2002). Az elhelyezkedés esélye, a munkanélküliség hossza, a foglalkoztatás minősége azonban nem tulajdoníthatóak csupán egyéni vagy egyetemi jellemzőknek, szak, akár foglalkozási irány specifikus tulajdonságoknak. A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci sikeressége nagymértékben függ az adott gazdaság állapotától, a diplomások munkaerőpiacának helyzetétől, valamint a munkaerő-felvétel vállalati mechanizmusaitól és az informális kapcsolatrendszer kiaknázásnak lehetőségétől is.

Az elemzés elsősorban ez utóbbi, informális csatornák, ismeretségi hatások vizsgálatát tűzi ki célul, az egykori szaktársak szerepét középpontba állítva. Célja annak vizsgálata, hogy az egyetemen (pontosabban mesterszakon) kialakított informális, szaktársi kapcsolatok milyen hatást gyakorolnak a végzett hallgatók elhelyezkedési esélyeinek alakulására, valamint a munkába lépések megvalósulása esetén az állások minőségi jellemzőire nézve, a végzés utáni első néhány évben.

SAKIRODALOM

Az informális kapesolatok hatását az elhelyezkedésre – kimondottan egyetemet végzett hallgatókra fókuszálva – számos diplomás pályakövető vizsgálat elemezte átfogóan (többek között Bartus, 2001; Franzen és Hangartner, 2006).

03 EREDMÉNYEK

ELHELYEZKEDÉS

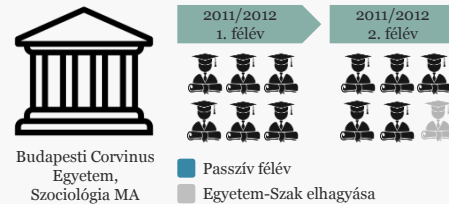
A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a szaktársak jelenléte nagymértékben valószínűsíti adott munkavállaló-munkáltató párok létrejöttét. Fix hatás nélküli becslésünk alapján elmondható, hogy a munkakereső egyének 0.0016-del nagyobb valószínűséggel nyernek felvételt egy adott munkahelyre, amennyiben dolgozik ott egykori szaktársuk. A szaktársi hatás mértéke kimondottan nagynek tekinthető: az almintában előforduló elhelyezkedési valószínűséget (0.00008) közel 23-szorosára növeli. Azonban, miután a szaktársi segítségnyújtást csupán közelíteni tudjuk, fennállhatna annak a lehetősége, hogy a kapott eredményeket más, alternatív mechanizmusok okozzák. Ilyen alternatív hatás lehet a tény, hogy az egyes szakok esetén eleve nagyobb az esélye annak, hogy a végzett hallgatók egymástól függetlenül egy helyre kerülnek, hiszen az oktatott tudásanyagot és a megszerzett készségeket csupán a cégek egy bizonyos köre képes kiemelten hasznosítani. Egy másik lehetséges mechanizmus lehet az azonos munkahelyekre való felvételek mögött az, hogy léteznek egyetemi képzések és vállalatok közötti megállapodások, melyek alapján formalizált keretek között folyamatosan vesznek fel adott végzettségű diplomásokat egy adott munkahelyre.

Köszönet illeti a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Adatbankjának munkatársait a kutatás lebonyolításához szükséges technikai feltételek biztosításáért, valamint mindazokat, akik ötleteikkel, megfigyeléseikkel hozzájárultak a tanulmány elkészüléséhez. Jelen kutatás az Innovációs És Technológiai Minisztérium ÚNKP-19-3-I kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának szakmai Támogatásával készült.

02 BECSLÉSI STRATÉGIA

ADATOK

Az elemzés a KRTK Adatbank Adminisztratív adatgyűjteményén alapul (Sebők, 2019), mely adatbázis a 2003 és 2017 közötti időablakra vonatkozóan tartalmazza Magyarország 50%-nak havi szinten vezetett munkaerőpiaci és oktatási adatait. Becsléseink során olyan hallgatók abszolválás utáni munkakezdéseire fókuszálunk, akik 2010-2017 között (mindössze egy) mesterszakot végeztek.



BECSLÉSI STRATÉGIA

A szaktársak elhelyezkedési esélyekre gyakorolt hatásnak vizsgálatához Eliason et al. (2019) stratégiáját áttűltetve OLS modellt becslünk, mely megmutatja, hogy mennyivel valószínűbb, hogy egy mesterszakot végzett, munkahellyel nem rendelkező hallgató a végzést követően olyan munkahelyen kap állást, ahol egykori egyetemi szaktársa dolgozik. A becslés egy, kimondottan erre a célra készített származtatott adatbázison történik, mely esetén a megfigyeléseket egyén-munkakereső hónap-potenciális cég párosítások képezik. Munkakeresőnek tekintettük azokat a végzett hallgatókat, akik nem álltak foglalkoztatásban az adott hónapban. Az elhelyezkedési opcióként felkínált cégek listája olyan munkahelyekből áll, melyek a munkakeresés hónapját megelőző vagy követő két évben foglalkoztattak/foglalkoztatnak a munkakereső egyénnel azonos tudományági besorolásba eső képzésen végzett/végző hallgatót. A becslés esetén a függő változó azt jelöli, hogy a vizsgált egyén elhelyezkedett-e a munkakereső hónapot követő hónapban az adott (munkahelyi lehetőség-halmazának részét képező) cégnél. A szaktársi indikátor megmutatja, hogy egy adott munkakeresőnek, adott hónapban dolgozott-e volt szaktársa céges lehetőség-halmazának adott cégénél.

A felvételi esélyek becsléséhez összesen három specifikációt készítettünk: az első esetén nem szerepeltettünk fix hatást, a második és harmadik specifikációnál rendre szak és egyetem-szak-pár fix hatást vontunk be. A fix hatások bevonása lényegében az összevetéseket adott szakokon (pl. szociológia MA), egyetem–szak-párokon (pl. Szociológia MA a Corvinus Egyetemen) végzett hallgatókra korlátozza: a szaktársi hatások becslése során, az egyazon szakon vagy egyetemi szakon végzett hallgatókat alapul véve vizsgáljuk meg azt,

04 KONKLÚZIÓ

A látott pozitívumok – megnövekedett elhelyezkedési esélyek, bérhozam, magasabb presztízsű és státusú kezdő pozíciók – a pályájuk elején járó fiataloknak, ha nem is nagy, de fontos előnyt jelenthetnek. A kapcsolatoknak köszönhetően a fiatal munkavállalók már karrierjük kezdetén jobb munkaerőpiaci pályára kerülhetnek, ami akár hosszú távon is kihathat kilátásaikra, előmenetelükre, életesélyeikre. Eredményeink e téren is rávilágítanak arra a fontos észrevételre, hogy az egyéni kapcsolatok szerepe – hasonlóan az élet sok más területéhez – a munkaerőpiacon sem elhanyagolható tényező.

HIVATKOZÁSOK

Albert, F. – Dávid, B. [2015]: Mikromilió integrációs megközelítésben. A személyes kapcsolatokra vonatkozó eddigi kutatási eredmények áttekintése. Socio.hu, 4: 1–11.
 Bartus, T. [2001]: Social capital and earning inequalities: The Role of Informal Job Search in Hungary.
 Eliason et al. [2019]: Social Connections and the Sorting of Workers to Firms. IZA Discussion Papers, IZA, No. 12323.
 Galasi, P. [2004]: A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerő-piaci sikeressége. Megj.: Fazekas, K.–Varga, J. (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2004. MTA KTI–OFA, Budapest, 110–118.

KAPCSOLATOK DEFINIÁLÁSA

Noha az adatbázis nem tartalmaz konkrét információkat az egyének személyes kapcsolatait tekintve, annak panel struktúrája lehetővé teszi potenciális szaktársi ismeretségek azonosítását. A kutatás esetében szaktársnak minősültek azok a hallgatók, akik egy félévben kezdték el és ugyanabban a félévben fejezték be ugyanazt az egyetemi mesterszakot.



hogy nagyobb valószínűséggel vesznek fel valakit egy adott munkahelyre, ha ott dolgozik szaktársa.

Példa a becslési adatbázis formátumára: A végzett hallgató t és t+1 hónapokban keres munkát, céges lehetőség-halmaz 3 cégből áll mindkét hónapban, t+2-ben a fehér színnel jelölt cégnél állást talál, ahol egy volt szaktársa dolgozik.

	Munka-kereső hónap	Potenciális cégek	Van-e szaktárs a cégnél?	Elhelyezkedik a következő Hónapban?
	t			
	t			
	t			
	t+1			
	t+1			
	t+1			

Az elhelyezkedés utáni kilátások vizsgálata során a megvalósult munkakezdésekre fókuszálunk, és OLS és logisztikus regressziós becslések segítségével vizsgáljuk, hogy magasabb bérben, jobb (magasabb státusú és presztízsű) pozícióban kezdenek-e azok, akik olyan helyen kezdenek új munkaviszonyt, ahol volt szaktársaik dolgoznak, esetleg hosszabb ideig maradnak-e új cégükönél. Az elemzés során csupán a munkaviszonnyal foglalkoztatottakra fókuszálunk. Szaktársi indikátorunk azon munkakezdéseket jelöli, ahol a munkahelyváltó egyének új munkahelyén a céges belépés időpontjában dolgozott egykori egyetemi szaktárs.

Róbert, P. [2002]: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. Megj.: Kolosi, T. –Tóth, I. Gy.–Vukovich, Gy. (szerk.): Társadalmi riport 2002, Budapest: TÁRKI, 220–232.
 Franzen, A. – Hangartner, D. [2006]: Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital. European Sociological Review, 22(4):353-368.
 Kramarz, F. – Skans, O. N. [2014]: When Strong Ties are Strong-Networks and Youth Labor Market Entry. Review of Economic Studies, 81(3): 1164–1200.
 Morimoto, S. A. – Yang, S. [2013]: What Friendship Entails: An Empirical Analysis of Graduate Students' Social Networks. Sociological Spectrum, 33(2): 99–116. o.
 Sebők, A. [2019]: A KRTK Adatbank Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázisa. Közgazdasági Szemle, 66(11): 1230-1236.