

Csata Zsombor–Dániel Botond–Pop Carmen Pályakezdő fiatalok a munkaerőpiacon

Tanulmányunkban az oktatási rendszer és a munkaerőpiac kapcsolatára figyelünk a rendszer-váltás utáni oktatáspolitikai és szerkezeti változások fényében. Szűkebb értelemben a pályakezdő diplomások munkaerőpiacon való elhelyezkedését vizsgáljuk a kolozsvári Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzettjeinek körében. Csata Zsombor szociológus, egyetemi tanársegéd a Babeş-Bolyai Tudományegyetem Szociológia Tanszékén; e-mail címe: csatazsombor@yahoo.com. Dániel Botond szociológus; e-mail címe: danielbotond@gmail.com. Pop Carmen szociológus, Egyetemi Fejlesztési Központ munkatársa; e-mail címe: lcarmen@staff.ubbcluj.ro

Legfontosabb kutatási problémánkat azon *strukturális tényezők* feltárása jelenti, amelyek az intézményes oktatásból a munkaerőpiacra való átmenet jelenségét határozzák meg. Röviden megvizsgáljuk az oktatási rendszer szerkezetét, illetve hipotézist fogalmazunk meg arra vonatkozóan, hogy a romániai oktatási rendszer szerkezete milyen munkába történő átmenetet valószínűsít. Továbbá elemezzük az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti szinkronitást, illetve az oktatáspolitikai szerepét a fiatalok ezen átmenetének zökkenőmentesebbé tételében. Végül arra térünk ki, hogy az *egyének*, a fiatal pályakezdő diplomások hogyan alkalmazkodnak a strukturális kényszerítő hatásokhoz, hogyan írható le az egyetemet végzett fiatalok pályára állásának általános gyakorlata.

A tanulmány empirikus hátterét a romániai oktatási minisztérium adatai, a nemzetközi összehasonlító jelentések, valamint a Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzőseinek adatbázisa biztosítja.

A FIATALOK MUNKÁBA ÁLLÁSÁNAK GLOBÁLIS KONTEXTUSA

Amikor az intézményes oktatásból a munka világába történő átmenet jelenségének lokális vonatkozásait vizsgáljuk, két fontos makrotársadalmi változást és az általuk teremtett globális kontextust is szem előtt kell tartanunk. Az átalakulás globális trendjeit a tudás alapú társadalom térnyerése váltja ki, amely maga után vonja a gazdasági szerkezet átalakulását is. A tudás növekvő fontossággal bír, a vállalati versenyben létrehozva egy újfajta szervezettípust, amelyet Sveiby (2001:75) tudásszervezetnek vagy tudásvállalatnak nevez. Ezek a szervezetek alkotják az úgynevezett tudásintenzív/információintenzív szektort. A szervezeteken belüli tudásmegosztás/előállítás kérdésével külön szakterület, a tudásmenedzsment kezdett foglalkozni.

A tudásszervezetekben a dolgozók nagy része tudást használ, vagy állít elő. Őket nevezi a szakirodalom *tudásmunkásoknak* vagy *aranygallérosoknak*,¹ mivel a szellemi, de végrehajtott munkát

1. A fogalmat először Robert E Kelley, a Carnegie Mellon University professzora használta, a hasonló címet viselő könyvében (1985), amelyben ennek az új típusú munkavállalónak az igazgatásáról írt. Ugyanakkor használta az *aranygalléros menedzser* kifejezést is azokra, akik az új típusú munkásokat irányítják. – www.worldwidewords.org

végző fehérgallérosokkal szemben kreatív, alkotó munkát végeznek. A tudásmunkások elsősorban a döntéshozatal feltételeit megteremtő információk összegyűjtésével, elemzésével, kombinálásával és kommunikálásával foglalkoznak. Az ők munkájuk generálja a szervezet bevételeinek nagy részét. A *tudásmunka* a problémák megoldására irányuló, ezért szükségletvezérelt, többnyire eseti és kreatív természetű. Végzéséhez elsősorban jó elemzőkészségre, rugalmasságra és kreativitásra van szükség; ezen készségek megőrzéséhez és fejlesztéséhez elengedhetetlen a folyamatos önképzés, a fejlődési lehetőségek kihasználása. A tudásmunkát végző szakemberek száma egyre nő, s a szolgáltató iparágon túl a tudásmunkások „beszivárognak” a hagyományos termelő tevékenységet folytató szervezetek életébe is.

A tudás alapú társadalom megváltozott munkaerő-piaci kihívásai kihatnak az iskolából a munka világába való átmenetre is. A növekvő igények miatt a tudásmunkát végzők társadalmi reprodukciója, képzése is szükségessé vált, amely az oktatási rendszerrel szemben támasztott új elvárásokat, míg a munkaerőpiac folyamatos újjászerveződése a munkavállalók, illetve a munkaerőpiacra belépni kívánó fiatalok számára jelent újfajta kihívást. Jellemzővé vált a munkahelyi életutak individualizálódása, a foglalkozási életpálya során egyre markánsabban érvényesülő rugalmasság és az ezt övező fokozottabb kockázati teherviselés (Beck 1999, Chisholm 1999). Ebben a kontextusban, a stabil alkalmazási lehetőségek megszűntével, az átmenet forгатókönyve kevésbé előrejelezhető, ezért egyre több fiatal késlelteti a munkaerőpiacra való kilépést, az új kihívásokra az oktatási rendszerben való bentmaradással válaszolnak (Galasi–Timár–Varga 2001, Krahn–Lowe 1999). A munkábaállás idejének kitolódásával meghosszabbodott ifjúsági életszakasról, tágabb értelemben pedig ifjúsági korszakváltásról beszélhetünk (Gábor 2004).

A másik fontos makrotársadalmi változás, amivel számolnunk kell, a posztoszocialista régió országaira jellemző gazdaságpolitikai irányváltás. A rendszerváltás következtében a központilag koordinált munkaerő-allokáció redisztributív rendje helyébe piaci logika szerint működő, kereslet és kínálat által meghatározott gazdasági rend lépett, amely a munkaerőpiacot is jellemzi, és ezáltal a munka világába való átmenetet is meghatározza.

A MUNKAERŐPIACRA VALÓ ÁTMENETET MEGHATÁROZÓ STRUKTURÁLIS TÉNYEZŐK

Az oktatási rendszerből a munkaerőpiacra való átmenetet három fontos strukturális tényező befolyásolja. Ezek egyike maga a munkaerőpiac szerkezete, amely meghatározza a különböző elérhető munkahelyek típusát, a munkaerő kiválasztásának módozatait az alkalmazás során, stb. A másik fontos tényező a kibocsátó oktatási rendszer szerkezete és tartalmi jellemzői: ezek az oktatásban megszerzett tudás típusát és minőségét határozzák meg, illetve irányt mutatnak a munkaadók számára bizonyos formális képesítések kiosztásával. A harmadik fontos tényező az állami oktatáspolitika, amely elsősorban azt mutatja meg, hogy az állam milyen formában képzeli el az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti moderálást.

Munkaerő-piaci elméletek és oktatáspolitikai modellek: A munkaerőpiac szerkezetére vonatkozóan különböző közgazdasági iskolák fejtették ki elméleteiket.² A munkaerőpiaci szegmentáció

2. A munkaerő-piaci elméletek részletes áttekintését lásd Polónyi István 2002.

megközelítései közül megemlíthetjük az institucionalisták külső-belső felosztását, a duális/szegmentált munkaerő-piaci elméletben a primérfelső/primérszó/szekundér szférák elkülönítését,³ továbbá a munkaerőpiac egyes elméletalkotók által foglalkozásspecifikus részpiacokra való felosztását. Vizsgálatunk tárgya, valamint a rendelkezésre álló empirikus adatok elsősorban az institutionalista iskola külső-belső felosztásának alkalmazását teszi lehetővé.

Az institucionalisták szerint a piacot nemcsak a kereslet és kínálat törvényei befolyásolják, ahogyan azt a neoklasszikus közgazdászok gondolták, hanem különböző gazdasági és gazdaságon kívüli intézmények is. Ezért, a munkaerőpiacot elemezve, megkülönböztetik a külső és belső munkaerőpiacot. A belső munkaerőpiac olyan adminisztratív egységet jelent, amelyben a munkaerő allokációját és bérezését adminisztratív intézkedések és szabályozók irányítják. A külső munkaerőpiacon ezzel szemben ezen folyamatokat közvetlenül gazdasági (piaci) tényezők határozzák meg. A belső és külső munkaerőpiac kapcsolatban áll egymással: a közöttük lezajló mozgások be- és kilépési „kapukat” hoznak létre, a be- és kilépő munkások a külső munkaerőpiac hatása alatt állnak. A belső munkaerőpiac szabályai a bent lévő munkaerő számára különböző jogokat, privilégiumokat biztosítanak. Ezek közül a legfontosabb az alkalmazás folytonossága, ami megvédi őket a külső munkaerőpiacon lévő közvetlen versenytől. A különböző ágazatok és foglalkozások belső munkaerőpiacának szerkezete eltérő: különbözik egymástól a bejutás lehetősége, a belső karrierek hosszúsága és egyéb tényezők szerint. Feltételezésünk szerint a jelen esetben a fiatal diplomások munkaerőpiacra való kilépésekor elsősorban az állami szektor ágazatai (például a tanügy, egészségügy, adminisztráció) rendelkeznek belső munkaerőpiaci sajátosságokkal.

Az állami oktatáspolitikai elsősorban az oktatási rendszer szerkezetén keresztül befolyásolhatja az intézményes oktatásból a munkaerőpiacra való átmenet folyamatát. Arra vonatkozóan, hogy az egyes országok foglalkoztatás- és oktatáspolitikája mennyire intézményesített formában képviseli el az oktatás és a munkaerőpiac közötti mediálást, a nemzetközi szakirodalom több forgatókönyvet említ. Az egyik a minimális beavatkozás elvét hirdeti, és a piacra bízza az oktatás és a foglalkoztatás közötti összhang megteremtését, ezzel szemben a másik egy szervezettebb, szabályozottabb átmeneti rendszer híve. Az európai kontinentális modell mindkét változata a 19. század eleji – Humboldt és Napóleon nevéhez fűződő – reformok során alakult ki a középkori egyetemi oktatás modernizálása nyomán, de gyökeresen különböző egyetemi rendszerek kialakulásához vezetett. A két modell – amelyek alapját mindkét esetben nagy felsőoktatási modellek jelentik – elsősorban a felsőoktatás küldetéséről, illetve a bürokrata szerepéről kialakított kép tekintetében különbözik egymástól.

A klasszikusnak is nevezett modell Humboldt liberális eszméinek hatása alatt alakult ki. Humboldt szerint a nevelésnek egyszerűen csak az általában vett embert kell formálnia anélkül, hogy az állam közvetlen szolgálatára ösztönözne. Ezért határozottan elutasította a frissen modernizált porosz állam konkrét, tartalmi beavatkozását a nevelési, oktatási és általában a szellemi szférába

3. Fontos megjegyeznünk, hogy a szakirodalomban a primér-szekundér-terciér fogalmak az egyes gazdasági szektorok megjelölésére is szolgálnak (mezőgazdaság, ipar, szolgáltatások). Az általunk említett megközelítés szerint azonban a primér szektorba tartoznak „a nagyvállalatok és/vagy a szervezett szakmák dolgozói, akikre a viszonylag magas fizetés, a jobb munkakörülmények, a nagyobb munkahelyi-foglalkozási stabilitás, nagyobb előrejutási esélyek jellemzők. Ezzel szemben a szekundér szegmentumba tartozókra – akik a vállalatok közötti munkaerőpiacon jelen lévő munkaerő többségét teszik ki – a kisebb fizetés, rossz munkakörülmények, a munkahelyi mobilitás, az előrejutás (felemelkedés) csekély esélyei jellemzők. Ide tartoznak a diszkriminált dolgozók is, akiket 'külső' jegyeik alapján a tőkésék a szekunder csoportba sorolnak.” (Polónyi 2002)

(Tóth 2001), így a *humboldti modellben* az általános jellegű képzés dominál. E felfogás szerint a felsőoktatás a társadalmi elitet termeli ki – a tudásanyag (*corpus*), amely az elithez való tartozást meghatározza, a sajátos viselkedési normák, az etika illetve az általános műveltség ismerete – emiatt nem szükséges foglalkozni a munkaerőpiacjal való kapcsolattal, hiszen az elit ugyanis a társadalmi szerkezet csúcsára kerül, és ezáltal képes meghatározni a munkaerőpiacot. E klasszikus modell a 60-as évek végén a strukturális reformok és a diáklázadások hatására hanyatlani kezdett, majd a 90-es évek elején a neoklasszikus modellben született újra.

A neoklasszikus modell egyfajta vokacionális retorikával erősödött, amelynek elsődleges magyarázata az oktatási expanzió és az ezzel járó tömegoktatás kialakulása. A neoklasszikusok továbbra is hisznek abban, hogy a felsőoktatás végzettségi nem passzív résztvevői a munkaerőpiacnak, hanem aktívan képesek alakítani azt. Ehhez azonban egy újfajta *studium generale* szükséges, amelyben fő szerepe a kommunikációs technikáknak, a számítógép-kezelésnek, az idegen nyelvek ismeretének, a tanulási technikáknak, a szakmai mobilitási képességeknek és a kritikus gondolkodás képességének van. Mivel már nem beszélhetünk a munkaerőpiacot felülről meghatározni képes elitet alkotó végzettségekről, e modell képviselői szerint a felsőoktatási rendszer és a munkaerőpiac kapcsolata egy megfelelés: az oktatás és a foglalkoztatás közötti szinkronitás a piac közvetítésével valósul meg és a folyamatosan alakuló kereslet-kínálat törvényei szerint módosul. Mivel az oktatási rendszer általános tudást nyújt, a képzés időszaka a formális oktatással nem ér véget, a foglalkozásspecifikus tudás elsajátítására a munkahelyen kerül sor egy olyan rendszerben, amelyre a minimális központi koordináció jellemző (Heintz 1999). Ez a modell ma leginkább Észak-Amerikában érvényesül, jellemzői a fokozott munkahelyi mobilitás, a dinamikus munkaerőpiac, illetve a decentralizált munka-közvetítés, melyben a szakmai alapú személyközi hálózatoknak is kiemelt szerepe van (Rosenbaum 1999).

Ezzel szemben Nyugat-Európa országaiban egy szervezettebb, szabályozottabb átmeneti rendszer jellemző, melynek alapját a másik kontinentális változat, a *napóleoni modell* jelenti. A napóleoni modell kialakulásában jelentős szerepe volt az ezt megelőző próbálkozásoknak (lásd Tóth 2001). Napóleon – Humboldtall ellentétben – az oktatást az állam szolgálatába akarta állítani, ezért e modellben az állam jelentős befolyással bírt az oktatás tartalmi kérdéseinek meghatározásában is. A napóleoni elvekre épülő közoktatási koncepcióban az általános képzés kizárólag a középszintű feladata volt, míg a francia fakultások döntő többségén a gyakorlati-technikai ismeretek korabeli szintjének függvényében oktattak csak elméleti-tudományos alapokat. A fakultások feladata tehát a praktikus ismeretek átadása, illetve a pragmatikus szemléletmód kialakítása volt. Az elméleti alapok átadásának célja csupán arra korlátozódott, hogy a különféle szakmák, foglalkozások és hivatások sikeres gyakorlását – illetve ez utóbbiak hatékony hatósági ellenőrzését – a korabeli elképzelések szerint leginkább lehetővé tegyék (Tóth 2001).

Erre a napóleoni változatra épült a vokacionális modell, amelyhez a tervező optimizmus kapcsolódott. Az elképzelések szerint a felsőoktatás szakértőket készít fel a gazdaság számára arra a meggyőződésre alapozva, hogy ez a szakértőszükséglet előrelátható. A 70-es években Becker humántőke-elméletének hatására a vokacionális modell erősödik meg; nemcsak a szocialista országokban, de Nyugaton is erősebb lett a munkaerő megtervezésének gondolata. A tervező optimizmus csupán a 90-es években, a kommunista tervgazdaság csödjének hatására gyengült meg. Nyugat-Európa egyes országaiban azonban megmaradt az oktatási rendszer vokacionális jellege. Az oktatás ennek megfelelően itt jóval rétegzettebb, a hangsúly főként a szakoktatásra és vo-

kacionális oktatásra helyeződik, amely a munkahelyi képzés különféle formálisan szabályozott módjaival egészül ki, s kiemelt szerepe van az úgynevezett tanoncidőnek (*apprenticeship*) is.

Az oktatási rendszer szerkezetének hatása a munkaerőpiacra való átmenetre: A szakirodalom többé-kevésbé egyetért abban, hogy a fejlett nyugati demokráciákban az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti átmenet sajátosságai leírhatók az ezen két tipikus modell által meghatározott kontinuum mentén. Tanulmányunkban elsősorban arra keressük a választ, hogy a romániai oktatási rendszer melyik modellhez áll közelebb. További kérdésünk, hogy az oktatási rendszer szerkezete milyen átmenetet valószínűsít, illetve mennyire van összhangban az oktatási rendszer a munkaerőpiacal.

Elemzésünkben a Yossi Shavit és Walter Müller (1998) által javasolt vizsgálati dimenziókra, valamint 15 országra kiterjedő kutatásuk alapján megfogalmazott következtetéseikre támaszkodunk. Ez a négy dimenzió a következő: az oktatási rendszer szerkezetének sajátosságai, az oktatás tartalma, az oktatás minőségének és tartalmának standardizáltsága, illetve az iskolai pályák átjárhatósága.

A szerzők az oktatási rendszer szerkezetét vizsgálva, az *intézményi kontextus* két típusát különböztetnek meg. A képesítési tér (*qualificational space*) fogalmát használják azon országok esetében, ahol az oktatási rendszer inkább vokacionális képességeket ad át, amelyeket a munkaadók mind a munkahelyek kialakításakor, mind pedig az alkalmazáskor figyelembe vesznek, a munkába állás körülményeinek egyik legfontosabb előrejelzője tehát az iskolai teljesítmény. Szervezeti térről (*organizational space*) beszélnek viszont azokban az országokban, amelyekben az oktatási rendszer sokkal inkább az általános képességek átadására irányul, s ennek következtében az oktatási rendszer nem kapcsolódik annyira szorosan a munkaerőpiachoz – az egyének a szakspecifikus képességeket a munkahelyen sajátítják el, ennek következtében könnyebben mozognak a munkaerőpiacon, munka(adó)váltáskor az intézményes oktatás idején befektetett humántőkékük nem veszít értékéből.

Az oktatás tartalma szempontjából, annak függvényében, hogy az oktatási rendszer mennyire általános, illetve mennyire szakspecifikus *képességek átadására* irányul, Shavit és Müller szintén két modellt különböztet meg – az általános akadémiai oktatást (*general education*) és a vokacionális oktatást (*specific vocational education*) – amelyek szorosan kapcsolódnak az előbb említett típusokhoz. Míg az előbbi a kognitív képességek és az alapvető kulturális és kommunikációs képességek fejlesztésére irányul, a vokacionális képzés célja a szakspecifikus képességek fejlesztése, illetve a funkcionális feladatok ellátására való felkészítés. Ezek a képességek abban is különböznek egymástól, hogy mennyire vihetők át az egyik munkakörből a másikba: az előbbieket általában tökéletesen átvihetők, az utóbbiak azonban korlátozottak.

Látható, hogy szoros kapcsolat áll fenn az átadott képességek és az intézményi kontextus között, s hogy mindkét típus szervezeti modelljei az előzőkben bemutatott felsőoktatási modellek (humboldti/ napóleoni, illetve neoklasszikus/vokacionális) hagyományaiból táplálkoznak. A Shavit–Müller által képesítési térnek nevezett államokban az oktatási rendszerek kialakításában inkább a vokacionális modell érvényesül, míg a szervezeti térnek számító országokban inkább a klasszikus, neoklasszikus modell a meghatározó.

A szerzőpáros által az oktatási rendszerek leírására használt további két mutató a standardizáltság és a rétegzettség. A *standardizáltság* azt jelenti, hogy az oktatás minősége és tartalma mennyire követ azonos standardokat országszerte – ismérvei a tanárok képzése, az iskolák költségvetése, a tantervek azonossága, az iskolázáró vizsgák egyformasága stb. A magas standar-

dizáltság eredménye, hogy a munkaadók regionális szempontoktól függetlenül megbízhatnak az egyes képesítésekben. Végül az oktatási lehetőségek *rétegzettsége* az iskolai pályák formáira, kiterjedésére és átjárhatóságára vonatkozik. A magas rétegzettség azt jelenti, hogy a diákok viszonylag hamar különálló iskolai és foglalkozási pályákra kényszerülnek és ezek között az átjárhatóság alacsony. A kevésbé rétegzett országokban a pályaválasztás későbbi időpontra esik, valamint a pályák közötti mobilitás is magasabb.

A fenti dimenziók alapján Shavit és Müller (1998) egy 15 országra kiterjedő összehasonlító vizsgálatot vezetett. A képzettség és a munkaerő-allokáció viszonyáról az előbbi következtetéseket fogalmazták meg: a végzettség és az elért munkahelyi státus közötti kapcsolat erőssége egyenesen arányos a standardizáció fokával (1), az oktatási rendszer rétegzettségével (2) és az oktatás vokacionalitásával (3), illetve fordítottan arányos a felsőoktatás méretével (4).

A következő fejezetben a romániai oktatási rendszert vizsgáljuk, a fentebb javasolt dimenziók mentén (az oktatási rendszer standardizáltsága, rétegzettsége, vokacionalitása), és arra a kérdésre keressük a választ, hogy a román oktatási rendszer szerkezete milyen átmenetet valószínűsít a fiatal diplomások számára.

A ROMÁNIAI OKTATÁSI RENDSZER SAJÁTOSSÁGAI

Mint láthattuk az intézményes oktatásból a munka világába való átmenetet meghatározó társadalmi tényezők közül a legfontosabb maga az oktatási rendszer szerkezete (Shavit–Müller 1998). Ebben a fejezetben a fentebb leírt dimenziók mentén, az EURYDICE jelentései, valamint a román oktatási minisztérium adatai alapján⁴ vizsgáljuk a román oktatási rendszert annak érdekében, hogy képet alkothassunk az átmenet jelenségének romániai jellemzőiről.

A romániai oktatási rendszer standardizáltsága: a romániai oktatásszerkezet egy erősen központosított formát örökölt a szocialista rendszertől. Az oktatást érintő döntések szinte kizárólag az illetékes minisztériumok (a több névváltást is megélt Oktatási és Kutatási Minisztérium, valamint a Pénzügyminisztérium, illetve a Munkaügyi és Szociális Ügyekért Felelős Minisztérium) és a kormány hatáskörébe tartoztak, továbbá egyaránt kiterjedtek a szerkezeti, tartalmi-módszertani és finanszírozási vonatkozásokra.

A rendszerváltást követő oktatási reformok⁵ lazítottak ugyan a rendszer merevségén, azonban ezek mögött nem létezett egy következetes oktatáspolitikai törekvés. A fejlesztési alapelvek instabilitása és gyors változása következtében a döntések és a kivitelezési módok bizonytalanságot eredményeztek, állandó átszervezéseket és módosításokat hajtottak végre az eddigi struktúrákban és részrendszerekben (Fóris-Ferenczi 2004). A kilencvenes évek végétől hangsúlyosabban került napirendre a központosítás fokozatos csökkentése, ennek következtében számos döntési jogkört átruháztak a megyei tanfelügyelőségekre és az iskolák vezetésére, az elmúlt egy-két évben pedig az oktatás finanszírozási módszereinek decentralizációját is megfigyelhettük (Dogaru 2005)⁶.

4. Forrás: Key Data on Education in Europe 2005, illetve az oktatási minisztérium honlapja (www.edu.ro)

5. Az 1989–2004-es időszak tanügyi reformjainak elemzését lásd Fóris-Ferenczi 2004.

6. Dr. Dogaru, Ilie (szerk): *Costuri medii în învățământul preuniversitar – studii, analize, metodologii*, Ministerul Educației și Cercetării și Consiliul Național Pentru Finanțarea Învățământului Preuniversitar, Ceres Kiadó, Bukarest, 2005

Ennek ellenére az oktatásszervezés folyamata az egyetem előtti képzésben erőteljesen a központi irányítás által szabályozott és standardizált maradt. Központilag dolgozzák ki és kéri számon az oktatási programok tartalmát, döntenek a szűkebb értelemben vett oktatásszervezési kérdésekben (tanév szerkezete, éves és heti óraszámok). A humán erőforrások kiválasztásában és elosztásában is elsősorban központi döntések születnek (állások száma, versenyvizsgáztatás), a helyi intézményeknek csak korlátozott hatásköre van (helyettes tanerő alkalmazása, teljesítmény alapú jövedelem növelése). A tanulók értékelése (iskolaszakaszokat záró vizsgák tartalmának meghatározása), valamint az intézmények minőségi értékelése is pontosan rögzített országos standardokat követ.

A közoktatástól eltérően a felsőoktatásban magasabb fokú intézményi autonómiáról beszélhetünk, s az elmúlt években a rugalmasabb oktatásszervezés fele való gyorsított elmozdulás figyelhető meg. Ennek legfőbb oka a bolognai rendszerbe való bekapcsolódás, illetve az oktatásfinanszírozás részleges decentralizációja (amely időben is megelőzte a közoktatás decentralizációjára tett lépéseket). A felsőoktatási intézmények a finanszírozási kérdések mellett a hallgatók szelekciós szempontjairól is szabadabban dönthetnek. A szelekció módja teljes mértékben az egyetem hatáskörébe tartozik, a hallgatók számát az állam csupán az államilag finanszírozott helyek esetén határozza meg, a költségtérítéses hallgatók esetén a beiskolázási számok rugalmasabbak. A felsőoktatás szervezése szempontjából ugyanakkor továbbra is hangsúlyos az állam irányító szerepe, központilag határozzák meg ugyanis az intézményi akkreditáció elveit, és léteznek standardok a felvételi követelmények, illetve a diploma megszerzésének pontos kritériumait illetően is.

A romániai oktatási rendszer rétegzettsége: Mint már említettük, a rétegzettség fogalma az iskolai pályák formáira, kiterjedésére és átjárhatóságára vonatkozik. A rendszerváltást követően több olyan intézkedés is született, amelynek a romániai oktatási rendszer merev rétegzettségének megváltoztatása volt a célja. Ezek közül a legfontosabb az 1995-ös oktatási törvény, amely a magán- és az állami intézményekben egyaránt lehetővé tette az *alternatív oktatási programok* bevezetését.⁷ Az oktatási minisztérium felmérése szerint a 2002/2003-as tanévben az oktatási formák pluralizmusa már minden megyében jelen volt, változó, ám elenyésző mértékben. Az egyes oktatási formák egyenlőtlenül oszlanak el, és jelentőségük a magasabb iskolai szinteken fokozatosan csökken (www.edu.ro). Ez az oka annak, hogy az alternatív oktatásban kezdő gyerekek nagy része idővel visszakényszerül a hagyományos oktatási pályára.

Az elemi és általános iskolai oktatásban – akárcsak az európai országok többségében – nem különülnek el az iskolai pályák. Ennek okai egyrészt az általános iskola céljaiból erednek (általános és átfogó ismeretek átadására való törekvés), amihez hozzájárul a tanterv rugalmatlansága, az alternatív szervezési formák megjelenésének nehézségei (kiegészítő oktatást csupán az óraszám emelésével lehet elérni), valamint az általános iskolai szakaszt lezáró központosított képességvizsga, amely egységes követelményrendszerével mintegy újra összefogja az egyes – általános, kiegészítő (művészeti, sport) vagy integratív – iskolai pályákat. Az iskolai pályák szétválása a középiskolába való belépéskor kezdődik: a tanulók a képességvizsga eredményei alapján választhatnak az egyes intézmények és ezáltal a képzési vonalak között. Az akadémiai képzést a középiskolai oktatás különböző formái – elméleti, szak- és vokacionális (művészeti, sport-, katonai, teológiai, pedagógiai) középiskolák – képviselik, amelyek érettségivel zárulnak. A szak- és

7. Jóllehet az egyes alternatív programok felmérése és akkreditálása továbbra is az oktatási minisztérium hatáskörébe tartozik.

vokacionális középiskolák esetén a diákok ezenkívül az európai rendszerben harmadfokúnak számító (ISCED 3) képesítést igazoló oklevelet is szerezhhetnek. A szakképzési vonalat a szakiskolák és az inasiskolák jelentik, amelyek a diákokat egyetlen mesterségre készítik fel.

A 2001/2002-es tanévben összesen 1473 középfokú oktatási intézmény működött Romániában. Az intézmények közel fele (45%) szakközépiskola, vagy úgynevezett iskolacsoport (amely magában foglal szakközépiskolai osztályokat, valamint szak- és inasiskolai osztályokat is) volt. Az önálló szakiskolák száma és a többi típushoz viszonyított aránya viszonylag alacsony (6%) volt. Az elméleti gimnáziumok 36, a vokacionális középiskolák pedig 13%-os arányt képviseltek. Az egyes intézménytípusokba járó diákok számarányát tekintve azok 36 százaléka jár elméleti gimnáziumba, 32 százaléka szakközépiskolába, 5 százaléka pedig valamilyen vokacionális intézménybe. Tehát a diákok közel háromnegyede (73%) érettségit biztosító intézményben tanult, és ezáltal esélyt kapott a továbbtanulásra.

Az EURYDICE 2005-ös jelentése alapján nemzetközi viszonylatban a romániai középiskolai rendszer az európai átlaghoz viszonyítva hangsúlyosabban minősült vokacionális jellegűnek, mivel a középiskolai tanulók 64 százaléka tanul szak- vagy vokacionális képzést nyújtó intézményben. Románia ezzel a 28 vizsgált ország között a kilencedik helyen áll.

A pályák közötti átjárhatóságról elmondható, hogy a középfokú oktatásban az erősen formalizált bemeneti és kimeneti paraméterek (felvételi követelmények, illetve a megszerzett képesítések) miatt a képzési vonalak közti (szakképzési vonalról az akadémiai vonalra) átjárás nehézkes, erre csak a szakiskolai képzés lezárása után van mód az esti tagozatos iskolákban. Az azonos vonalon történő átjárás a különféle szakok között szintén nehézkes, mivel a szakok tanrendje eltérő, és a szaktantárgyak oktatására egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a magasabb évfolyamokon. A felsőoktatásban ellenben a bolognai folyamat hatására az oktatási pályák átjárhatósága növekedett, könnyebbé vált a hallgatói mobilitás. A kreditrendszer fellazította a korábban egységesnek számító négy- illetve öt éves ciklusok képzési merevségét, az egyetemi autonómia növekedése pedig lehetővé teszi a képzés tartalmának intézményi alakítását, s ezáltal az egyetemek egy személyre szabottabb tanulmányi kínálattal állhatnak elő. Azonban továbbra is központilag határozzák meg az egyes tudományterületeken indítható szakokat és ezek akkreditációjának feltételeit.

A romániai oktatási rendszer vokacionalitása: Végezetül nézzük meg a romániai oktatási rendszert a képzés jellegére (általános, illetve vokacionális tartalom aránya) vonatkozó dimenzió mentén, amelynek legfontosabb mutatói a tanrend szerkezete és a tananyag tartalma.

A 2001/2002-es tanévben a Nemzeti Tantervben hét diszciplínaterületet különítettek el, ezek a következők: nyelv és kommunikáció, matematika és természettudományok, ember és társadalom, művészetek, testnevelés és sport, technika, tanácsadás és orientáció. Ezek esetenként kiegészülhetnek olyan tárgyakkal, amelyek a környezeti, interkulturális vagy európai eszmékre való nevelést tűzik ki célul. Amint azt az előbbiekben láttuk, az iskolai pályák szétválása a középiskolai szinten kezdődik. Ennek megfelelően az egyes iskolatípusok és szakok között a fenti hét tantárgyi terület tekintetében lényeges eltérnek az óraszámok. Az eltérések a testnevelés és sport illetve a tanácsadás és pályorientáció kivételével a fennmaradó öt területen figyelhetők meg.

Az elméleti gimnáziumokban a nyelv és kommunikáció, matematika és természettudományok, illetve az ember és társadalom területeire fektetik a hangsúlyt. Kivételt csak a matematika-informatika osztályok képeznek, ahol a technikai oktatás is jelentős. A szakközépiskolákban a technika diszciplínaterület a leghangsúlyosabb (átlagosan heti 11 órában oktatnak ilyen

tárgyakat a négy év alatt), ezt követi a matematika és természettudományok terület (heti 9 óra) és a nyelv és kommunikáció blokk (heti 7 óra, amiből 4 román nyelv és irodalom). A többi terület viszonylag kis számban szerepel. Amint azt a rétegzettség vizsgálatakor is elmondtuk, a szaknak megfelelő terület évfolyamról évfolyamra hangsúlyosabbá válik mind az elméleti, mind a szakközépiskolákban. A vokacionális (katonai, teológiai, művészeti, pedagógiai és sport) középiskolai oktatás esetén az öt szóban forgó terület oktatása kiegyensúlyozottabb. A hároméves szakoktatás szerkezete egy éves felkészítésből, egy év alapképzésből és további egy év szakképzésből áll. Az inasiskolákban a képzés inkább gyakorlati és külön tanterv szerint történik.

A tananyag tartalmi jellemzőit vizsgálva elmondhatjuk, hogy a legtisztábban klasszikus jellegű, általános tudást átadó tantárgyak az ember és társadalom, valamint a nyelv és kommunikáció blokkon belül találhatóak (kivéve az idegennyelv-oktatást). A művészetek szintén inkább a klasszikus studium generale tanrendjéhez sorolhatók, miként a matematika és természettudományok tantárgyai is, főként a képzés elméleti jellege miatt, míg a vokacionális, képességátadásra irányuló tantárgyak elsősorban a technika területhez tartoznak. A szakközépiskolákban és szakiskolákban – amint már láthattuk – ez utóbbi terület igencsak hangsúlyos, az elméleti gimnáziumokban azonban a technikai oktatás a számítástechnika- és informatikatanításban ki is merül, sőt az informatikaosztályok kivételével – ahol programozás és más számítógép-kezelői képzés is folyik – elsősorban a számítógép alapfokú használatának megismerését jelenti. Éppen ezért ezt, valamint az idegennyelv-oktatást inkább az újfajta, neoklasszikus studium generale részének tekinthetjük. Az elméleti gimnáziumokban tehát még mindig leginkább a tananyag klasszikus rendszerű szervezése érvényesül, bár megfigyelhető a neoklasszikus modell felé való törekvés. Ezzel szemben a szakközépiskolákban és a szakiskolákban az oktatás erőteljesen vokacionális jellegű.

Az idézett nemzetközi összehasonlítások (Shavit–Müller 1998, Key Data 2005) alapján a romániai közoktatási rendszer szerkezetéről elmondhatjuk tehát, hogy az európai országokhoz képest átlagosan rétegzett, erősen standardizált és a vokacionális oktatás átlagon felüli súlya jellemzi. Ugyanakkor látható, hogy mind a rétegzettség, mind a standardizáció tekintetében a középiskolai szint/közoktatás rétegzettebb és nehezen átjárható, míg a felsőoktatásban az ezzel kapcsolatos formális akadályok felszámolódni látszanak, az elmúlt években a rugalmasabb oktatásszervezés fele való gyorsított elmozdulás figyelhető meg. Ennek legfőbb oka a bolognai rendszerbe való bekapcsolódás, illetve az oktatásfinanszírozás részleges decentralizációja (amely megelőzte a közoktatás decentralizációjára tett lépéseket), továbbá az egyetemi autonómia növekedése, ami lehetővé tette a képzés tartalmának intézményi szintű alakítását. A rendszerváltást követő években fokozatosan csökkent a szakiskolai képzésben részt vevők relatív aránya, miközben növekedett az érettségi oklevelet adó elméleti képzésben részt vevőké (Csata 2004a, 2004b). Ez azt jelenti, hogy a fiatalok egyre később hagyják el az általános jellegű képzést és ezáltal szakosodásuk fokozatosan egy későbbi időpontra tevődik át.

Hipotézisek: A Shavit–Müller szerzőpáros hipotézisei szerint egy olyan oktatási rendszer, amelyre erős standardizáltság, a vokacionális oktatás átlagon felüli súlya, valamint a viszonylag magas rétegzettség jellemző, a munkaerőpiacra történő kiszámítható átmenetet valószínűsít. Ez a rendszer az intézményi kontextus szempontjai szerint képesítési térnek minősül, ahol – a vokacionalitás nagyobb súlya és a központilag szabályozott minősítési standardok miatt – az oktatási intézmények által kibocsátott jogosítványok megbízható jelzéseként funkcionálnak a munkaerőpiacon. Amint az előbbiekből láttuk, a romániai oktatási rendszer hagyományosan ilyen jellemzőkkel bírt mind a közoktatás, mind pedig a felsőoktatás esetén.

Az elmúlt években azonban a – tudásalapú társadalom térnyerése által – egyre rugalmasabbá váló gazdaság egyre képzetesebb szakemberigénnyel lépett fel. A folyamatosan változó munkaerőpiacon való érvényesüléshez sokkal inkább az általános, átvihető képességek (rugalmasság, kreativitás, tanulási képességek, problémamegoldás) váltak fontossá, így szükségessé vált a vokacionális oktatástól egy általánosabb oktatás felé való elmozdulás. A megnövekedett szakemberszükségletre az oktatáspolitikai a felsőoktatás expanziójával válaszolt, ugyanakkor az oktatás egyre inkább üzletszerű szolgáltatássá vált, ahol a képességek és készségek, valamint a formális képesítések megszerzése az egyének részéről idő- és pénzbefektetést feltételez. Ezzel egy időben megszűnt a felsőoktatás állami monopóliuma, az egyetemi intézmények pedig fokozott autonómiát kaptak. A rugalmasabb oktatásszervezés, az intézményi autonómia növekedése, valamint a részleges decentralizáció Romániában is olyan felsőoktatási rendszert hozott létre, amelynek dimenziói (standardizáltság, rétegzettség, vokacionalitás) másfajta jellemzőkkel bírnak akár a néhány évvel ezelőtti állapotához, akár a közoktatás jelenlegi helyzetéhez képest. *A felsőoktatás ezen jellemzői inkább egy kevésbé kiszámítható átmenetet valószínűsítene, az oktatási rendszer nem kapcsolódik annyira szorosan a munkaerőpiachoz, a munkaerő allokációja a kereslet és kínálat alakulása, valamint a piacon működő közvetítők által valósul meg.*

Elsődleges hipotézisünk szerint az oktatási rendszer ilyen jellegű átalakulása miatt az elmúlt időszakban a romániai pályakezdő diplomások az intézményes oktatásból a munka világába történő átmenete egyre kevésbé kiszámítható, azaz az intézményi kontextus képesítési térről szervezeti térre való változásának lehetünk tanúi (1.). Továbbá valószínűsítjük, hogy a szervezeti tér felé történő váltás gyorsabb a rugalmasabb munkaerőpiac esetén, mint az intézményi tehetetlenséggel küzdő oktatási rendszerben. Emiatt erősödik az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás (2.). Úgy gondoljuk, hogy a napóleoni modell hagyományai (tudniillik a felsőoktatás az állam számára készít fel szakértőket) továbbélésének következtében a folyamatok hatásai kevésbé érződnek az állami szektorban, míg az oktatás és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás erőteljesebb a magánvállalatok szférájában (3.). Hipotéziseinket a következőkben a Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzőseinek adatai alapján fogjuk tesztelni.

A BABEŞ–BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM VÉGZETTJEINEK ELHELYEZKEDÉSE A MUNKAERŐPIACON

Tanulmányunk empirikus részében a bemutatott elméleteket és a román oktatási rendszer elemzése által kialakított hipotéziseinket vetjük össze a Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzettjeinek munkaerőpiacon való elhelyezkedéséről gyűjtött empirikus adatokkal.

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzettjei munkaerőpiacra való kilépésének kutatása 1998-ban kezdődött, a kutatás lebonyolítója a BBTE Fejlesztési Központja (Centrul de Dezvoltare Universitară). Az adatfelvétel folyamatosan zajlik az egyetemi oklevél felvételének időpontjában, önkéntes kérdőívek segítségével.⁸ A kutatás belső felhasználásra készül azzal a szándékkal, hogy az eredményeket az intézményi fejlesztés folyamatában értékesítsék, ezért két fő területen gyűjtene adatokat: az oktatás színvonalával való elégedettséggel és a végzettség munkaerőpiacon való elhelyezkedésével kapcsolatosan. Mivel az adatgyűjtés folyamatos, jelen tanulmányban

8. A kérdőíveket 1998 novembere és 2004 decembere között 20 373 végzős töltötte ki.

azokra az eredményekre támaszkodunk, amelyeket a 2005. március–április között nyerhettünk az 1997–2002 között végzett évfolyamokról.

Habár a viszonylag korlátozott terjedelmű, 37 kérdéses kérdőív nem teszi lehetővé sem az oktatás színvonalával való elégedettség, sem a munkaerőpiacon való elhelyezkedés jelenségének teljes körű feltárását, a válaszokból nyert adatok igen jól használhatók az említett jelenségek egyes aspektusainak elemzésében. A munkában állás jelenségének általunk is vizsgálható legfontosabb dimenziói az elért munkaerő-piaci státus, a megszerzett munkahely típusa és a végzettséggel való összhangja, az elhelyezkedés gyorsasága, a munkahellyel való elégedettség, valamint a munkahely-változtatások ténye és okai voltak.

Hipotéziseink kivétel nélkül az említett dimenziók időbeli megváltozásáról szólnak. Feltételeztük, hogy a vizsgált időszakban (1997–2002) az intézményi kontextus megváltozott, ezért az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás nőtt, a fiatalok átmenete egyre nehezekebb, illetve ezen folyamatok hatásai jobban érezhetők a magánvállalatok szférájában, mint az állami szektorban. Az átmenet jelenségének konceptualizálásából és operacionalizálásából, valamint hipotéziseink ilyenszerű megfogalmazásából következik, hogy a Babeş–Bolyai Tudományegyetem adatbázisából a legfontosabb hipotézisellenőrző változóink a következők:

- a pályakezdő diplomások munkaerő-piaci státusa,
- az elhelyezkedés gyorsasága,
- a végzettség és a munkahely profilja közötti megfelelés,
- valamint a munkahely-változtatás ténye és esetleges okai.

Átalakuló intézményi kontextus, növekvő aszinkronitás: Vizsgálatunk kiindulópontja a pályakezdő diplomások munkaerő-piaci helyzetének elemzése volt. Összességében tekintve a vizsgált populációt (n=20 373), az 1998–2004-es időszakban elhelyezkedő fiatalok esetében azt látjuk, hogy a kérdőív kitöltésének pillanatáig (általában az egyetem elvégzése után egy-két évvel⁹) mintegy háromnegyedüknek sikerült munkakönyves állásban elhelyezkednie, s egy kisebb csoportjuk egy időben munkakönyves és munkaszerződéses állással is rendelkezett.¹⁰ Ha a kumulált gyakoriságot nézzük tehát, a végzettek 78,1 százaléka rendelkezett hivatalos munkahellyel. A népesség fennmaradó része (21,9%) munkanélküli, továbbtanuló, illetve kisebb számban feketén dolgozik.

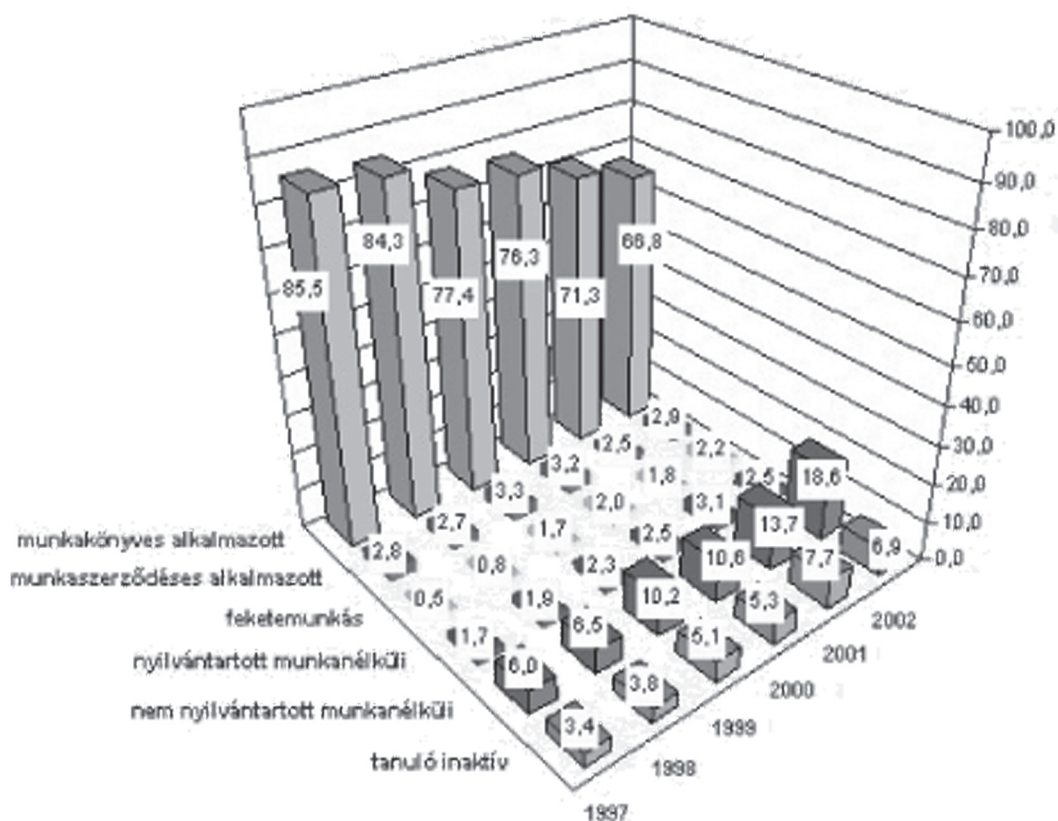
<i>Státus</i>	<i>N</i>	<i>Arány (%)</i>
Munkakönyves alkalmazott	15 565	75,2
Munkaszerződés	597	2,9
Feketemunkás	336	1,6
Nyilvántartott munkanélküli	486	2,3
Nyilvántartásban nem szereplő munkanélküli	2699	13,0
Tanulmányait folytató inaktív	1022	4,9
<i>Összesen</i>	<i>20 705</i>	<i>100</i>

1. táblázat. A végzettek munkaerő-piaci státusa

9. A végzettek mintegy 80 százaléka ennyi idő elteltével ve(he)tte fel egyetemi oklevelét és töltötte ki a kérdőívet.

10. Ezt a csoportot (91 személy) az elemzés során a munkakönyvvel rendelkezők csoportjához csatoltuk.

A munkaerőpiacot dinamikájában nézve – az 1997–2002 közötti időszakban végzett egyes évfolyamokat összehasonlítva – viszont azt látjuk, hogy folyamatosan csökkent a munkakönyves állásban elhelyezkedni tudó fiatal diplomások aránya. Míg az 1997-es évfolyam végzőseinek 86 százaléka rendelkezett ilyen állással az egyetemi oklevél felvételekor, ez az arány a 2002-es évfolyam esetén kétharmad körülire (67%) csökkent. Ugyanakkor a BBTE végzettjeire is érvényes az elméletalkotók azon tétele (Krahn–Lowe 1999, Galasi–Timár–Varga 2001), miszerint elhelyezkedési nehézségeikre a fiatalok egy része a bővülő felsőoktatásban való bennmaradással válaszol. Az egyetem utáni képzést (esetleg egy második alapképzést) választók aránya a vizsgált időszakban 3,4 százalékról 6,9 százalékra emelkedett. A munkakönyves állásban elhelyezkedni nem tudó fiatalok nagyobb része azonban az útkeresők közé tartozik, és a nyilvántartásban nem szereplő munkanélküliek kategóriáját gyarapítja: öt év alatt az ezen kategóriába tartozók aránya jelentősen emelkedett (6 százalékról 18,6 százalékra).



1. ábra. A végzetek munkaerő-piaci státusának változása, 1997–2002

A fentebbi ábráról azt is leolvashatjuk, hogy 1,7 százalékkal nőtt a feketén dolgozók, 0,8%-kal a nyilvántartott munkanélküliek aránya. A munkaszerződéses alkalmazottak aránya azonban majdnem változatlan maradt, leszámítva a 2001–2002-es évfolyamokat, akik esetében fél százalékos növekedés volt megfigyelhető az 1997-ben végzetekhez képest.

Az oktatási rendszer és a munkaerőpiac szinkronitásának vizsgálatakor a munkakönyvvvel elhelyezkedni tudók aránya mellett a másik fontos mutatónk a megszerzett munkahely profilja és a formális képzés közötti megfelelés volt. A teljes népességben azok aránya, akik végzettségüknek megfelelő munkahelyen dolgoznak, 81,4 százalék. Időben vizsgálva azonban a jelenléteket, azt látjuk, hogy az egyes évfolyamok esetén igencsak jelentős ettől az átlagtól való eltérés, valamint a szakmájukban elhelyezkedni tudók aránya is folyamatosan csökkent. Míg az 1997-es évfolyam esetén a végzettek 92 százaléka válaszolta azt, hogy munkahelye végzettségének megfelelő, addig 2002-re ez az arány 73 százalékra csökkent. Akárcsak a munkakönyves állással rendelkezők, a szakmájukban elhelyezkedni tudók aránya is jelentősen (18 százalékkal) csökkent.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Végzettségnek megfelelő	91,7	90,5	88,0	79,5	75,5	72,8
Végzettségnek nem megfelelő	8,3	9,5	12,0	20,5	24,5	27,2

2. táblázat. A képzés és a munkahely profilja közötti megfelelés, 1997–2002 (%)

E csökkenő tendenciák két folyamatot is jelezhetnek. A végzettség és a munkaerő-piaci státus közötti csökkenő megfelelés egyrészt az intézményi képzés és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás szimptomatikus jele, másrészt pedig egy képzési térről egy szervezeti tér felé alakuló intézményi kontextust is jelezhet. Amennyiben a két lehetséges okot ideáltipikusnak tekintjük, azt mondhatjuk, hogy egyfelől a növekvő aszinkronitás negatívan érinti a fiatalokat és veszélyezteteti életpályájukat, másfelől viszont az intézményi kontextus átalakulása nem jelent feltétlenül veszélyeztetettséget, hiszen a szervezeti tér belső lényegéhez tartozik a nagyobb mozgás, a képességek átvihetősége az állások között, valamint a formális képzésekhez történő alacsonyabb kötődés. A valóságban mindkét lehetséges forgatókönyvet figyelembe kell vennünk: a második feltételezésünket – miszerint a képzettségnek való alacsonyabb megfelelés oka a szervezeti tér felé történő elmozdulás lenne – valószínűleg hatékonyabban vizsgálhatnánk a tisztán vokacionális, műszaki jellegű végzettségeknél, amihez azonban a tudományegyetem adatai nem a legmegfelelőbbek. Ugyanakkor – mivel a képzettségnek való megfelelés csökkenésével a munkakönyves állásban elhelyezkedni tudók arányának hasonló mértékű csökkenése is együtt jár – azt valószínűsíthetjük, hogy az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás a fontosabb magyarázó elve e csökkenéseknek.¹¹

Azt is megvizsgáltuk, hogy melyek azok a kategóriák, amelyek jobban ki vannak téve az aszinkronitás veszélyeinek, vagyis nehezebben tudtak munkakönyvet biztosító, illetve a szakmájuknak megfelelő állásban elhelyezkedni. Az összehasonlító vizsgálatok során azt tapasztaltuk, hogy a legnehezebb helyzetben azok voltak, akik a kétféle felsőoktatási rendszer (főiskolai, illetve egyetemi képzés) alsó fokáról, főiskolai képesítéssel próbáltak elhelyezkedni. A főiskolát végzettek mind a munkakönyves állások, mind pedig a végzettségnek megfelelő munkahelyek esetén jelentősen alulreprezentáltak bizonyultak. Míg az egyetemet végzettek 76 százaléka tudott munkakönyvvvel, 83 százalékuk pedig a szakjának megfelelően elhelyezkedni, a

11. A szervezeti tér esetén a formális végzettségnek ugyanis nincs akkora jelentősége a munkaadók számára az alkalmazásnál. Egy jól működő szervezeti tér esetén tehát találkozhatnánk olyan eredményekkel, amelyek szerint alacsony a képzettségnek való megfelelés, de a munkakönyves alkalmazottak arányának mindenképpen magasabbnak kellene lennie.

főiskolai végzettséggel rendelkezők kevesebb mint kétharmada szerzett munkakönyves, illetve végzettségének megfelelő (64 százalék) állást. Az eredmények továbbá azt is mutatják, hogy a főiskolát végzettek szívesebben folytatják tanulmányaikat, illetve igyekeznek olyan képesítést szerezni, amely előnyösebben konvertálható a munkaerőpiacon – arányuk a tanuló inaktívák csoportjában 6,8% az egyetemet végzettek 4,8 százalékához képest. A munkakönyves állások esetén tapasztalható különbséget leginkább a bejegyzetlen munkanélküliek kategóriája egyenlíti ki: itt a főiskolát végzettek 21 százalékkal, az egyetemet végzettek viszont csupán 12,5 százalékkal szerepelnek.

Amint azt már láttuk, az egyetemi oklevél felvételekor az 1997–2002-es évfolyamok végzettségűek 20,2 százaléka volt munkanélküli. A munkanélküliségük okát firtató kérdésre válaszolók (n=3616) helyzetüket leginkább azzal magyarázzák, hogy még tanulnak (29%) vagy nem találtak végzettségüknek megfelelő munkahelyet (27 %). 8 százalékuk nem is keresett, 8 százalékuk pedig egyáltalán nem talált még munkát az egyetem elvégzése után. A munkanélküliség további okaként szerepel még a kivándorlás (12 %), míg a fennmaradó 16,7% „más okot” jelölt meg válaszként.

Elmondható továbbá, hogy a munkanélküliek körében egyre nő azoknak az aránya, akik munkaerő-közvetítő intézmények szolgáltatásait veszik igénybe. Míg az 1997-es évfolyam végzőseinek csupán 9 százaléka fordult ilyen ügynökségekhez, a 2002-es évfolyam esetében ez az arány már 25 százalék volt. Mindez a munkaerő-közvetítő ügynökségek – mint a munkaerőpiacra való átmenetet mediáló intézményi struktúrák – szerepének növekedését jelzi.¹² A következőkben nézzük meg, hogy a munkát találók milyen típusú munkahelyen helyezkedtek el, illetve milyen információs csatornákon keresztül értesültek a leendő munkahelyükről.

Az állami- /a magánszektorban való elhelyezkedés különbségei: A 1997–2002-es évfolyamok végzettjei közül a munkahellyel rendelkezők 54 százaléka állami költségvetési intézményben, 35 százaléka magáncégeknél dolgozik. Vegyes tőkéjű (állami és magán) vállalatoknál a végzettek 8 százaléka helyezkedett el, míg 3% más munkahelytípust jelölt meg. A munkahelyek típusának időbeli változásait vizsgálva kiderül, hogy a vizsgált periódusban folyamatosan nőtt a magánvállalatoknál elhelyezkedők aránya, és csökkent az állami intézményekben, valamint a vegyes tulajdonú vállalatoknál dolgozóké. Ám míg a magánvállalatok esetében ez a növekedés relatív és abszolút értékben is bekövetkezett, az állami intézményeknél csak relatív mértékben csökkent, abszolút mértékben viszonylag állandó maradt. A 2000. július 1. és 2004. július 1. közötti időszakban például körülbelül 1400–1530 között mozgott az állami intézményeknél elhelyezkedő pályakezdő diplomások, illetve frissen végzettek száma.

12. A munkaerő-közvetítő ügynökségekre visszatérünk még az elhelyezkedésben szerepet játszó információforrások elemzésénél.

	1998. nov. 1–1999. jún. 30.	1999. júl. 1–2000. jún. 30.	2000. júl. 1–2001. jún. 30.	2001. júl. 1–2002. jún. 30.	2002. júl. 1–2003. jún. 30.	2003. júl. 1–2004. jún. 30.
Állami intézmény	941 58,3	1052 59,6	1399 57,8	1528 54,9	1432 52,4	1458 50,1
Magánvállalat	380 23,5	452 25,6	711 29,4	924 33,2	1103 40,4	1233 42,4
Vegyes vállalat	237 14,7	209 11,8	224 9,3	243 8,7	130 4,8	138 4,7
Más	56 3,5	53 3,0	86 3,6	87 3,1	66 2,4	82 2,8

3. táblázat: Az egyes elhelyezkedők aránya a munkahely típusa szerint periódusonként (abszolút és relatív gyakoriságok).

Harmadik hipotézisünk szerint a napóleoni modell (a felsőoktatás az állam számára készít fel szakértőket) hagyományai továbbélésének következtében a folyamatok hatásai kevésbé érződnek az állami szektorban, az oktatás és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás a magánszférában erőteljesebb. Mivel az állami szféra erőteljesen képesítésorientált, az egyes állások megszerzése, a pályán való előlépés fontos kritériuma az oktatási rendszerben megszerzett oklevél.¹³ Erőteljes továbbá a kapcsolat az egyes állások betöltéséhez szükséges formális képesítések, illetve az oktatási programok között,¹⁴ ugyanakkor a megszerzett formális képesítés beralakító tényező is, a bérezési kategóriák megállapításakor fontos szerepe van a végzettségnek. A magánszférában azonban a formális képesítésnek való nem teljes megfelelés nem kizáró jellegű, a vállalkozó számára a munkaerő képességei és készségei az elsődlegesek. Ez azonban nem zárja ki a képesítés jelzésértékét az alkalmazottak kiválasztásakor. Ezen jellemzők alapján úgy gondoljuk, hogy – institucionalista értelemben – az állami szféra a belső, a magánszféra pedig inkább a külső munkaerőpiac jegyeit viseli magán, s az oktatási rendszer és a munkaerőpiac között az elmúlt években egyre erősödő aszinkronitás kevésbé érvényesül az állami szféra esetén mint a magánszférában.

Hipotézisünk ellenőrzése érdekében az állami intézményeknél, illetve magánvállalatoknál elhelyezkedett végzetettek hasonlítottuk össze, és ebből következtettünk a két munkahelytípus közötti különbségekre. A vizsgálat során azt találtuk, hogy valóban rövidebb időre van szükség az állami intézményben való elhelyezkedéshez, mint ahhoz, hogy a magánszférában találjon valaki munkahelyet. Azoknak a végzetetteknek, akik az állami szférában helyezkedtek el, átlagosan 3,8 hónapra, a magánvállalatoknál elhelyezkedőknek viszont 5 hónapra volt erre szükségük. Továbbá az állami intézményekben dolgozók esetén a formális képesítés és a munkahely profilja közötti megfelelés majdnem 90 százalékos, míg a magánvállalatok esetén ez csupán 72%.

Az állami szférában az alkalmazás folytonossága is érződik. Az oklevél felvételének pillanatában állami intézményben dolgozók közel 70 százalékának ezen állása volt az eddigi egyetlen, közel egynegyedüknek pedig a második állása. Az oklevél felvételének pillanatában magán-

13. Például a tanügyi állások betöltéséhez nélkülözhetetlenné vált az ún. pedagógiai csomag megszerzése és a közigazgatásban dolgozók számára is léteznek különböző előírások.

14. Gondolunk itt a központilag létrehozott/előírt képzési és továbbképzési programokra (pedagógusok, köztisztviselők számára).

vállalatoknál dolgozók esetén ennél jóval alacsonyabb, 54 százalékos azok aránya, akiknek a jelenlegi az első munkahelye, csaknem 30 százalékuk már a második, 10,3 százalékuk pedig a harmadik munkahelyén dolgozott.

Azt is megvizsgáltuk, hogy a különböző szektorokban milyen információs csatornákon keresztül értesültek az álláskeresők szabad munkahelyekről. A 4. táblázatból jól látható, hogy az állami intézményeknél elhelyezkedőknél a meghatározó információforrás a média, ugyanakkor szignifikánsan magasabb a munkaerő-elhelyező ügynökségek segítségével álláshoz jutottak aránya is. Habár a személyközi viszonyok szerepe mindkét csoport esetén jelentős, ez inkább a magánszférában jelenik meg hangsúlyosabban. Az állami szférában való elhelyezkedésnél ugyanis a belépési feltételek jóval formálisabbak (formális úton hirdetik meg az állásokat, magas szerepe van a megszerzett okleveleknek, jogosítványoknak stb.).

	Állami intézmények		Magánvállalkozások	
Munkaerő-közvetítő ügynökség	1373	16,3 %	353	5,0 %
Média	3400	40,3 %	2470	34,9 %
Család, barátok	1450	17,2 %	2130	30,1 %
Felajánlották	2191	26,0 %	1952	27,6 %
Saját vállalkozást kezdett	28	0,3 %	163	2,3 %
Összesen	8442	100 %	7068	100 %

4. táblázat. Információtípusok szerepe az egyes szektorokban való elhelyezkedésben

Bár az állami szférában inkább biztosított a gyors elhelyezkedés, a képesítésnek megfelelő munkahely és az alkalmazás folytonossága, hiányzik az anyagi megbecsülés, kiemelten a pályakezdők esetén. Az e szektorban dolgozó válaszadók 37 százaléka foglalkozott a munkahelyváltás gondolatával, közülük az anyagi elismerés hiányát 46% elsődleges, további 16 százalékuk pedig másodlagos okként jelölte meg. A magánszférában dolgozók körében valamivel magasabb azok aránya, akik váltani szeretnének, az okok között azonban közel azonos mértékben szerepelt az anyagi elismerés hiánya (29%) és a szakmai kifogások (28 %), továbbá 16 százalékra tehető azok aránya, akik mindkét okot megjelölték.

Láthattuk tehát, hogy az állami és a magánszférában történő alkalmazás eltérő jellemzőkkel bír. Vizsgáljuk most meg azt a feltételezésünket, miszerint az állami szférában kevésbé érződnek a vizsgált időszak változásai, mint a magánszférában. A következő táblázatban a munkahely profilja és a képzettség közötti megfelelés változásait foglaltuk össze szektoronként, évfolyamok szerinti bontásban.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Állami intézmények	94,3	94,8	94,2	89,5	84,8	85,3
Magánvállalkozások	88,6	84,2	80,0	68,2	65,8	59,9

5. táblázat. A munkahely profilja és a végzettség közötti megfelelés alakulása a különböző munkahelytípusok esetén (%).

Megállapíthatjuk, hogy a vizsgált időszakban mindkét szféra esetében csökkent a munkahelyek profilja és a végzettség közötti megfelelés. Ez a csökkenés az állami intézmények esetén csupán 9 százalékos volt, a magánszférában viszont elérte a 29 százalékot. Látható tehát, hogy az elmúlt időszak változásai (az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás növekedése, a képesítési tértől a szervezeti tér felé történő elmozdulás) erőteljesebben érvényesültek a magánszféra esetén, vagyis *az oktatási rendszer és az állami szféra közötti aszinkronitás kisebb mértékű, az igazán nagy különbség az oktatási rendszer és a magánszféra között áll elő.*

A BBTE adatbázisának további tanulságai: Az elemzés során kiderült, hogy a válaszadók majdnem kétharmada felsőfokú tanulmányai befejezése után állt munkába, de jelentősnek mondható azok aránya is, akik már egyetemi éveik alatt dolgozni kezdtek (20%), s a rögtön középiskola után munkába állók aránya is 15 százalék volt. Továbbá a fiatalok egy jelentékeny csoportja az egyetem utáni képzésben folytatja tanulmányait, és késlelteti a munkaerőpiacra való kilépését, valamint újabb képesítések szerzésével igyekszik javítani majdani karrieresélyeit. Folyamatos (és jóval erőteljesebb) emelkedést mutat azonban azok aránya is, akik a bejegyzett, illetve be nem jegyzett munkanélküliek csoportjába tartoznak. A tanuló inaktívok aránya 3-ról 8 százalékra, a nem nyilvántartott munkanélkülieké pedig 6-ról 19 százalékra emelkedett.

Láttuk, hogy a vizsgált időszakban a legveszélyeztetettebbek a főiskolát végzettek voltak, akik mind a hosszú távú alkalmazás (munkakönyves állások), mind pedig a végzettségnek megfelelő munkahelyek esetén jelentősen alulreprezentáltak bizonyultak. Ezek az eredmények azt jelzik, hogy az alacsonyabb rangú formális képesítések nehezebben konvertálhatók a munkaerőpiacon.

A munkahelyi mobilitás tekintetében kijelenthetjük, hogy a munkahely-változtatások inkább a szakmából kifelé történnek, és nem a szakmában való elhelyezkedést segítik. Azon válaszadók esetén, akik munkahelyet váltottak, alacsonyabb a képesítés és a munkahely profilja közötti megfelelés, mint azok esetén, akik megtartották munkahelyüket. Ilyenfajta munkaerő-piaci fluktuációt általában a szervezeti térként jellemezhető oktatási rendszer valószínűsít, ahol inkább az általános képességek átadása zajlik, ezáltal a munkahelyek közötti mozgás könnyebb, a munkavállalók nem veszítenek humántőke-befektetésükből. Sajnos a Babeş–Bolyai Tudományegyetem adatbázisából nem derül ki, hogy ez a nagyobb méretű fluktuáció párosul-e előrejutással, vagy csak az oktatási rendszer és a munkaerőpiac között létező aszinkronitás kényszerű következménye, a munkahelyek gyorsabb változtatása pedig az útkeresés része.

Szintén az intézményi kontextus megváltozását igazolta a munkahely megszerzésekor releváns információs csatornák szerepének időbeni átalakulása is. A munkahely-keresésben az intézményes oktatás által kibocsátott jogosítványok helyett fokozatosan felértékelődik a személyközi (paternalisztikus és szakmai) viszonyok és a formális oktatáson kívüli intézmények (munkaközvetítők) szerepe, amely alapvetően olyan rendszerek sajátja, ahol kisebb a vokacionális oktatás súlya, kevésbé rétegzett és alacsony standardizált az oktatás – az 1997–2002-es időszakban végzettek között 6 százalékról 17 százalékra növekedett azok aránya, akik munkaközvetítő intézmények segítségével szereztek munkahelyüket.

Nem elhanyagolható, hogy – ami az egyes társadalmi csoportok közötti különbségeket illeti – az 1998–2005 között gyűjtött adatok inkább csak jelzésértékkel bírnak, és az újabb hipotézisek megfogalmazásában segítenek. A kérdőív 2005 júniusáig használatban lévő változatai ugyanis nem tartalmaztak kérdéseket a fiatalok szociokulturális hátterére, ezáltal nem tették lehetővé mobilitás-vizsgálatok elvégzését. Nem lehet megkülönböztetni a fiatalokat származási helyük

alapján sem, mivel a rögzített településtípusok az aktuális lakóhelyet jelölik. Az állami munkahelyek esetén sincs konkrétan megjelölve az illető munkahely profilja, ezáltal a nők felülreprezentáltságának okait csupán sejtéseink alapján vezethetjük vissza az általuk nagyobb valószínűséggel betöltött pedagógusi állásokra. Ugyanakkor megfigyelhető például az, hogy a férfiak a magánszférában elhelyezkedők között, a munkanélküliek, illetve a továbbtanulók csoportjában is átlagon felül képviseltetik magukat. Szintén inkább ők azok, akik már egyetemi éveik alatt dolgozni kezdenek. Nemzetiségek szerint jelentősebb különbségeket a munkahely típusában, valamint a továbbtanulás mértékében fedeztünk fel. A magyar nemzetiségűek az állami szférában elhelyezkedők, illetve a továbbtanulók között voltak felülreprezentáltak.

KÖVETKEZTETÉSEK

Tanulmányunkban az oktatási rendszer és a munkaerőpiac kapcsolatát vizsgáltuk romániai viszonylatban, vizsgálatunk tárgya a pályakezdő diplomások munkaerő-piaci elhelyezkedése volt, a kutatás központi problémáját az átmenet strukturális tényezőinek feltárása jelentette. A vizsgálat során az intézményes oktatásból a munka világába való átmenet jelenségét két átfogóbb folyamat, a tudástársadalom térnyerése és a posztszocialista átalakulás kontextusába helyeztük. A jelenségek értelmezésében oktatáspolitikai modellekre, munkaerő-piaci elméletekre, valamint Yossi Shavit és Walter Müller az intézményes oktatásból a munkaerőpiacra való átmenetről alkotott elméletére támaszkodtunk. A román oktatási rendszert az említett szerzőpáros által javasolt dimenziók mentén vizsgáltuk meg, és őket követve alakítottuk ki fő hipotéziseinket.

Feltételeztük, hogy az oktatási rendszer átalakulása miatt az intézményi kontextus képesítési térről szervezeti térre való változásának lehetünk tanúi, amelynek következtében az elmúlt időszakban a romániai pályakezdő diplomások az intézményes oktatásból a munka világába történő átmenete egyre kevésbé kiszámítható. Továbbá valószínűsítettük, hogy a szervezeti tér felé történő váltás gyorsabb a rugalmasabb munkaerőpiac, mint az intézményi tehetetlenséggel küzdő oktatási rendszer esetén, minek következtében az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás egyre erősödik. Ugyanakkor úgy gondoljuk, hogy a napóleoni modell hagyományainak továbbélése miatt e folyamatok hatásai kevésbé érződnek az állami szektorban.

Az oktatási minisztériumi, valamint nemzetközi összehasonlító adatok alapján a román oktatási rendszer szerkezetével kapcsolatosan megállapítottuk, hogy azt a tanügyi reformok előtt általánosan az erős standardizáltság, a vokacionális oktatás átlagon felüli súlya, valamint a viszonylag magas rétegzettség jellemezte. Ez Shavit–Müller szerint a munkaerőpiacra történő kiszámítható átmenetet valószínűsíti, ahol az oktatási intézmények által kibocsátott jogosítványok megbízható jelzésként funkcionálnak a munkaerőpiacon. Ezzel szemben az általunk vizsgált időszakban (1997–2002) a rugalmasabb oktatásszervezés, az intézményi autonómia növekedése, valamint a részleges decentralizáció a vizsgált dimenziók (standardizáltság, rétegzettség, vokacionalitás) mentén egy másfajta jellemzőkkel leírható felsőoktatási rendszert hozott létre. Ezen jellemzők egy kevésbé kiszámítható átmenetet valószínűsítenek, az oktatási rendszer nem kapcsolódik szorosan a munkaerőpiachoz, a munkaerő allokációja egyre inkább a kereslet és kínálat alakulása, illetve piaci közvetítők által valósul meg.

Második hipotézisünk azt feltételezte, hogy az intézményi tér változása miatt az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti aszinkronitás mértéke az elmúlt években növekedett, az

előbbi az intézményi tehetetlenség miatt nem volt képes elég gyorsan reagálni a megváltozott munkaerőpiac elvárásaira. Hipotézisünket a Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzettjeinek adatai alapján teszteltük: az 1997–2002-es évfolyamok összehasonlításakor azt tapasztaltuk, hogy évről évre csökkent azok aránya, akik az egyetem befejezése és az egyetemi oklevelük kivétele közötti időszakban munkakönyves álláshoz jutottak. Hasonló eredményeket kaptunk a megszerzett munkahely profilja és a végzett szak közötti megfelelést illetően is. Egy szervezeti térnek számító intézményi kontextusban a formális végzettség és a munkahely profilja közötti megfelelés alacsonyabb aránya várható, a munkakönyves állással rendelkezők arányának azonban ennél magasabbnak kellene lennie. Mivelhogy mindkét mutató 20 százalékos csökkenését regisztráltunk, arra következtethetünk, hogy *az alacsony megfelelés a végzettség és a munkahelyi státus között, a munkakönyves állásban elhelyezkedni tudók arányának folyamatos csökkenése az intézményi képzés és a munkaerőpiac közötti összhang hiányát jelzi; a vizsgált időszakban az aszinkronitás folyamatosan nőtt.*

Végül a strukturális tényezők feltárásával kapcsolatos utolsó hipotézisünk szerint e folyamatok hatásai kevésbé érződnek az állami, mint a magánszektorban. Láthattuk, hogy az állami szektorban a munkaerő allokációját és bérezését adminisztratív intézkedések és szabályozók irányítják, az elhelyezkedés során fontosak a formális képesítések, a belépési módok formalizáltabbak, biztosított az alkalmazás folyamatossága. A munkába álláshoz rövidebb időre van szükség, kisebb a munkahely-változtatások aránya és magasabb a munkahelyek profilja és a végzettség közötti megfelelés.

A vizsgálat során tehát mindhárom hipotézist igazoltuk. Az elmúlt időszakban Romániában megváltozott az intézményi kontextus: a képzési tér felől a szervezeti tér fele mozdult el. A fiatal végzettségű munkaerőpiacra történő átmenete egyre kevésbé előre jelezhető. Az oktatási rendszer tehetetlensége miatt lassabban reagált a változásokra, nem volt képes alkalmazkodni a munkaerőpiac új igényeihez, a pályakezdő diplomások egyre nehezebben jutnak munkakönyves állásokhoz, és a közvetlen szakmában való elhelyezkedés is nehezebbé vált. A felsőoktatás a napóleoni modellt követve hagyományosan az állam számára termelt szakértőket; ennek hatása ma is nyilvánvaló, az oktatási rendszer és az állami szféra között az aszinkronitás kisebb mértékű. Mivel az állami intézmények munkaerő-felszívó képessége az elmúlt időben nem növekedett, a magánszféráé viszont igen, a bővülő felsőoktatás – Shavit és Müller féle 4. hipotézisnek megfelelően – tovább erősíti az oktatás és a munkaerőpiac közötti aszinkronitást.

A megváltozott strukturális feltételek megváltozott karriermagatartást kívánnak a pályakezdők részéről. A jelenlegi munkaerő-piaci elvárások nagyobb rugalmasságot, alkalmazkodóképességet, önállóságot, problémamegoldó képességet, kreativitást igényelnek, az intézményes oktatás feladata pedig az, hogy ezen képességek megszerzése megvalósuljon. Az oktatás intézményi sajátosságai és a munkaerőpiac közötti növekvő aszinkronitás azonban jelzi, hogy az oktatási rendszer alkalmazkodásában jelentős hiányosságok vannak.

FORRÁSOK

Key Data on Education in Europe 2005, Office for Official Publications of the European Communities, Brussels–Luxembourg: Education and Culture–Eurydice–Eurostat

Situația învățământului secundar în România în anul școlar 2001/2002 [A romániai középfo-kú oktatás helyzete a 2001/2002-es tanévben], Ministerul Educației și Cercetării, www.edu.ro

Situația învățământului preuniversitar în anul școlar 2002/2003 [A romániai középfo-kú oktatás helyzete a 2002/2003-es tanévben], Ministerul Educației și Cercetării, www.edu.ro

FELHASZNÁLT IRODALOM

Báger Gusztáv (szerk.) 2004: A felsőoktatás átalakulása, a finanszírozás korszerűsítése, Budapest, [http://www.asz.gov.hu/ASZ/sajto2004.nsf/d0484fa98d849458c1256e2a00521b49/91f4429da545db3bc12571480040b192/\\$FILE/t53.doc](http://www.asz.gov.hu/ASZ/sajto2004.nsf/d0484fa98d849458c1256e2a00521b49/91f4429da545db3bc12571480040b192/$FILE/t53.doc)

Beck, Ulrich 1999: Túl renden és osztályon? In Angelusz Róbert (szerk.): *A társadalmi réteg-ződés komponensei. Válogatott tanulmányok*, Budapest: Új Mandátum, 418–468.

Chisolm, Lynne 1999: From Systems to Networks: The Reconstruction of Youth Transitions in Europe. In Heinz Walter.R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, New York: Cambridge University Press, 298–318.

Csata Zsombor 2004a: Iskolázottsági esélyegyenlőtlenségek az erdélyi magyar fiatalok körében. *Erdélyi Társadalom, Szociológiai Szakfolyóirat*, 2004, 1., 99-132

Csata Zsombor 2004b: Az iskolázottság nyelvének szociológiai háttere Erdélyben. In Kiss Tamás (szerk.): *Népesedési folyamatok az ezredfordulón Erdélyben*, Kolozsvár: Kriterion

Dogaru, Ilie (ed.) 2005: *Costuri medii în învățământul preuniversitar – studii, analize, metodologii* [A közoktatás átlagos költségei – tanulmányok, elemzések, metodológiák], București: Ceres

Fóris-Ferenczi Rita 2004: Értelmezési kontextusok a minőség fogalmához a romániai közép-fokú oktatásban. *REGIO* 2004, 2., 15–56

Gábor Kálmán 2004: Mozaik 2001 – A perifériából a centrumba. Tézisek a határon túli magyar fiatalok helyzetének az értelmezéséhez. *Erdélyi Társadalom, Szociológiai Szakfolyóirat*, 2004, 2., 9–24.

Galasi Péter–Timár János–Varga Júlia 2001) *Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon*, Budapest: BKAE Emberi Erőforrások Tanszék

Heintz, Walter R 1999: Introduction: Transitions to Employment in a Cross-National Perspective. In Heinz Walter.R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, New York: Cambridge University Press, 1–24.

Hrubos Ildikó 1999: *A japán felsőoktatási modell*, Budapest: Oktatókutató Intézet, http://www.hier.iif.hu/hu/letoltes.php?fid=kutatas_kozben/63

Krahn, Harvey–Lowe, Graham S. 1999: School-to-Work Transitions and Postmodern Values: What's Changing in Canada? In Heinz Walter.R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, New York: Cambridge University Press, 260–283.

Polónyi István 2002: *Az oktatás gazdaságtana*, Budapest: Osiris, 190–201.

Rosenbaum, James E. 1999: Institutional Networks and Informal Strategies for Improving Work Entry for Youths. In Heinz Walter.R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives*, New York:Cambridge University Press, 235–259.

Shavit, Yossi–Müller, Walter (eds.) 1998: *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destination*, Oxford: Oxford University Press

Suhajda Éva Virág 2005: A tudás megosztása és termelése a tudásintenzív szervezetek életében (szakdolgozat), Budapest: Corvinus Egyetem

Sveiby, Karl Erik 2001: *Szervezetek új gazdagsága: a menedzselt tudás*, Budapest: Akadémiai

Tóth Tamás 2001: A napóleoni egyetemtől a humboldti egyetemig. In Tóth Tamás (szerk.): *Az európai egyetem funkcióváltozásai*, Budapest: Professzorok Háza, <http://www.fil.hu/tudrend/Tt/egy-kot/toth2.htm>