

OTDK-DOLGOZAT

2015

**ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKAERŐPIACON A LAKHELY ÉS A
CSALÁDI HÁTTÉR SZEMPONTJÁBÓL**

**EQUALITY OF OPPORTUNITIES IN LABOUR MARKET FROM THE
PERSPECTIVES OF LIVING PLACE AND FAMILY BACKGROUND**

Kézirat lezárva: 2014. október 26.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
1. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE A FOGLALKOZTATÁSBAN	3
1.1 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE.....	3
1.2 HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	4
1.3 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ÉRVÉNYESÍTÉSE A FOGLALKOZTATÁSBAN	4
2. LAKÓHELYI PROBLÉMÁK ÉS INGÁZÁS	7
2.1 TÉRKÉPEN A MAGYAR MUNKANÉLKÜLISÉG	7
2.2 A VÁROSI LEVEGŐ SZABADDÁ TESZ?	9
2.3 INGÁZÁS A MINDENNAPOKBAN	10
3. A CSALÁDI HÁTTÉR, MINT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ	14
3.1 A CSALÁDTAGOK VÉGZETTSÉGÉNEK BEFOLYÁSA.....	14
3.2 ISKOLÁZTATÁSI LEHETŐSÉGEK.....	16
3.3 CSALÁD A JELENBEN	19
4. HIPOTÉZISEK A FOGLALKOZTATÁSBELI ESÉLYEGYENLŐTLENSÉGRŐL ..	21
5. A VIZSGÁLAT ANYAGA	24
6. MÓDSZERTAN	25
7. EREDMÉNYEK	26
8. ESÉLYEGYENLŐSÉG A LAKHELY SZEMPONTJÁBÓL	28
8.1. MUNKANÉLKÜLISÉGI MUTATÓK KÜLÖNBÖZŐ TELEPÜLÉSTÍPUSOKBAN	29
8.2. A VÉGZETTSÉG BEFOLYÁSA AZ EGYES TELEPÜLÉSTÍPUSOKBAN	30
8.3. NÉZŐKÉPEK MÁS MEGVILÁGÍTÁSBAN.....	32
8.4. RÉSZÖSSZEGZÉS.....	33
9. ESÉLYEGYENLŐSÉG A CSALÁDI HÁTTÉR SZEMPONTJÁBÓL	35
9.1 RENDEZETT CSALÁDI HÁTTÉR, MINT A GYERMEK BOLDOGSÁGÁNAK ZÁLOGA.....	35
9.2 CSALÁDUNKTÓL FÜGG A FIZETÉSÜNK?	37
9.3 A VÉGZETTSÉG ÖRÖKLŐDÉSE	38
9.4 ANYAGI KÉRDÉSEK A TOVÁBBTANULÁS SZEMPONTJÁBÓL.....	40
9.5 NÉZŐKÉPEK MÁS MEGVILÁGÍTÁSBAN.....	43
9.6 RÉSZÖSSZEGZÉS	44
10. ÖSSZEFOGLALÁS	47
11. KÖVETKEZTETÉSEK	50
IRODALOMJEGYZÉK	52
MELLÉKLETEK	I

TÁBLÁZAT - ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. kép: Munkanélküliségi helyzet Magyarországon (2014. július)	8
1. ábra: A foglalkoztatottak száma és megoszlása ingázás szerint	10
2. ábra: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak szám és megoszlása legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint.....	11
3. ábra: A foglalkoztatottak száma és megoszlása a munkahelyre közlekedés időtartama szerint	12
4. ábra: A foglalkoztatottak száma és megoszlása a munkahelyre közlekedés módja szerint .	13
5. ábra: A helyben tanuló és eljáró általános iskolás gyermekek megoszlása a szülők iskolai végzettsége szerint.....	16
6. ábra: Az egyszülős családok számának és összetételének alakulása, 1970-2011	19
1. táblázat: Nemek szerinti megoszlás	26
2. táblázat: Életkor szerinti megoszlás	27
3. táblázat: Munkavállalók településtípusok szerinti megoszlása a munkahelykeresés nehézségének szempontjából (egyéni tapasztalatok alapján).....	28
4. táblázat: Munkavállalók településtípus szerinti megoszlása a munka nélkül töltött időt tekintetében	30
5. táblázat: Végzettségének megfelelő munkát végez? (fővárosi diplomások)	32
6. táblázat: Végzettségének megfelelő munkát végez? (faluban élő diplomások).....	32
7. táblázat: Munkavállalók településtípusonkénti megoszlása az utazással eltöltött idő szerint	33
8. táblázat: Munkavállalók megoszlása családi háttérük jellege szerint	36
9. táblázat: Munkavállalók megoszlása családi háttérük- és gyermekkori családjukhoz való viszonyulásuk jellege szerint.....	36
10. táblázat: Munkavállalók és édesapjuk végzettsége közötti összefüggések	38
11. táblázat: Munkavállalók és édesanyjuk végzettsége közötti összefüggések	39
12. táblázat: Legmagasabb iskolai végzettség abban az esetben, ha mindkét szülő diplomás	40
13. táblázat: Munkavállalók megoszlása családi háttérük jellege és a szülői támogatás mértéke szerint	41
14. táblázat: Kapott tanácsot a szüleitől a pályaválasztást illetően? (mindkét szülő diplomás)	42
15. táblázat: Kapott tanácsot a szüleitől a pályaválasztást illetően? (mindkét szülő 8 általánost végzett).....	42
16. táblázat: Munkavállalók megoszlása iskolai végzettségük és jelenlegi beosztásuk szerint	44

BEVEZETÉS

A humán-erőforrás tanácsadás területén számos nehéz faladattal találkozhatjuk szembe magunkat a tanácskérők egyéni igényei és a munkaerő-piaci viszonyok sokszínűsége miatt. Egy jó szakember éppen ezért a lehetőségek minél jobb kiaknázása érdekében alapkövetelményként tekint a mindenkorin munkaerő-piaci helyzet folyamatos követésére és a tanácskérővel kialakított bizalmi kapcsolatra, amihez elengedhetetlen az egyén addigi életpályájának alapos ismerete. Az életpálya, mint olyan, magában hordozza az eddig megszerzett képesítéseket, technikai képességeket, a tanácskérő belső preferenciarendszerét, de ugyanígy jelenlegi és múltbéli körülményeit is.

Saját körülményeit természetesen mindenki másképp éli meg, ami az egyik embernek kedvező feltételnek számít, ugyanazt más hátránnyként élheti meg. Az egyes területeken észlelhető szubjektív hátrány megélése némelyeket még jobb teljesítményre ösztönözhet, sokakban azonban frusztrációt okozhat. A hátrány ösztönző, vagy éppen visszahúzó hatása természetesen annak jellegétől is függ, hiszen azokon a körülményeken, amiken magunk is viszonylag könnyen változtatni tudunk (pl. egy nyelvvizsga vagy jogosítvány megszerzése), hamarabb túltesszük magunkat és végül pozitívan értékelhetjük a helyzetet.

Ugyanakkor sok olyan tényezővel is találkozhatunk, amelyeken egyáltalán nem, vagy csak igen nagy (főként anyagi és fizikai) erőfeszítések árán tudunk változtatni. Ilyen lehet például a lakóhely megváltoztatása vagy a családi körülmények jobbá tétele, de saját hányattatott gyermekkorunkra vagy az iskolaévek alatt tapasztalható családi háttérünkre már nincs befolyásunk. Ez a fajta frusztráció a későbbiek során az egyén életének más aspektusaira is kihathat, legyen az magánélet vagy éppen munkavállalás.

A munkavállalás során megélt hátrány és az ilyen jellegű megkülönböztetés sokszor jelentősen befolyásolhatja a munkavállaló jövőbeni hozzáállását és pszichikai állapotát, ezért a humán-szolgáltatásban dolgozók számára igen fontos ezen szituációk minél alaposabb ismerete. Munkáltatói oldalról a hátrányos megkülönböztetés azonnal egy új szintre emeli a dolgot, ez pedig nem más, mint az esélyegyenlőség témaköre, valamint ennek a gyakorlatban történő alkalmazása.

Az esélyegyenlőség fogalmával kapcsolatban a „hátrányos helyzet” kifejezést többnyire valamilyen testi vagy szellemi fogyatékos-sággal, a nemek közötti különbséggel, vagy etnikai viszonyokkal azonosítják, pedig sokszor sokkal kézenfekvőbb dolgokról van szó.

A fenti szegmentálás természetesen helyes, és a legnagyobb problémákat is ezek a tényezők hordozzák magukban, de mint mondtuk, ez egyáltalán nem minden.

Jelen kutatás célja, hogy feltárja, milyen eséllyel indulnak egymáshoz viszonyítva a földrajzilag kedvezőtlenebb helyen élő, valamint kevésbé jó családi háttérrel rendelkező munkavállalók a versenytársakhoz képest. Vajon mekkora különbségek észlelhetők az egyének között e tekintetben, s hogyan befolyásolja elhelyezkedési esélyeiket múltbéli vagy jelenlegi családi helyzetük. Hogyan viszonyulnak a munkavállalók a mindennapos ingázáshoz vagy éreznek-e esetleg hátrányos megkülönböztetést családi körülményeik miatt?

A kutatás eredményei segítséget nyújthatnak a munkaügyi szervezetek munkájában, a tartós álláskeresők minél hatékonyabb reintegrálásában, s olyan további programok kidolgozásában, amik a fent említett szempontokból halmozottan hátrányos helyzetű munkakeresőket hivatottak felzárkóztatni.

1. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE A FOGLALKOZTATÁSBAN

2003 óta külön törvény¹ szabályozza egységesen a gazdasági és szociális viszonyok valamennyi területére kiterjedően az egyenlő bánásmód követelményét (Musa, 2012), ami sokkal tágabb, mint csupán a nemek közötti diszkrimináció kérdésköre. A foglalkoztatás és a munkavégzés a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség kulcselemei, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok gazdasági, társadalmi és kulturális életben való teljes jogú részvételéhez. Ennek ellenére a foglalkoztatási-, és munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés számos esetével találkozhatunk.² A könnyebb érthetőség érdekében mindenekelőtt fontosnak tartom néhány kulcsfogalom tisztázását, úgy mint az egyenlő bánásmód vagy hátrányos megkülönböztetés definiálását, illetve ezen meghatározások foglalkoztatás szempontjából történő értelmezését.

1.1 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE

A család és munka összeegyeztetése az esélyegyenlőség szempontjából EU-s szinten is igen nagy szerepet játszik, melyet jól tükröz, hogy már az 1957-es Római egyezményben is benne foglaltatik az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve, amely az Európai Közösség nemi esélyegyenlőség politikájának kiindulópontja volt. (Lewis, 2006) Ez egyfajta keretet adott a meglévő és leendő tagállamoknak is arra vonatkozóan, hogy a későbbiekben miként szabályozzák saját rendelkezéseikben az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód kérdéskörét.

Ma Magyarországon az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó 2003. évi CXXV. törvény általános rendelkezései egyértelműen meghatározzák, hogy az ország területén tartózkodó természetes-, vagy jogi személyekkel, illetve a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, valamint az egyéni szempontok figyelembevételével kell eljárni.

A törvényi meghatározás kulcsa a szövegezésben kétszer is megjelenő „azonos” szóban rejlik, amely ebben az esetben mértékhatározóként jelenik meg, jelezve az egyes személyek, csoportok közötti összehasonlítás azonos jellegének követelményét. Ezen kívül fontos eleme még a meghatározásnak az „egyéni szempontok” figyelembe vétele is, amely a

¹ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

² A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_hu.htm (letöltve: 2014.10.20)

döntéshozóknak enged meg egy kisebb fajta mozgásteret az egyenlő elbánás érvényesítésének szempontjából.

1.2 HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

A törvény³ jól körülhatárolja a hátrányos megkülönböztetés azon eseteit is, amelyek elkövetésével a tényállás megvalósul. A felsorolásban az alapvető kritériumok (nemi, faji, vallási megkülönböztetés tilalma) mellett megtalálható ugyan az egyén családi állapotára, (anyaságra vagy apaságra) illetve a társadalmi származásra vonatkozó megkülönböztetés tilalma is, ám míg ezeket a törvény külön is nevesíti, addig ez egyén lakóhelyéről egyáltalán nem esik szó, ez az „*egyéb helyzet*” kategóriába sorolandó. Ez igen nagy problémát jelenthet abból a szempontból, hogy a törvény értelmezése során sokkal könnyebben átsiklik felette az ember, arról nem is beszélve, hogy ebben a felosztásban jelentőségéből is jócskán veszít, holott a lakóhely alapján történő hátrányos megkülönböztetés igen nagy problémát jelenthet például a foglalkoztatásban.

A lakóhely ugyanis már az egyén gyermekkorától kezdve nagyban meghatározza jövőbeli lehetőségeit, legyen szó az iskoláztatási lehetőségekről, továbbtanulásról, vagy munkavállalásról. Az előbbi fogalmak sorrendje nem véletlen, hiszen egyik lehetőség következik a másikból, amelynek végén az egyén vagy pozitívan, sikerként értékeli eddigi életpályáját, vagy hátrányként éli meg azt és nincs megelégedve sem jelenlegi élethelyzetével, sem pedig önmagával, ami szélsőséges esetekben igen súlyos pszichikai következményekkel is járhat.

1.3 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ÉRVÉNYESÍTÉSE A FOGLALKOZTATÁSBAN

A teljesség igénye nélkül itt csupán a törvénynek⁴ jelen tanulmány szempontjából lényeges rendelkezéseit vennénk sorra, melyek jól tükrözik, hogy a munkáltatók főként az egyes álláshirdetések feladásakor vétenek az egyenlő bánásmód követelményével szemben. Ez esetben azonban mindenképpen pozitívumként értékelendő, hogy a jogszabály e helyütt külön nevesíti a családi körülményekre vonatkozó hátrányos megkülönböztetést is. (Itt is csak a tanulmány szempontjából feltétlenül releváns tényezőket emelném ki).

³ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8§

⁴ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 21§

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett módon is megvalósíthatja, úgy, hogy erről a munkavállaló adott esetben nem is értesül. Mivel a nyilvános álláshirdetésekből szereplő megkülönböztető kritériumok (főleg nemre és életkorra vonatkozóan) az egyént jelentősen korlátozhatják a munkához való hozzájutásban, illetve körülhatárolják az alkalmazás feltételeit is, ilyen értelemben a hirdetést feladó már a munkaerő felvétel első lépésénél sem vette figyelembe az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályozásokat, ami sok esetben egyéni jogsérelemhez vezethet. Az egyén családi körülményeinek figyelmen kívül hagyása is hasonló eset, hiszen a jogszabály világosan leírja, hogy a munkáltató akkor is hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkavállalóval szemben, ha nem veszi figyelembe annak szülői mivoltát és az ezzel járó kötelezettségeit (pl. nem adja ki a szülői szabadságot, vagy visszaél vezető pozíciójával annak kérelmezése esetén.)

A munkáltatók többsége természetesen igyekszik betartani ezeket a kritériumokat, mégsem kell azonban sokat lapozgatnunk egy-egy állás kereső portált ahhoz, hogy olyan hirdetésekre akadjunk, amelyekben nemre, korra, vagy éppen lakhelyre vonatkozó hátrányos megkülönböztetés szerepel. (Pl.: Titkárnőt felveszünk, 20-28 év között, Budapestiek előnyben.)

A rutinosabb cégek persze az állás meghirdetésénél odafigyelnek arra, hogy ilyen jellegű hibát ne kövessenek, el, ezeknek ugyanis könnyen jogi következményei lehetnek. Ezt elkerülendő, a gyakorlott HR-es eleve úgy fogalmazza meg a hirdetést, hogy efféle szűrők ne kerüljenek bele, azt azonban, hogy az állásinterjún, vagy az elbírálás alkalmával mi alapján rangsorol a munkáltató, már igen nehéz kiszűrni. A látens diszkrimináció ezen formáját a munkavállaló sokszor közvetlenül nem is érzékeli, pedig sok esetben igen nagy hangsúlyt fektetnek például a jelentkező nemére, vagy életkorára. (Esetenként eleve be sem hívják állásinterjúra a férfi, vagy nő jelentkezőket, viszont az önéletrajzokat mindenkitől befogadják.)

Az egyén lakhelye és családi háttere is ebbe a kategóriába esik, hiszen ezekre az adatokra is sokszor csak az állásinterjún kérdez rá a munkáltató, a végső elbírálásnál azonban igenis számítanak ezek az adatok. A munkáltatók többségének fontos, hogy az alkalmazottak ne késsenek, sürgős esetben gyorsan elérhetőek legyenek, amit a lakóhely esetleges nagy távolsága nem igazán tesz lehetővé. A munkavállalókkal ezt a tényt természetesen csak a legritkább esetben osztják meg - nem is nagyon tehetik, hiszen könnyen jogi következményei lehetnek. A legtöbb esetben nem is tudatják azonnal a

jelentkezőkkel az állásinterjú eredményét, lezárásként általában annyiban maradnak a felek, hogy ha úgy alakul, keresni fogják egymást, ám hogy ezután a munkáltató mi alapján rangsorol, már senki sem kíséri figyelemmel.

2. LAKÓHELYI PROBLÉMÁK ÉS INGÁZÁS

2.1 TÉRKÉPEN A MAGYAR MUNKANÉLKÜLISÉG

Magyarországon, noha a legutóbbi adatok szerint az Európai Unió átlag alatt van a regisztrált munkanélküliek száma, még mindig igen nagy feladatot jelent az álláskereső létszámának mérséklése. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal adminisztratív adatai szerint 2014. július végén 414 ezer fő volt a nyilvántartott álláskereső létszáma, ami 16,7%-os mérséklődést jelent 2013 júliusához képest.⁵

A statisztikák rendszerint nemek, életkor, és a munkakeresés hossza alapján rangsorolnak, kis hazánkban azonban igen jól meg lehet rajzolni a munkanélküliség földrajzi térképét is. Az ország Budapest központúsága a munkaerő-piaci viszonyokban is visszatükröződik, míg a lehetőségek szempontjából hátrányos helyzetűnek tartott Dél-nyugati, vagy Észak-keleti régiókban valóban nagyobb arányban jelentkezik a munkanélküliség. A geoindex.hu az ArcAdat adatbázisa alapján minden hónapban elkészíti Magyarország munkanélküliségi térképét, amely igen szemléletesen mutatja be a jelenlegi helyzetet. Jelen tanulmány keltekor az elérhető legfrissebb térkép a 2014. július havi adatokat mutatja.⁶ (1. kép) (A nyári idénymunkák számának növekedése miatt az adatok egy kicsit kedvezőbb képet mutathatnak a mindenkori átlagnál, ez az eltérés azonban nem számottevő, viszont éppen azokon a területeken húzza fel az arányokat, amik még így is rosszabb képet mutatnak a többinél.)

⁵ Munkanélküliség, 2014. május–július

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun21407.pdf> (letöltés: 2014.10.20.)

⁶ Munkanélküliségi térképek Magyarországra – 2014. július

<http://www.geoindex.hu/elemzesi-temakorok/munkanelkuliseg/munkanelkulisegi-terkepek-magyarorszagra-2014-julius/> (letöltés: 2014.10.20.)

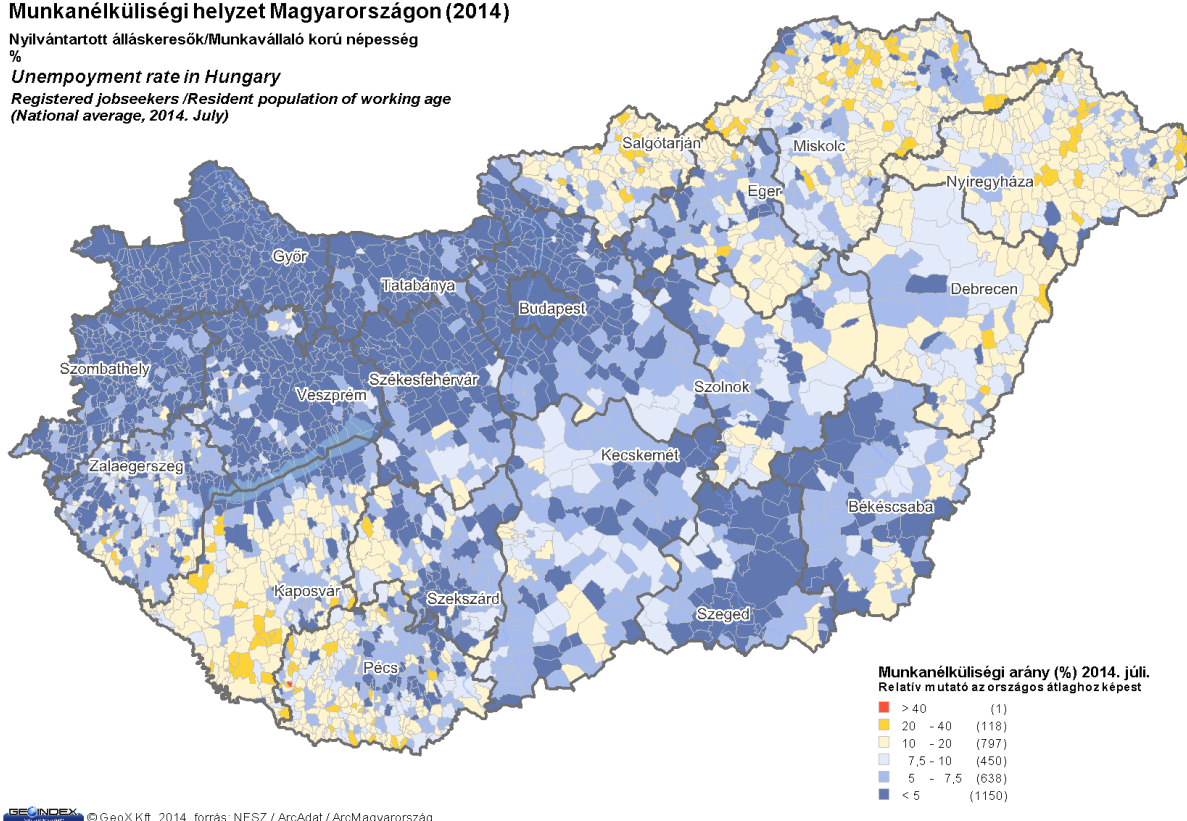
Munkanélküliségi helyzet Magyarországon (2014)

Nyilvántartott álláskereső/Munkavállaló korú népesség

%

Unemployment rate in Hungary

Registered jobseekers /Resident population of working age
(National average, 2014. July)



1. kép: Munkanélküliségi helyzet Magyarországon (2014. július)

Forrás: ArcAdat (2014) alapján, geoindex.hu

A térképen jól látszik, hogy mely régiókban a legnagyobb a munkanélküliek aránya, 20-40% közötti számokkal főleg a Dél-nyugati és Észak-keleti régiókban találkozhatunk. A kedvezőtlenebb gazdasági adottságokkal rendelkező területeken csupán a nagyobb városok nyújthatnak megoldást az álláskereső számára, ami azonban sokszor több órányi utazással jár, az ezzel járó költségekről nem is beszélve, de erről bővebben majd egy későbbi fejezetben.

Az egyes régiók megyeszékhelyei és nagyvárosai igen nagy tömegeket vonzanak a kisebb falvakból illetve településekről, mégis sokan a motiváció, a megfelelő végzettség, vagy lehetőségek hiányában mégsem találnak állást, ami a munka nélkül töltött idő hosszától függően rendszerint egyre nagyobb reménytelenséget és kilátástalanságot, egyfajta apátiás állapotot eredményez az érintett családok körében. Ezt megakadályozandó, az ebből a szempontból fokozottan veszélyeztetett települések esetében elengedhetetlenül fontos, hogy az itt dolgozó szakemberek tisztában legyenek a terület gazdasági viszonyaival és az itt élők lehetőségeivel, amihez jelen tanulmány is igyekszik hozzájárulni.

2.2 A VÁROSI LEVEGŐ SZABADDÁ TESZ?

A területi felosztás szempontjából két nagyobb törésvonalat figyelhetünk meg, egyrészt Kelet-Nyugat irányban, másrészt pedig a város-vidék vonatkozásában. A nagyvárosok munkaerő-piaci szempontból sokkal kedvezőbb helyzetben vannak, mint a kisvárosok vagy falvak, ahol egyrészt sem a szellemi háttér (iskolák, képzések), sem pedig a munkáltatói igény nem olyan erős, mint az urbánusabb területeken.

A város-falu felosztás több szempontból is érdekes, vegyünk csak példaként először az iskoláztatási lehetőségeket. A kisebb falvakban is rendszerint található általános iskola, a középfokú képzéshez azonban javarészt már csak a kis-, illetve nagyvárosokban juthatnak hozzá a gyerekek, hogy a felsőfokú képzésről már ne is beszéljünk. Ezért fordulhat elő több helyen is, hogy azok a szülők, akiknek lehetőségük van egy másik városba járatni gyermeküket, már általános iskolában sem a lakhely szerinti falu, vagy kisközség intézményeibe íratják be gyermeküket, hanem egy másik, nagyobb városban található iskolát választanak számukra.

A gyermek így eleve egy városi környezethez szocializálódik, az ott tapasztalható életstílust és tempót veszi fel, így igen valószínű, hogy a továbbiakban sem szeretne már eredeti lakhelyén tevékenykedni, sem továbbtanulás, sem pedig munkavégzés szempontjából. Ez a tendencia igen sok problémát vet föl, a falvak előregedésétől kezdve a keresőképes dolgozók elvándorlásán át egészen addig, hogy az induló vállalkozások többségét sem a helyben valósítják meg, hanem a nagyobb városokban.

Jelen kutatás szempontjából azonban sokkal lényegesebb azok sorsa, akik nem tudnak, nem akarnak, vagy egész egyszerűen nincs lehetőségük jelenlegi lakhelyükről elköltözni és a képzettségüknek megfelelő munkalehetőségek helyben egyáltalán nem, vagy csak részben találhatóak meg. Számukra nagyjából két lehetőség marad: vagy olyan, a lakhelyükön található munkahelyet választanak, amely képzettségük szempontjából ugyan nem a legmegfelelőbb, de „mégis jobb, mint a semmi” alapon elvállalják, vagy olyan, a képzettségüknek megfelelő munkahelyet keresnek, amely a lakhelyüktől messzebb van, vállalva ezzel a mindennapos ingázás költségeit és a vele járó idővesztéseket.

A nagyvárosban élőknek egy fokkal könnyebb dolguk van, ha abból a feltevésből indulunk ki, hogy mindenki elsősorban a képzettségének megfelelő munkát szeretne végezni, hiszen a közép- és felsőoktatási intézmények helybelisége nagyban megnöveli az egyén későbbi elhelyezkedési esélyeit. A gyakornoki programok és a helyi munkáltatókkal, vállalkozásokkal való olykor igen szoros kapcsolattartás lehetővé teszi a diákok számára,

hogy esetenként rögtön az intézmény által javasolt, vagy azzal kapcsolatban álló munkáltatóknál kapjanak állást.

Ezzel szemben azok, akik kisebb községekben vagy falvakban szerezték meg (többnyire szakmunkás, vagy 8 általános végzettségüket), az időnymunkákat leszámítva helyben igen nehezen jutnak munkához, amelyet többnyire csak úgy tudnak megoldani, hogy másik településen, általában a lakhelyhez legközelebb eső nagyvárosban vállalnak munkát, vagy rosszabb esetben akár hónapokra is munkanélkülivé válhatnak. (Adler-Petz, 2010)

2.3 INGÁZÁS A MINDENNAPOKBAN

A mindennapos ingázás igen megterhelő lehet a munkavállaló számára, attól függően, hogy mennyi időt tölt ezzel a tevékenységgel. Időnk egy részével nem mi magunk, hanem mások gazdálkodnak. A külső, tőlünk független időrabló tényezőkre általában nincs ráhatásunk. Lényeges azonban, hogy a saját, rendelkezésre álló időnkkel jól gazdálkodjunk, akár az olyan töredék idővel is, mint a buszra várakozás. (Szádvári, 2011) Lehet ez egy-egy jegyzet elolvasása, vagy a napi teendők átgondolása, a lényeg, hogy ne hagyjuk elveszni az egyébként haszontalannak tűnő percek, vagy akár órákat.

A napi ingázás formájában megjelenő mobilitás – a kedvezőtlen közlekedési viszonyok ellenére – arányaiban növekvő tendenciát mutat az elmúlt 25-30 évben. (Adler-Petz, 2010) A legutóbbi pontos statisztikák a KSH 2011-es népszámlálása alapján állnak rendelkezésünkre, amelyben az ingázó egyének végzettségére, lakhelyére, a közlekedés módjára, valamint az ingázással eltöltött időre is találunk adatokat. (1. ábra)

Megnevezés	1990	2001	2011
Helyben lakó és dolgozó	3 380 216	2 588 264	2 545 198
Naponta ingázó			
Naponta másik településre vagy országba ingázó	..	919 431	1 187 421
Változó településen dolgozó	..	182 574	153 410
Együtt	1 144 756	1 102 005	1 340 831
Átmenetileg külföldön tartózkodó	..	..	56 694
Összesen	4 524 972	3 690 269	3 942 723
Megoszlás, százalék			
Helyben lakó és dolgozó	74,7	70,1	64,6
Naponta ingázó			
Naponta másik településre vagy országba ingázó	..	24,9	30,1
Változó településen dolgozó	..	4,9	3,9
Együtt	25,3	29,9	34,0
Átmenetileg külföldön tartózkodó	..	..	1,4
Összesen	100,0	100,0	100,0

1. ábra: A foglalkoztatottak száma és megoszlása ingázás szerint

Forrás: KSH (2013)

A fenti adatokból jól látszik, hogy 2011-ben hazánkban a dolgozó népesség valamivel több, mint 30%-a naponta ingázott lakó- és munkahelye között, ami 5%-al több a tíz évvel ezelőtti adatokhoz viszonyítva, s ez a növekvő tendencia mindmáig megfigyelhető.

Az ingázók végzettségét tekintve arányaiban a szakközépiskolát végzett dolgozók körében a legmagasabb a naponta ingázók aránya (39,3%), ám ez a szám a többihez képest mégsem tekinthető kiugróan magasnak, hiszen például a 8 általánost végzett, vagy érettségizett munkavállalók is csak pár százalékkal maradnak el tőlük. (2. ábra)

Legmagasabb befejezett iskolai végzettség	Helyben lakó és dolgozó	Naponta ingázó	Átmene- tileg külföldön tartózkodó	Összesen	Helyben lakó és dolgozó	Naponta ingázó	Átmene- tileg külföldön tartózkodó	Összesen
					megoszlás, százalék			
1990								
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	159 179	76 148	..	235 327	67,6	32,4	..	100,0
Általános iskola 8. évfolyam	1 094 077	415 162	..	1 509 239	72,5	27,5	..	100,0
Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	755 669	347 370	..	1 103 039	68,5	31,5	..	100,0
Érettségi	897 315	225 217	..	1 122 532	79,9	20,1	..	100,0
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	473 976	80 859	..	554 835	85,4	14,6	..	100,0
Összesen	3 380 216	1 144 756	..	4 524 972	74,7	25,3	..	100,0
2001								
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	22 302	7 206	..	29 508	75,6	24,4	..	100,0
Általános iskola 8. évfolyam	487 769	235 214	..	722 983	67,5	32,5	..	100,0
Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	671 300	393 052	..	1 064 352	63,1	36,9	..	100,0
Érettségi	878 779	318 822	..	1 197 601	73,4	26,6	..	100,0
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	528 114	147 711	..	675 825	78,1	21,9	..	100,0
Összesen	2 588 264	1 102 005	..	3 690 269	70,1	29,9	..	100,0
2011								
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	15 865	4 230	96	20 191	78,6	20,9	0,5	100,0
Általános iskola 8. évfolyam	277 924	151 977	4 146	434 047	64,0	35,0	1,0	100,0
Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	652 926	436 918	22 036	1 111 880	58,7	39,3	2,0	100,0
Érettségi	903 911	459 983	18 074	1 381 968	65,4	33,3	1,3	100,0
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	694 572	287 723	12 342	994 637	69,8	28,9	1,2	100,0
Összesen	2 545 198	1 340 831	56 694	3 942 723	64,6	34,0	1,4	100,0

2. ábra: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak száma és megoszlása legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint

Forrás: KSH (2013)

A napi ingázással kapcsolatos legnagyobb probléma annak időigényessége. Mint ahogy fentebb az időgazdálkodással kapcsolatosan már megjegyeztük, természetesen az utazással töltött időt sem kell feltétlenül holt időnek tekintenünk, hiszen számos tevékenységet – akár csak gondolati szinten – nyugodtan végezhetünk eközben is. Nyilvánvaló persze, hogy a háztartással és a családdal kapcsolatos feladatainkat ez idő alatt nem tudjuk elvégezni, de egy jól átgondolt menetrend sokat segíthet a ránk váró munka minél hatékonyabb teljesítésében.

Az ingázás időtartama is lényeges tényező, hiszen nem mindegy, hogy mennyi időt vesz el az utazás a mindennapjainkból. A rendelkezésre álló statisztikák számaiból jól látszik, hogy a foglalkoztatottak 37,9%-a naponta tesz meg rövidebb (15 percnél kevesebb ideig tartó) utat a munkahelyére, 29,4%- utazik maximum fél órát, és több mint 20%-uk (azaz a foglalkoztatottak kb. ötöde) tölt 30-60 percet a munkahelyre jutással. Az utóbbi kategóriába tartozó munkavállalók döntő többsége nem egy helységeen belül utazik, hanem egy teljesen más településre jár dolgozni. (3. ábra)

Közlekedés időtartama	2001	2011
Nem közlekedik	229 927	148 607
Legfeljebb 15 percet	1 491 865	1 496 225
16–30 percet	1 030 645	1 159 395
31–60 percet	618 969	839 806
61–90 percet	158 393	154 608
91–120 percet	38 664	58 207
121– percet közlekedik	12 734	29 181
Átmenetileg külföldön tartózkodó	..	56 694
Ismeretlen	109 072	–
Összesen	3 690 269	3 942 723
Megoszlás, százalék		
Nem közlekedik	6,2	3,8
Legfeljebb 15 percet	40,4	37,9
16–30 percet	27,9	29,4
31–60 percet	16,8	21,3
61–90 percet	4,3	3,9
91–120 percet	1,0	1,5
121– percet közlekedik	0,3	0,7
Átmenetileg külföldön tartózkodó	..	1,4
Ismeretlen	3,0	–
Összesen	100,0	100,0

3. ábra: A foglalkoztatottak száma és megoszlása a munkahelyre közlekedés időtartama szerint

Forrás: KSH (2013)

Az ingázás minőségét nagyban meghatározhatja az igénybe vett közlekedési eszköz is. (4. ábra) A kedvezőbb jövedelmi viszonyokkal rendelkezők vállalva az utazással járó többletköltséget, a kényelem és a gyorsaság érdekében sokszor autóval teszik meg a lakó-, és munkahely közötti távot, mi több, mint ahogy az előző fejezetben már szó esett róla, gyakran gyermekeiket is ugyanabba a városba járatják iskolába, ahol ők maguk dolgoznak, így összekötve a kellemest a hasznossal, reggelente együtt indulhat a család. A 2011-es népszámlálás adatai alapján meglepő módon ők vannak a legtöbben, az ingázó foglalkoztatottak 32,2 %-a használja saját gépjárművét a munkába járáshoz.

A helyközi közlekedésben az is viszonylag gyakori – és többnyire az időjárási viszonyoktól is függ, - hogy a munkavállalók motorkerékpárral, vagy kerékpárral teszik meg ezt az útvonalat, a foglalkoztatottak 13,4%-a részesíti előnyben ezt a közlekedési formát.

Ezen alternatívák (autó, motorkerékpár, kerékpár) legfőbb pozitívuma, hogy a dolgozó nincs egy meghatározott menetrendhez kötve, a jármű esetleges lekésésének esélye mondhatni ki van zárva. Nem úgy a tömegközlekedési eszközök esetében, melyeket helyi viszonylatban a munkavállalók 12,8%-a, míg távolsági járatok esetében 8,4%-uk használ a mindennapi munkába járás során. A legtöbb ilyen távolsági utazás valamilyen vonzáskörzetbe esik, ahol nagyobbak az elhelyezkedési esélyek, mint a munkavállaló lakhelyén. (Vonzáskörzetek olyan központi funkciókkal rendelkező települések körül formálódnak, ahol a város és falu között létrejövő kapcsolatok, valamint a lakosság térbeli mozgása településhálózatot hoznak létre.) (Pénzes, 2013).

Megnevezés	2001	2011
Nem közlekedik	229 927	148 607
Csak gyalog közlekedik	481 673	491 011
Egyféle járművel közlekedik		
helyi autóbusszal, villamossal, trolibusszal, metróval	491 180	506 170
távolsági autóbusszal	384 019	330 138
vonattal, HÉV-vel	77 557	73 261
autóval	870 595	1 268 406
motorkerékpárral, kerékpárral	482 856	528 440
egyéb járművel	75 006	69 757
Együtt	2 381 213	2 776 172
Kétféle járművel közlekedik	375 229	412 687
Háromféle járművel közlekedik	119 300	57 552
Átmenetileg külföldön tartózkodó	..	56 694
Ismeretlen	102 927	-
Összesen	3 690 269	3 942 723
Megoszlás, százalék		
Nem közlekedik	6,2	3,8
Csak gyalog közlekedik	13,1	12,5
Egyféle járművel közlekedik		
helyi autóbusszal, villamossal, trolibusszal, metróval	13,3	12,8
távolsági autóbusszal	10,4	8,4
vonattal, HÉV-vel	2,1	1,9
autóval	23,6	32,2
motorkerékpárral, kerékpárral	13,1	13,4
egyéb járművel	2,0	1,8
Együtt	64,5	70,4
Kétféle járművel közlekedik	10,2	10,5
Háromféle járművel közlekedik	3,2	1,5
Átmenetileg külföldön tartózkodó	..	1,4
Ismeretlen	2,8	-
Összesen	100,0	100,0

4. ábra: A foglalkoztatottak száma és megoszlása a munkahelyre közlekedés módja szerint

Forrás: KSH (2013)

3. A CSALÁDI HÁTTÉR, MINT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ

„Az alma nem esik messze a fájától”- szokták mondani - de vajon hogy jön ez az esélyegyenlőséghez – tehetjük fel joggal a kérdést – hiszen első hallásra nem sok összefüggést mutat a két dolog. Pláne, mi köze lehet a munkaerőpiaci lehetőségekhez, folytathatnák fejcsólva, pedig ennél témába vágóbb mondást keresve sem találhattunk volna.

Az egyén családi háttere jelentősen meghatározza múltját, jelenét és jövőjét. Mivel a család az első olyan szociális közeg, amellyel találkozunk életünk során, nem is csoda, hogy akarva-akaratlanul valamilyen formában hozzájuk is idomul a személyiségünk, szokásvilágunk, gondolkodásmódunk. A múltunk olyan darabkái ők, akiknek tanításait, nevelését egy életen át magunkkal hordozzuk. Családi háttérünk többféle aspektusból is lényegesen befolyásolhatja munkaerő-piaci esélyeinket, az iskoláztatási lehetőségektől kezdve a pénzügyi támogatáson át egészen a kapcsolati tőkééig, de személyiségünk alapvonásait is ebből a környezetből hozzuk, ami sok esetben bizony munkahelyi sikereinkre, további karrierünkre is kihat. (A munka világában sikeren azt értjük, ha tevékenységünk során sikerül a kapott feladatot eredményesen, jól elvégeznünk, a karrierre vonatkozóan pedig egy hosszabb távú, sikeres életútra gondolunk.) (Sándor, 2011)

3.1 A CSALÁDTAGOK VÉGZETTSÉGÉNEK BEFOLYÁSA

Bár egy-egy állásinterjún igen ritkán kerül szóba az egyén szüleinek végzettsége, ez a tényező mégis jelentősen befolyásolhatja a munkavállaló életpályáját, hiszen a közeli hozzátartozók iskolai végzettsége egyrészt olyan sematikus gondolkodásmintákat alakíthat ki bennük, amely a gyermek későbbi iskoláztatását is meghatározza, másrészt pedig a korai szocializációs folyamatokat is befolyásolhatja. Egy diplomás családból származó fiatal szüleinek a diploma olyan értéként jelenik meg, ami a társadalmi ranglétrán segítheti az előrejutást, magasabb jövedelemmel járó munkalehetőségeket jelent, így szinte biztos, hogy saját gyermeküket is arra fogják ösztönözni, hogy vegyen részt a felsőoktatásban.

Általánosan elmondható, hogy a családtagok legalább olyan végzettséget képzelnek el gyermeküknek, mint amilyenrel saját maguk is rendelkeznek, így egy a szakmájában sikeres szülő számára egy szakmunkás végzettség is éppolyan jelentőséggel bír, mint a felsőfokú intézményben végzetek számára a diploma. A nem diplomás szülők gyermekeinél az is

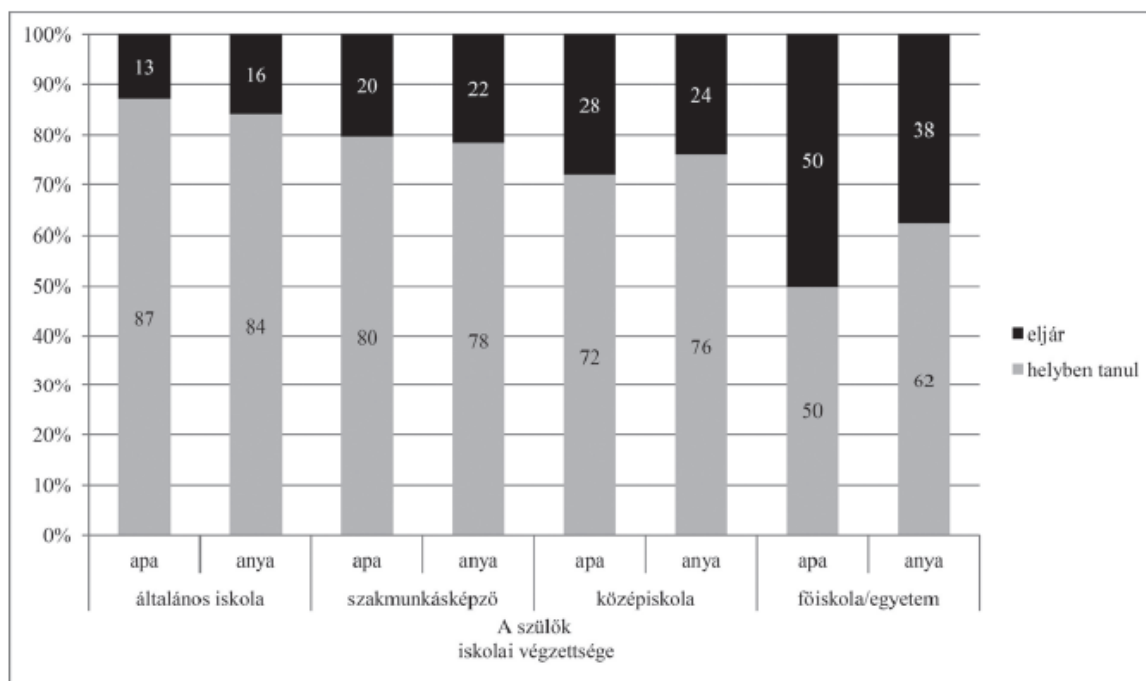
megfigyelhető tendencia, hogy nagyobb arányban “tolják el” a belépést a felsőoktatásba, míg a diplomás szülők gyerekei a középiskolából megszakitás nélkül kerülnek a felsőoktatásba.⁷

A nagyobb problémát azonban az jelentheti, amikor a szülők hiányos (kevesebb, mint 8 általános), vagy olyan végzettséggel rendelkeznek, amivel saját maguk sincsenek megelégedve, így sokszor rossz tanácsokat és értékeket közvetítenek a gyerekek felé, ami a későbbiekben jelentős hátrányokkal járhat. Egy olyan családban, ahol a szülők egyike, vagy esetleg mindkettejük alacsonyabb végzettséggel rendelkezik, az iskola és a tanulás, mint olyan csak igen ritkán jelenik meg értéként, rosszabb esetben pedig ugyanez érvényes magára a munkavégzésre is. Ezekről a családokról nagy általánosságban elmondható, hogy a szülők az iskolát, illetve az iskolába járást is egyfajta állami kényszerként fogják fel, így erre vonatkozóan a gyermekek szinte semmilyen pozitív vagy negatív visszacsatolást nem várhatnak tőlük.

Egy olyan környezetben, ahol a tanulás nem képez értéket, egyértelmű, hogy a gyermekek sem fognak neki nagy jelentőséget tulajdonítani, így ezen családok körében megfigyelhető, hogy a fiatalok megfelelő információk hiányában szüleik végzettségét, szaktudását (már ha van) viszik tovább, amolyan generációs örökség gyanánt. Ezért nagyobb a valószínűsége annak, hogy egy diplomás felmenővel rendelkező fiatal önmagától is fontosnak tartja a továbbtanulást, számára értéként jelenik meg az iskolázottság, míg egy olyan családban szocializálódott egyén, akit a családja sem szóban, sem tettekben soha nem orientált a tanulás, vagy a továbbtanulás felé, nem is tekint rá értéként, így megelégszik az alacsonyabb végzettséget nyújtó lehetőségekkel is.

Más nézőpontból közelítve természetesen a szülők iskolai végzettsége nagyban befolyásolja saját munkavállalási esélyeiket is, amely ilyenformán szoros összefüggésben áll a család anyagi helyzetével. A felsőoktatásban való részvételi esélyek a megfelelő anyagi háttér nélkül egyértelműen csökkennek, és nem is kell túl messzire mennünk az időben, hiszen korábbi kutatások már a szülők iskolai végzettsége és az *általános iskolás* tanulók más településre való ingázása között is találtak kapcsolatot. (5. ábra) 2001-ben országos szinten az apa felsőfokú végzettsége esetén a gyermekek 4%-a, az anya felsőfokú végzettsége esetén a gyermekek 37%-a más településre járt, szemben az átlagos 23%-al. (Kertesi-Kézdi 2005, idézi Keserű, 2012)

⁷ Educatio: A szülők iskolai végzettsége hatással van a gyerekek felsőoktatási tanulmányaira
<http://www.szon.hu/educatio-a-szulok-iskolai-vegzettsege-hatassal-van-a-gyerekek-felsooktatasi-tanulmanyaira/2663986> (letöltés: 2014.10.20)



5. ábra: A helyben tanuló és eljáró általános iskolás gyermekek megoszlása a szülők iskolai végzettsége szerint

Forrás: Keserű, (2012) 125 p.

3.2 ISKOLÁZTATÁSI LEHETŐSÉGEK

Tudvalevő, hogy az iskolai végzettség jelentősen befolyásolhatja a munkavállaló elhelyezkedési esélyeit. Ehhez azonban nem csupán a munkavállalás pillanatában fennálló állapotot szükséges figyelembe vennünk, hiszen a megfelelő végzettséget többnyire az álláskeresés előtt szerzi meg az egyén, s ez alapján lép a későbbiekben a munkaerőpiacra. Az iskoláztatási lehetőségeket azonban nagyban meghatározza az egyén családi háttere is, annak anyagi lehetőségei, valamint támogató-orientáló jellege.

Mint ahogy erről már az előzőekben is szó esett, a magasabb jövedelmű és végzettségű szülők hajlamosabbak másik településen iskoláztatni gyermeküket, melynek következményeképp a helyi iskolákban a település lakosságában képviselt arányukhoz képest jóval alacsonyabb százalékban képviseltetik magukat a jobb családi háttérrel rendelkező szülők gyermekei. (Keserű, 2012) A kisebb települések iskolái többek között éppen ezért vannak sokszor hátrányban a tanulólétszám és támogatások mértékének szempontjából.

A felsőoktatásban való aktív részvételhez elengedhetetlen egy olyan stabil anyagi háttér, ami fedezi a tanuló esetleges lakhatási és utazási költségeit, lehetővé teszi a szükséges tanszerek beszerzését, valamint az iskolával kapcsolatos egyéb kiadásokat. Több külföldi tanulmányban is olvashatunk arról, hogy a családi háttér bizony hatással van az egyén későbbi

tanulmányaira, mind annak hatékonysága, mind pedig jövőjének megalapozása szempontjából. Mivel a magas végzettség csak korlátozott számban hozzáférhető, így magától értetődik, hogy a kevésbé kiváltságos családok kevesebbet tudnak a gyermekek tanulmányaira fordítani, mint amennyi ahhoz ténylegesen szükséges. Így amióta a szülői nevelés is része az egyéni teljesítménynek, már az oktatásban való részvétel is jelentős esélyegyenlőtlenségekhez vezethet. (Brunello-Checci, 2006)

Azon túl tehát, hogy a tanulóknak el kell érniük az intézmények által felállított ponthatárt a felvételi eljárás során, a családra is igen nagy teher hárul az elkövetkezendő években. A felsőoktatásban eltöltött évek alatt a hallgatók bevételeit a szülők végzettsége is nagyban befolyásolja, hiszen a magasabban iskolázott szülők munkájukból kifolyólag több anyagi támogatást tudnak nyújtani az egyetemen vagy főiskolán tanuló gyermeküknek. Azok a szerencsés hallgatók pedig, akik esetleg külföldi oktatásban is részt vehettek, itthon is könnyebben kapnak állást, ám ezt, (a külföldre kijutást) szintén erősen befolyásolja a hallgató szociális háttere.⁸ Bár hazánkban számos hallgatónak van lehetősége államilag támogatott szakokon továbbtanulni, azért ne legyenek illúzióink, a felsőoktatásban való részvétel így is súlyos pénzekbe kerül.

Természetesen az iskola melletti munkavállalás, vagy a diákhitel is segítséget nyújthat a költségek fedezésben, ám ezek mind olyan rész megoldások, amelyek valamilyen szempontból mégis hátrányt jelenthetnek a munkavállaló későbbi életében (az iskola mellett végzett munka miatt kevesebb idő jut a tanulásra, a diákhitelt pedig lassan ugyan, de vissza kell fizetni). Nyilvánvalóan sokan vállalják a továbbtanulást ezekkel a feltételekkel is, de valljuk be, mégiscsak könnyebben hoz ilyen volumenű döntéseket az ember, ha egy stabil családi és anyagi háttér áll mögötte.

És ha már döntések. A pályaválasztás során minden fiatalnak szüksége lehet tanácsra, vagy bizonyos iránymutatásra a jövőben rejlő lehetőségeket illetően. Egy olyan családból származó fiatal, akinek szülei nem rendelkeznek ilyen irányú tapasztalattal, mert egész egyszerűen nem jártak közép-, vagy felsőoktatási intézményekbe, eleve hátránnyal indul abból a szempontból, hogy a közvetlen környezete nem tud számára hasznos információval szolgálni a pályaválasztást illetően. Természetesen léteznek erre a célra létrehozott pályaválasztási tanácsadó szervezetek, de sajnos a tapasztalat azt mutatja, hogy ez a rendszer hazánkban még igencsak gyerekcipőben jár, így sokan nem is tudnak erről a lehetőségről.

⁸ Educatio: A szülők iskolai végzettsége hatással van a gyerekek felsőoktatási tanulmányaira
<http://www.szon.hu/educatio-a-szulok-iskolai-vegzettsege-hatassal-van-a-gyerekek-felsooktatasi-tanulmanyaira/2663986> (letöltés: 2014.10.20)

Mentőöv gyanánt a fiatalok ilyenkor általában a saját komfortzónájukból keresnek olyan személyeket, akikben megbíznak, s tőlük kérnek tanácsot. Lehet ez egy közeli rokon, vagy barát, ritkább esetben tanár, ám a legtöbb esetben, ha a szülőktől nem érkezik semmilyen visszajelzés a fiatal pályaválasztását illetően, akkor az érdeklődés is megszűnik, az egyedül hozott döntés pedig hiteles információ hiányában szintén nem a legjobb megoldás. A közeli családtagok támogató, orientáló hozzáállása egész egyszerűen nélkülözhetetlen egy ilyen döntéshelyzet előtt álló fiatal életében.

Mint ahogy az előző fejezetekben már szó esett róla, a család lakóhelye is jelentősen körülhatárolhatja a fiatalok lehetőségeit, ami abból a szempontból igenis a családi háttérhez kapcsolódik, hogy a kisebb falvakban élők közül sokan egész egyszerűen nem tudják megoldani, hogy olyan nagyvárosokba járassák gyermeküket, ahol a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzésben részesülhetnek, vagy olyan területen folytathassanak tanulmányokat, ami valóban érdeklik őket. Ezeknek a családoknak sokszor igen nagy megterhelést jelent már az utazási költségek finanszírozása is, amelyre általában a bentlakásos intézmények által nyújtott lehetőségeket sem tekintik alternatívának, így kezdetben marad a helyi általános iskola - már ha van – szerencsésebb esetben pedig a fiatalok még egy középfokú végzettséget is szerezhettek valahol a közelben, de ilyen szituációban egy esetleges felsőfokú képzésben való részvétel már csak igen nehezen megoldható.

Egészen eddig csupán a teljes családi környezetben nevelkedett fiatalokról esett szó, amely körülmény a valóságban sajnos korántsem ennyire egyértelmű. Számos csonka családban felnőtt fiatal él hazánkban, akik csupán egy szülőtől várhatnak támogatást, segítséget. A statisztikák alapján csak a múlt évben 20 209 válást jegyeztek hazánkban, ami az utolsó népszámlálás adataihoz viszonyítva ugyan kevesebb (2011-ben 23 335-en bontották fel házasságukat), de mivel a házasságkötések száma is csökkent, ez az adat még így is igen magasnak számít. 2011-ben összesen 98 663 fő élt elváltként, ami az akkori népességszámot tekintve azt mutatja, hogy a lakosság 11,6%-a (több mint egytizede) volt elvált. (KSH, 2013; KSH, 2014)

Természetesen nem csak válás miatt nőhet fel valaki csonka családban, számos más oka is lehet annak (haláleset, költözés, szétválás), hogy csak az egyik szülő neveli a gyermeket. Szintén a 2011-es népszámlálás alapján a Kereskedelmi- és Statisztikai Hivatal egyik tanulmányában a következő adatokat láthatjuk az egyszülős családokra vonatkozóan. (6. ábra)

Az egyszülős családok számának és összetételének alakulása, 1970–2011							
Év	Összes	Apa	Anya	Egyszülős családok aránya az összes családszázalékában	Összes	Apa	Anya
		gyermekkel				gyermekkel	
	család száma (ezer darab)				családok száma (százalék)		
1970	293	37	256	10,2	100,0	12,7	87,3
1980	341	56	285	11,3	100,0	16,4	83,6
1990	450	89	361	15,5	100,0	19,8	80,2
2001	472	58	413	16,5	100,0	12,4	87,6
2011	537	72	465	19,8	100,0	13,4	86,6

6. ábra: Az egyszülős családok számának és összetételének alakulása, 1970-2011

Forrás: KSH (2013)

A statisztikákból egyértelműen látszik, hogy alig három évvel ezelőtt 537 ezer családban nevelte gyermekét egyedülálló szülő. Ez a teher főként az anyákra hárult, akiknek így az összes egyszülős családon belüli részesedése megközelítette a 87 százalékot, számuk pedig meghaladta a 464 ezret. (Kovács-Vörös, 2013) Ezekben a családokban természetesen nem feltétlenül válás okán nevelkedtek a gyermekek csak az egyik szülő által, és számos helyen attól, hogy a szülők fizikailag nem éltek egy lakóközösségben, az anyagi és szociális támogatás sem maradt el törvényszerűen a másik fél részéről.

Az előbb vázolt egyszülős családmoddellnél még komplikáltabb helyzet alakulhat ki a haláleset miatt felbomló családokban, vagy olyan helyzetekben, amikor a gyermek nem a vérszerinti szüleinél nevelkedik, hanem közeli rokonoknál, árvaházban vagy egyéb, ilyen jellegű bentlakásos intézményekben. A legnagyobb hátrányt ezekben az intézményekben a fiatalok általánosan magas száma, és a megosztott figyelem jelenti, melynek hatására a gyerekek könnyebben elkallódhatnak és nincs előttük egy olyan stabil jövőkép, ami alapján a tanulást, vagy a munkavállalás elsődleges feladatuknak tekinthetnék.

3.3 CSALÁD A JELENBEN

Azoknak a munkavállalóknak, akik már saját családdal rendelkeznek, szintén nem kell bemutatni a munkaerőpiac útvesztőit, és azt a plusz felelősséget, ami családjuk miatt rájuk hárul. Legyen az férfi, vagy nő, a család igényeinek kielégítése leginkább az anyagi körülményektől függ, - és most nem feltétlenül a szeretettségben nevelkedés, vagy a családi kapcsolatok pszichológiai minőségéről beszélünk.

A családi állapotra vonatkozóan nagy általánosságban elmondható, hogy a munkaerőpiacon a nők szenvedik el a hátrányos megkülönböztetések döntő százalékát, ugyanis ami egy férfi önéletrajzában (nős, családos ember, gyermekei vannak), pozitívumként értékelendő, az egy hölgy jelentkező esetében éppen az ellenkező hatást válthatja ki. A társadalmi beidegződések mind a mai napig éreztetik hatásukat, hiszen a családos férfi a munkáltató számára a felelősségteljes, komoly, „jó vezetőt” testesíti meg, aki már megállapodott, s hogy családja gondját tudja viselni, biztosan meg fogja becsülni munkáját, nem hoz hirtelen, meggondolatlan döntéseket.

Ezzel szemben egy családos nő, akinek gyermekei, s férje van, sokak fejében úgy él, mint aki, ha kell, a családját minden más, még akár munkája elé is helyezi. Ha betegek a gyerekek szabadságot vesz ki, ha családi problémái vannak, nem tud annyira koncentrálni, kizökken, vagy kimarad a munkából, amit nyilvánvalóan egy munkáltató sem tolerál hosszú távon. A munkaadók esetében igen sokszor megfigyelhetők ilyen és hasonló általánosítások, amelyek egy-egy állásinterjú alkalmával, ha nem is direkt módon, de már-már az esélyegyenlőség megsértésének kérdéskörét súrolják.

Azok a nők, akik egyedül kénytelenek nevelni gyermeküket még inkább ki vannak téve ezeknek az általánosításoknak, hiszen esetükben sokszor valóban nincs, vagy csak nagyon nehezen megoldható a gyermekek felügyelete betegség, vagy más problémák esetén. „Amikor a kisgyermekes szülő már dolgozik, a leggyakoribb nehézség, hogy hogyan oldja meg a gyermek körüli feladatokat, az óvodába beérést, betegség esetén a felügyeletet és nem beszélve a szülői értekezletek, ünnepek, bemutatók miatti kellemes kötelezettségről, amikor a szülőnek a gyermek mellett a helye.” (Nagy, 2012. 11 p.)

A munkáltatók is pontosan tisztában vannak ezzel, ezért ha a jelentkező önéletrajzában nem szerepel erre vonatkozó adat, akkor, még ha burkoltan is, de rá szoktak kérdezni a jelentkező családi állapotára, körülményeire. Olyan ördögi kör ez, amelyben egyik fél sem szeretné a rövidebbet húzni, így az álláskereső vagy füllenteni kényszerülnek, vagy vállalják az igazakból származó esetleges hátrányokat.

4. HIPOTÉZISEK A FOGLALKOZATÁSBELI ESÉLYEGYENLŐTLENSÉGRŐL

A kutatást az általam feldolgozott szakirodalmak és statisztikák alapján két fő hipotézisre alapoztam, melyek a vizsgálat fő gerincét is alkotják. Ezek mellett természetesen igyekeztem kitérni több más, az esélyegyenlőség és az egyéni körülmények szempontjából lényeges aspektusra is, aminek köszönhetően egy olyan komplex, több nézőpontból vizsgált anyagból dolgoztam, mely alapján hiteles eredményekre számíthattam. A két fő hipotézisem a következő volt:

- I. A földrajzi elhelyezkedést tekintve hátrányosabb gazdasági lehetőségekkel rendelkező településeken élők kisebb eséllyel találnak végzettségüknek megfelelő munkát, mint nagyvárosi versenytársaik ugyanolyan végzettség birtokában
- II. A rendezett családi háttérrel rendelkező egyének a munkaerőpiacon is jobb esélyekkel, illetve magasabb jövedelemért indulnak, mint családi szempontból hátrányosabb helyzetben lévő társaik, valamint szüleik végzettsége, illetve anyagi helyzete is jelentősen befolyásolja esélyeiket a munkavállalás szempontjából

Mint ahogy az előző fejezetekben már beszéltünk róla, az egyén lakhelyének földrajzi elhelyezkedése, illetve jellege (nagyváros, megyeszékhely) nagyban befolyásolja a település gazdasági helyzetét és jelentőségét, így az egyén munkaerő-piaci lehetőségeit is. Fontosnak tartom kihangsúlyozni, hogy attól még, hogy valaki faluban, vagy kisebb községben él, még nem törvényszerű, hogy ne találjon végzettségének megfelelő munkát, de ezt – hipotézisem szerint – sokkal nehezebben, vagy valamely, a lakóhelyéhez közelebbi kedvezőbb feltételekkel rendelkező városban tudja csak megtenni. Magától értetődően vállalva ezzel az ingázásból adódó hátrányokat, az idővesztéseket, az utazással járó többletköltségeket – már amennyiben a munkáltató ezt nem téríti, - és azt, hogy egy esetleges állásinterjú során kedvezőtlenebb elbírálásban részesül a helyben lakó jelentkezőkkel szemben. (Kiss, 2010)

Bár a céges szállítás javíthatja a kistérségben, falvakban élők, vagy idősebb munkavállalók esélyegyenlőségét a munkavállalásnál, általánosságban elmondható, hogy ha csak a nagyobb szervezeteket nézzük is, mindössze egyötöde fordít figyelmet és erőforrásokat erre a területre. (Tardos, 2012) Az egyén lakóhelyét ilyen szempontból joggal tekinthetjük tehát az esélyegyenlőség vizsgálatában olyan tényezőnek, ami igenis hátrányosan befolyásolhatja az érintett munkavállalók esélyeit, míg mások lehetőségeit pozitív irányba terelheti, aminek köszönhetően már egyáltalán nem beszélhetünk egyenlőségről, mi több, egy

olyan jellegű egyenlőtlenség kerül képbe, ami ellen csak igen nehezen tehetünk, s mindezt majdhogynem „fegyvertelenül”.

A családi háttér fontosságáról alkotott hipotézis alátámasztására szintén meggyőző adatokat láthattunk az előző fejezetekből, melyeket e helyütt csupán annyiban egészítenék ki, hogy az általam végzett felmérésből az egyén jelenlegi körülményeiből adódó élethelyzetéhez való viszonyára is fontosnak találtam rávilágítani, hiszen a múltbéli lehetőségek (család anyagi helyzete, érzelmi támogatás szintje) az ember jelenlegi attitűdjeire nagy hatással lehetnek. Ez a viszonyrendszer pedig jelentősen befolyásolhatja például a munkához, vagy a családfenntartáshoz való hozzáállást és egyfajta elégedettségi szintet is mutat az egyén jelenlegi körülményeivel kapcsolatban. Egy kiegyensúlyozott, önmagával, s a pillanatnyi élethelyzetével egyaránt elégedett munkavállaló sokkal nagyobb eséllyel indulhat a munkaerő-piacon egy olyan jelentkezővel szemben, aki családi, vagy esetleg személyes problémákkal küzd.

A családi háttér itt elsősorban a szülői háttérrel jelenti, de ha valakinek már saját családja van, akkor esetükben természetesen már szűkebb környezetük is ebbe a kategóriába esik, mi több, feltételezzük, hogy a családi viszonyok, attitűdök, érzelmi viszonyulások valamilyen szinten öröklődnek is. (Egy olyan személy esetében, aki gyermekkorában kevés támogatást és irányítást kapott szüleitől például a továbbtanulást illetően, nagyobb eséllyel fog a saját gyermekével szemben is ilyen viselkedést tanúsítani.) Ez természetesen nem mindig takar szándékos magatartást, sok esetben egész egyszerűen az információk hiányából, vagy a szocializáció során hiányosan átadott értékekből adódik. (Ha egy szülő nem tekint értéknek a tanulásra, ezt magától értetődően gyermekének sem tudja továbbadni.)

Az általam felállított hipotézisben az egyén szülei és saját családja is szerepet kap, hiszen az állítás első részében megjelenő „rendezett családi háttér” (amit elsősorban az egyén családjával kapcsolatos érzelmei, érzései alapján tudunk mérni) főként a munkavállaló házastársától, gyermekeitől és anyagi helyzetétől függ. Ez persze igencsak kétoldalú dolog, hiszen ilyen értelemben rendezett családi háttérnek tekinthetjük, ha az egyén szeretetben él házastársával, a gyerekekkel sincs különösebb probléma (súlyos betegség, antiszociális viselkedés) és a mindennapi megélhetéshez szükséges anyagi feltételek is adottak.

Ez persze nem minden, hiszen rendezett családi háttérrel rendelkezhet az is, aki egy hosszú, de boldogtalan házasságból lépett ki, maga mögött hagyva a mindennapi konfliktusokat, mindezek ellenére mégis törekszik arra, hogy gyermekeivel jó kapcsolatot ápoljon. Ez az egyén reggelente kiegyensúlyozottan indul a munkába, rendben van önmagával

– nagyon sok ilyet ismerünk. Ebből is jól látszik, hogy a rendezett családi háttér szubjektív, éppen ezért nem csak a hagyományos családmodell (apa-anya-gyerekek) számíthat rendezettnek. Ezt sajnos sok munkáltató, - és sokszor maguk a munkavállalók is – hajlamosak elfelejteni, ami újabb egyenlőtlenségekhez vezethet.

A szülők végzettségének valamint anyagi helyzetének befolyásáról már egy külön fejezetben beszéltünk, ezért e helyütt nem szeretném ismételni magam, csupán arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy szüleinktől nem csak tulajdonságokat vagy jellemvonásokat örökölhettek, hanem sok esetben bizony társadalmi státuszt és anyagi kötöttségeket is.

5. A VIZSGÁLAT ANYAGA

A vizsgálat alapjául egy **kérdőíves felmérés** szolgált, melyben a kérdéseket logikai sorrendben állítottam fel és fogalmaztam meg. A kérdőív kitöltőinek köre olyan munkavállalók voltak, akik számára nem volt megkötés, hogy jelenleg is munkaviszonyban álljanak, az viszont igen, hogy életük során legalább egy bérezéssel járó állással kellett, hogy rendelkezzenek. (A mai munkaerő-piaci viszonyokból kiindulva szándékosan nem „bejelentett” munkahely volt a feltétel).

A kérdőív első részében olyan személyes adatokat kérdeztem, (nem, életkor, lakhely, foglalkozás stb.) amelyek a későbbi elemzések során megkönnyíthetik a szegmentálást, ilyenformán érdekes statisztikai eredményeket kaphatunk korcsoportos, nemek szerinti, vagy éppen demográfiai jellemzők alapján is. Az űrlapot a minél jobb áttekinthetőség érdekében további két részre osztottam, melyben a kérdések az egyén családi hátterére, illetve lakóhelyére, valamint e körülmények munkaerő-piaci befolyására vonatkoztak.

A kérdések fajtáját tekintve többnyire feleletválasztós, illetve az attitűd mérésére kifejezetten alkalmas skála típusú kérdéseket használtam. Két kérdés estében tettem kivételt, méghozzá az egyén foglalkozására vonatkozóan (ahol ez a lehetséges válaszok nagy száma miatt volt indokolt), illetve a megye szerinti lakhely esetében (ahol egész egyszerűen helytakarékosági okokból találtam jobbnak ezt a kérdéstípust.) Magát a kérdőívet a Google Drive űrlapkészítőjével hoztam létre, amit egyrészt e-mailben továbbítottam az ország különböző pontjain élő személyeknek, másrészt pedig nyomtatott formában juttattam el a célszemélyeknek.

A résztvevők a kérdőívet anonim módon töltötték ki, ezzel is növelve egyrészt az őszinteség és hitelesség esélyét, másrészt pedig a tudományos munka szempontjából abszolút irreleváns is lett volna a név szerinti azonosíthatóság. Végeredményben összesen **344 fő** töltötte ki a kérdőívet, így a minta mennyisége és demográfiai sokszínűsége miatt (az ország több pontjáról is vannak adataink) **a vizsgálat reprezentatívnak tekinthető**, így az elemzésből származó eredményekből hiteles és megalapozott következtetéseket vonhatunk le, ami által nem csupán a felállított hipotézisek igazolásához vagy megdöntéséhez juthatunk el, de akár későbbi vizsgálatok alapjául is felhasználhatjuk őket.

6. MÓDSZERTAN

A Google Drive válaszösszesítő táblázatából az eredményeket a Microsoft Office Excel 2010-es verziójában összesítettem, majd a könnyebb felhasználhatóság érdekében ugyanabban a munkafüzetben végeztem el egy új munkalapon a 344 kérdőívre adott válaszok átkódolását. A minél jobb áttekinthetőség érdekében a kérdéseken belül a különböző válaszok egy saját, egyedi számot kaptak, így az egyforma válaszokat azonos számok is jelölték. Az így kapott táblázatot az IBM SPSS Statistika 22 szoftverével elemeztem, ahol egyváltozós, keresztábrák és korrelációs elemzéseket is végeztem.

7. EREDMÉNYEK

Mint ahogy már fentebb jegyeztem a kutatásban összesen 344-en vettek részt, az adatokból pedig jól látszik, hogy a résztvevők az ország több pontjáról is segítették a vizsgálatot, így joggal mondható, hogy mind mennyiségileg, mind pedig minőségileg egy igen széles spektrumú mintával dolgozhattunk. A kitöltők személyes adatairól csupán nagyvonalakban beszélnek, hiszen a kutatás lényegi része nem erre épül, mégis szerves részét képezi annak, lássuk tehát őket.

1. táblázat: Nemek szerinti megoszlás

		Gyakoriság (fő)	Százalék (%)	Valódi %	Kumulatív %
	<i>Férfi</i>	128	36,7	37,2	37,2
	<i>Nő</i>	216	61,9	62,8	100,0
	<i>Összesen</i>	344	98,6	100,0	
<i>Hiányzó</i>	<i>Rendszer</i>	5	1,4		
Összesen		349	100,0		

Forrás: saját szerkesztés

A nemek szerinti megoszlás szempontjából a kitöltők 36,7 %-a volt férfi, míg 62,8 %-uk nőnemű. (1. táblázat) Ezekből az adatokból messzemenő következtetéseket azonban nem érdemes levonni, az, hogy a gyengébbik nem kitöltőinek száma kb. duplája a férfiakénak, egész egyszerűen annak tudható be, hogy a hölgyek általában szívesebben vesznek részt ilyen jellegű önkéntes kérdőívezésben. Ezen kívül persze az is valószínűsíthető, hogy mivel a női nemet jobban érintik, ezáltal jobban is érdeklik az esélyegyenlőséggel való visszaélések a munkaerőpiacon, a kérdőív témája is sokkal inkább megfogta őket, ezért töltötték ki a férfiaknál lényegesen nagyobb számban.

Szintén az érintettség miatt lehetséges az is, hogy a kitöltők legnagyobb százaléka a 31-50 éves korosztályból került ki (több mint 56%), hiszen éppen ez az a korcsoport, akik már több állással is rendelkezhettek életük során, amivel arányosan több tapasztalatuk van a témában, jobban ismerik a munkáltatói mentalitást és a különböző munkavállalókhöz való általános viszonyulásokat. (2. ábra)

2. táblázat: Életkor szerinti megoszlás

	Gyakoriság (fő)	Százalék (%)	Valódi %	Kumulatív %
	7	2,0	2,0	2,0
18-25 között	66	18,9	18,9	20,9
26-30 között	48	13,8	13,8	34,7
31-40 között	83	23,8	23,8	58,5
41-50 között	82	23,5	23,5	81,9
51-60 között	57	16,3	16,3	98,3
60-nál idősebb	6	1,7	1,7	100,0
Összesen	349	100,0	100,0	

Forrás: saját szerkesztés

Alapadatként kértük megadni továbbá a településtípus szerinti lakhelyet is, amely alapján elmondható, hogy a teljes mintából a résztvevők 38,7 %-a a fővárosban, 9,7 %-a valamelyik megyeszékhelyen, 32,1 %-a városban, 18,8 %-uk faluban lakik. A számokból jól látszik, hogy mind a négy kategóriából elegendő számú mintánk van ahhoz, hogy első hipotézisünk elemzéséhez hiteles adatokkal tudjunk dolgozni, s így végeredményben igazolni vagy cáfolni tudjuk azt.

8. ESÉLYEYENLŐSÉG A LAKHELY SZEMPONTJÁBÓL

A lakhely szerinti esélyegyenlőség vizsgálatához, mint ahogy azt már korábban írtuk, a következő hipotézist állítottuk fel:

- I. *A földrajzi elhelyezkedést tekintve hátrányosabb gazdasági lehetőségekkel rendelkező településeken élők kisebb eséllyel találnak végzettségüknek megfelelő munkát, mint nagyvárosi versenytársaik ugyanolyan végzettség birtokában.*

Állításunk igazolásához elengedhetetlen, hogy meghatározzuk, melyek azok a hátrányos helyzetű térségek, ahol a munkavállalók úgy érzik, számukra valamilyen okból sokkal nehezebb az elhelyezkedés, az álláskeresés. A szakirodalmak és a munkanélküliségi statisztikák alapján azt mondtuk, hogy két fő törésvonalat láthatunk az országban, egyrészt Kelet-Nyugat irányban, másrészt pedig a város-falu vonatkozásában. (Alpek-Tésits, 2013; Czaller, 2013) Mivel a Kelet-Nyugat irányú törésre már láttunk viszonylag friss adatokat, és jelen vizsgálat lényegét tekintve is inkább az egyes települések közötti különbségekre helyeződik a hangsúly, nézzük meg, hogy erre vonatkozóan az általunk végzett felmérés alapján valóban helyesek-e a feltevéseink.

Ehhez a különböző településtípusokon élőket arra kértük, hogy egy ötfokú skálán határozzák meg, hogy lakóhelyük 50 km-es körzetében szerintük milyen nehéz álláshoz jutni. (3. táblázat)

3. táblázat: Munkavállalók településtípusok szerinti megoszlása a munkahelykeresés nehézségének szempontjából (egyéni tapasztalatok alapján)

		Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy Ön szerint a lakóhelyének 50 km-es körzetében mennyire könnyű munkát találni? (1 nagyon nehéz- 5 nagyon könnyű)					Összesen
		1 nagyon nehéz	2 nehéz	3 közepesen nehéz	4 könnyű	5 nagyon könnyű	
Milyen településtípuson él?	Főváros	128 fő					
		14,8%	18,0%	39,8%	23,4%	3,9%	100,0%
	Megyeszékhely	63 fő					
		27,0%	14,3%	38,1%	11,1%	9,5%	100,0%
	Város	87 fő					
		18,4%	24,1%	40,2%	13,8%	3,4%	100,0%
	Falu	64 fő					
		23,4%	26,6%	28,1%	15,6%	6,2%	100,0%
Összesen		342 fő					
		19,6%	20,5%	37,4%	17,3%	5,3%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A kapott eredmények táblázatos összefoglalásából jól látható, hogy az első két kategóriában (nagyon nehéz, illetve nehéz) első helyen állnak a falvakban élők, 50%-uk véli úgy, hogy elhelyezkedési esélyeik lakhelyük közvetlen közelében az átlagosnál is rosszabb. Őket követik a városban (42,5%), majd a megyeszékhelyen (41,3%), s végül a fővárosban (32,8%) élők. Igen figyelemreméltó adat, hogy a fővárosi, valamint a falvak lakói között majdnem 20%-os különbség tapasztalható, ami azt jelenti, hogy beigazolódni látszik a feltételezésünk, miszerint a kisebb településeken élők valamelyest hátrányban vannak, s abban is érzik magukat a nagyvárosok lakóihoz képest. Ezt igazolja az az adat is, miszerint a skála 4-5 fokát (ami a munkakeresés könnyűségét jelezi), az összes településtípus közül a fővárosiak jelölték a legtöbbször (27,3%), ami szépen tükrözi az álláskeresők fejében élő lehetőségeket.

Érdekességgé mindenképpen megemlítené az is, hogy az ország összlakosságát tekintve, több mint 40% érzi úgy, hogy lakhelyén illetve annak vonzáskörzetében igen nehéz munkához jutni, míg ennek kb. fele vélekedik csupán az ellenkezőjéről, ami arra a feltételezésre adhat okot, hogy napjainkban az álláskeresők tapasztalatai alapján jelentős részük igen nehezen és hosszadalmas keresgélés után jut csak munkához.

8.1. MUNKANÉLKÜLISÉGI MUTATÓK KÜLÖNBÖZŐ TELEPÜLÉSTÍPUSOKBAN

Az egyes településeken élő munkavállalók hátrányos helyzetét jól szemlélteti az is, hogy a falvakban élők 50%-a volt már munkanélküli élete során, mi több, közülük 10% jelenleg is az (a többi településtípus esetében ez az arány mindenhol kisebb). Ami a munkanélküliség időtartamát illeti, itt is a falvakban élők „győzedelmeskedtek”, ezen a településtípuson tapasztalható ugyanis leginkább a munkanélküliség időbeli elhúzódása. Az itt élők több mint egy ötöde volt már 12 hónapnál hosszabb ideig munka nélkül, míg például egy fővárosban élő álláskeresőnél ez nagy átlagban „csupán” 1-3 hónapig tartott. Ebből a szempontból tehát joggal állítható, hogy a falvakban élők számára adott esetben nem csak nehezebb, de hosszabb ideig is tart a munkakeresés. (4. táblázat)

4. táblázat: Munkavállalók településtípus szerinti megoszlása a munka nélkül töltött időt tekintetében

		Mennyi ideg volt munkanélküli?				Összesen
		1-3 hónap	3-6 hónap	6-12 hónap	12 hónapnál hosszabb	
Milyen településtípuson él?	Főváros					
		34,2%	28,9%	18,4%	18,4%	100,0%
	Megyeszékhely					
		24,1%	44,8%	20,7%	10,3%	100,0%
	Város					
		25,6%	25,6%	30,8%	17,9%	100,0%
	Falu					
		17,9%	33,3%	25,6%	23,1%	100,0%
Összesen						
		27,3%	31,7%	23,0%	18,0%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

Ami a jövedelemmel való elégedettséget illeti, szintén nem okozott meglepetést az az eredmény, hogy minél kisebb egy település – ezáltal feltételezhetően rosszabbak a munkaerőpiaci lehetőségei is - annál kisebb az elégedettség az anyagi juttatásokkal kapcsolatban. A falvak dolgozóinak mindössze 20%-a érzi úgy, hogy megfelel számára az a jövedelem, amit jelenleg kap, míg a fővárosban ez ennek majdnem a duplája (40% körüli). A városokról és megyeszékhelyekről eddig nem esett külön szó, ám itt érdemes megemlíteni, hogy hatalmas különbségek egyik esetben sem tapasztalhatók, ha úgy nézzük, attól, hogy egy város megyeszékhelyként is funkcionál, az eredmények szerint még nem nő a jövedelemmel való elégedettség, mi több, ezen települések helyzete kísértetiesen hasonlít a falvakban tapasztalható viszonyokhoz.

8.2. A VÉGZETTSÉG BEFOLYÁSA AZ EGYES TELEPÜLÉSTÍPUSOKBAN

Mindezek megítélése természetesen nagyban függhet az egyén végzettségétől is, hiszen köztudott, hogy egyes szakmákkal illetve képesítésekkel, nagyobb eséllyel indulhatnak az álláskereső a munkaerőpiacon. Ebből kiindulva azt feltételezhetjük, hogy a magasabb végzettséggel rendelkezők kedvezőbben látják helyzetüket, s vele együtt a munkaerőpiaci helyzetet is. A kapott eredményekből jól látszik, hogy a diplomások és érettségizettek valóban nagyobb százalékban gondolják, hogy adott helyzetben könnyebben el tudnának helyezkedni a lakóhelyükön vagy annak vonzáskörzetében. A 8 általánossal és szakiskolai végzettséggel

rendelkezők körében viszont kiugróan magas azok száma (42,9%, és 39%) akik úgy vélik, hogy hasonló helyzetben csak nagyon nehezen találnának munkát lakhelyükön, vagy annak környékén.

Nem mellesleg a magasabb végzettséggel rendelkező munkavállalók esetében rendre megfigyelhető, hogy sokkal elégedettebbek jövedelmi helyzetüket illetően és kedvezőbbnek is látják azt. A 8 általánost, illetve szakiskolát végzettekkel kapcsolatban ez egyáltalán nem mondható el, mi több, épp a fordítottja tapasztalható, körükben 40% fölötti az elégtelenek száma. Emellett viszont igen meglepő, ám annál szerencsésebb adat, hogy a falvakban élők többsége végzettségének abszolút megfelelő, vagy részben megfelelő munkát végez, ami például a fővárosban élőkről már nem mondható el. A többi településtípushoz viszonyítva ugyanis itt a legmagasabb azok száma, akik dolgoznak ugyan, de a munka, amit végeznek, egyáltalán nem passzol a végzettségükhöz. Ez egyrészt adódhat a fővárosra jellemző munkaerő-piaci telítettségéből és a nagyszámú, diplomás pályakezdők jelenlétéből is.

Ám ahhoz, hogy kiinduló hipotézisünket alá tudjuk támasztani, mindez még nem elég, hiszen arra volnánk kíváncsiak, hogy ugyanolyan végzettség birtokában vajon kedvezőbben ítélik-e meg helyzetüket pl. a fővárosban élők egy kisebb falu lakosaival szemben. A statisztikák alapján meglepő eredményeket kaptunk. A fővárosban élő diplomások mintegy 27,8%-a érzi úgy, hogy nehéz, illetve nagyon nehéz munkát találnia környékén, míg a falvakban lakó, ugyanilyen végzettséggel rendelkező egyének 40%-a - ha a résztvevők arányaiban nézzük - majdnem duplája vélekedik ugyanígy. Ugyanez viszont nem mondható el a 8 általános végzettséggel bírókról, körükben ugyanis mindkét településtípuson 60%-uk gondolja körülményesnek a munkához jutást. Ebben az esetben inkább azt láthatjuk, hogy az alacsony végzettséggel rendelkező munkavállalók településtől függetlenül rosszabbul látják munkaerő-piaci helyzetüket magasabb végzettségű versenytársaikénál.

De vajon mi a helyzet a tényleges elhelyezkedési mutatókkal? A kapott eredmények alapján igazán úgy tűnik, hogy a falvakban lakó munkavállalók egyáltalán nincsenek hátrányban fővárosi versenytársaikkal szemben, ugyanis mindössze 5% különbséggel, de a diplomával rendelkező munkavállalók igenis el tudtak helyezkedni a szakmájukban, s jelenleg is ott tevékenykednek. Szintén ez a helyzet az alacsonyabb végzettséggel bírók esetében is (8 általános), szinte százalékra pontosan ugyanannyian végeznek végzettségüknek megfelelő munkát a falvakban, mint a fővárosban. (5-6. táblázat)

5. táblázat: Végzettségének megfelelő munkát végez? (fővárosi diplomások)

<i>Igen</i>	45,6%	45,6%
<i>Nem</i>	25,0%	70,6%
<i>Részből</i>	27,9%	98,5%
<i>Most nem dolgozik</i>	1,5%	100,0%
Összesen	100,0%	

Forrás: saját szerkesztés

6. táblázat: Végzettségének megfelelő munkát végez? (faluban élő diplomások)

<i>Igen</i>	40,0%	40,0%
<i>Nem</i>	20,0%	60,0%
<i>Részből</i>	40,0%	100,0%
Összesen	100,0%	

Forrás: saját szerkesztés

8.3. NÉZŐKÉPEK MÁS MEGVILÁGÍTÁSBAN

A fentiek fényében – tekintve, hogy kiinduló hipotézisünket félig igazoltuk, félig pedig megcáfoltuk – a végleges eredmény érdekében érdemes más aspektusokból is megvizsgálni a dolgokat, ilyen lehet például a munkáltatók viszonya a leendő munkaerő lakhelyéhez. Ezzel kapcsolatban szintén érdekes eredményeket kaptunk, ugyanis a munkavállalók eddigi tapasztalatai alapján arra a kérdésre, hogy szerintük mennyire fontos a munkáltatónak a munkavállaló lakhelye, településtípustól függetlenül szinte mindenhol ugyanolyan eredmények születtek, jelentős különbségek sehol sem tapasztalhatók. A táblázat alapján általánosságban elmondható, hogy nagyságrendileg ugyanannyian tapasztalták azt korábbi álláskeresőségük folyamán, hogy a munkáltatónak nagyon fontos a jelentkező lakhelye, mint amennyien azt, hogy ez a tényező egyáltalán nem számít a jelentkezés elbírálásánál, ez a tény tehát még mindig nem dönti a mérleg nyelvét se jobbra, se balra.

További szempont lehet, hogy a munkavállalók számára jelentős hátrányt okozhat az utazással töltött idő mennyisége, amit nap, mint nap arra áldoznak, hogy lakhelyükről bejussanak a munkahelyükre, akár autóval, tömegközlekedéssel, vagy egyéb jármű segítségével. A vizsgálatból egyértelműen kiderül, hogy ez a hátráltató tényező bizony a faluhelyen élőket érinti leginkább, az összes többi településtípusnál több időt töltenek az itt élők a munkahelyükre történő utazással. Több, mint 20%-uk utazik 90 percnél többet minden egyes nap, míg például a megyeszékhelyen élők esetében egyetlen olyan válaszadó sem volt, aki ennyi időt töltene ezzel. A falvak általában vett kis méretéből adódóan joggal feltételezhetjük, hogy azok a munkavállalók, akik több mint másfél órát utaznak naponta, egyértelműen másik településre járnak dolgozni, vagyis a tipikus ingázó modelljével állunk szemben. A fővárosban és a kisebb városokban élők nagy része is maximum 60 percet van úton naponta, többnyire a helyi közlekedési lehetőségeket használva. A falvak ebből a szempontból tehát egyértelműen hátrányban vannak a többi településtípushoz képest.

7. táblázat: Munkavállalók településtípusonkénti megoszlása az utazással eltöltött idő szerint

		Átlagosan mennyit kell utaznia (oda-vissza) egy nap, hogy a munkahelyére érjen?					Össze- sen
		Kevesebb, mint 30 perc	Kb. 30 perc	Kb. 60 perc	Kb. 90 perc	Több, mint 90 perc	
Milyen településtípuson él?	Főváros						
		24,0%	23,2%	36,8%	9,6%	6,4%	100,0%
	Megyeszékhely						
		58,7%	20,6%	19,0%	1,6%	0,0%	100,0%
	Város						
		43,8%	11,2%	26,2%	11,2%	7,5%	100,0%
	Falu						
		32,8%	20,7%	20,7%	8,6%	17,2%	100,0%
Összesen							
		37,1%	19,3%	27,9%	8,3%	7,4%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

Természetesen az sem utolsó szempont, hogy a munkavállalók hogyan viszonyulnak lakhelyükhöz abból a szempontból, hogy hogyan érzik magukat az adott településen, hiszen, ha egy kellemes légkörben élhetnek, nyugodt körülmények között, akkor az egyén szívesebben „vállalja be” a mindennapos ingázást. Érdekes módon ez a hozzáállás a falvakban és a fővárosban a leggyakoribb, így nem csoda, hogy az emberek a hosszabb utak ellenére is ragaszkodnak lakhelyükhöz, s még a munkahely kedvéért sem költöznének máshová.

8.4. RÉSZÖSSZEGZÉS

A vizsgálat eredményeinek tükrében elmondható, hogy sok esetben egyáltalán nem olyan eredmények születtek, amelyekre számítottunk, de hát ez a szép a kutatómunkában, így ami a hipotézisünket illeti, némi korrekcióra szorul, hogy végül igaz állítást kapjunk.

Előzetes feltételezésünk szerint a munkavállalók végzettségét állítottuk a középpontba, s hasonlítottuk össze a különböző településtípusokon élők ebből adódó esélyeivel. Mint láthattuk, bár a falvakban élők jelentős része úgy véli, hogy igazán nehéz a lakhelyükön, vagy annak környékén megfelelő állást találni, mégis elenyésző különbség mutatkozik csupán a tényleges elhelyezkedési adatok között, vagyis, ugyanazon végzettséggel, jó eséllyel találhatnak munkahelyet a falvakban és a nagyobb városokban élők is. E tekintetben tehát munkaerő-piaci szempontból számottevő hátrányt nem jelent az egyén lakhelye, mégis az emberek többségének fejében tudat alatt is ez a jelenség él. Ha így nézzük, hipotézisünk ezen

része csúfondáros végét járja, azonban igazán kár lenne a többi tényezőt csak úgy figyelmen kívül hagyni.

Azt is láthattuk, hogy a munkáltatóval szemben csak keveseknek volt a lakhelyükre vonatkozóan negatív tapasztalata, az viszont mindenképpen említést érdemel, hogy az ezzel járó utazás bizony idő- és pénzkiesést jelent a dolgozóknak, (ez utóbbi természetesen csak ott, ahol nem téríték ezeket a költségeket, bár ne legyenek illúzióink, ezt igen kevés munkáltató vállalja csupán.) A mindennapi ingázást tekintve igenis hátrányban vannak a falvak munkavállalói, hogy a jövedelemmel való megelégedettségéről ne is beszéljünk. Ugye itt is azt láthattuk, hogy minél nagyobb városban él az egyén, annál inkább ki van békülve jelenlegi jövedelmével és érzi úgy, hogy munkájához mérten arányos javadalmazásban részesül. (Ha a pontos adatokat nézzük, akkor a falvakban élők 20%-a volt csupán maradéktalanul elégedett, míg a fővárosiak tekintetében ez a dupláját tette ki!)

Igen meglepő adatokat kaptunk a munkanélküliségre, illetve annak időtartamára vonatkozóan is, ami alapján ismét azt mondhattuk, hogy a munkakeresés nehézsége és komplikáltsága valóban fennáll, ami a falvakban élő álláskeresőket érinti leginkább. E tekintetben tehát megint csak azt mondhatjuk, hogy a kisebb települések jelentős hátrányban vannak a nagyvárosokhoz képest, ahol a munkanélküliség időtartama átlagosan nem jelent többet 6 hónapnál, míg a falvak esetében ez sokszor az egy évet is meghaladhatja.

Egy szó, mint száz, végszó gyanánt mégiscsak arra a megállapításra jutottunk, hogy a falvak munkavállalói hátrányos helyzetben vannak ugyan a nagyobb városokhoz képest, de nem az általuk feltételezett végzettség szempontjából, hanem más tényezők miatt, úgy, mint az ingázás, vagy a munkanélküliségből való kilábalás időtartama.

9. ESÉLYEGYENLŐSÉG A CSALÁDI HÁTTÉR SZEMPONTJÁBÓL

9.1 RENDEZETT CSALÁDI HÁTTÉR, MINT A GYERMEK BOLDOGSÁGÁNAK ZÁLOGA

Az esélyegyenlőség vizsgálatát a családi háttér szempontjából a következő hipotézissel indítottuk:

- II. *A rendezett családi háttérrel rendelkező egyének a munkaerőpiacon is jobb esélyekkel, illetve magasabb jövedelemért indulnak, mint családi szempontból hátrányosabb helyzetben lévő társaik, valamint szüleik végzettsége, illetve anyagi helyzete is jelentősen befolyásolja esélyeiket a munkavállalás szempontjából*

Jelen esetben rendezett családi háttérnek tekintjük azt a családmódellet, ahol mindkét szülő aktívan részt vesz a gyermek nevelésében, s ahol a munkavállaló gyermekként is kiegyensúlyozottan, szeretve érezte magát. A vizsgálatban résztvevők közül szerencsére jóval nagyobb azok száma, akik teljes családban nőttek fel, bár, mint ahogy már fentebb is említettük egy gyermekét egyedül nevelő szülő is viseltethet ugyanolyan aggodalommal és törődéssel gyermeke iránt és egy kétszülős családmódelben is lehet a gyermek elhanyagolva úgy érzelmileg, mint anyagilag. Éppen ezért fontos az, hogy a munkavállaló gyermekkori családjához fűződő attitűdjeit is mérni tudjuk, hiszen ez lehet az az alap, amihez ténylegesen viszonyítani tudjuk a „rendezett családi háttér” fogalmát.

A vizsgálat alapján láthatjuk, hogy a résztvevők kb. 25%-a, azaz majdnem egynegyede nevelkedett csonka családban, a legtöbbjük válás, míg kisebb részük haláleset, illetve egyéb tényezők miatt. (Egyéb tényezőnek tekinthetjük az intézetben vagy gyermekotthonban nevelkedett, illetve az örökbefogadott, nagyszülők vagy rokonok révén felnövő gyermekeket.) Az egyszülős, illetve az egyéb kategóriába tartozó családmódellek esetében fennáll a veszélye annak, hogy a gyermek kevesebb figyelmet, illetve törődést kap, ami nem feltétlenül elhanyagoltságot, sokkal inkább egyfajta osztott figyelmet jelent a szülő részéről. Az ilyen családokban felnövő gyermekek többségénél sok esetben az önállóság magasabb szintjét figyelhetjük meg, ami némely esetben szerencsés (öntudatos, magát ellátni képes személyiség fejlődik ki), máskor azonban deviáns viselkedésre (csavargás, iskolakerülés, meggondolatlan cselekedetek, tisztelet hiánya másokkal szemben) adhat okot. (8. táblázat)

8. táblázat: Munkavállalók megoszlása családi háttérük jellege szerint

		Gyakoriság (fő)	Százalék (%)	Valódi %	Kumulatív %
Hiányzó	Teljes családban	258	73,9 %	75,2%	75,2%
	Egyedül nevelték válás miatt	53	15,2 %	15,5%	90,7%
	Egyedül nevelték haláleset miatt	19	5,4 %	5,5%	96,2%
	Egyéb	13	3,7 %	3,8%	100,0%
	Total	343	98,3 %	100,0%	
	Rendszer	6	1,7 %		
Összesen		349	100,0 %		

Forrás: saját szerkesztés

Ha azt nézzük, hogy mely családtípusban érezték magukat jobban az egyének, láthatjuk, hogy a teljes családban felnövekvő gyermekek mindössze 3,4%-a érezte magát rosszul, vagy nagyon rosszul gyermekkori családjában, míg az elvált szülők gyermekeinél ez ennek kétszerese, a haláleset miatt egyedül nevelkedett gyermekek esetében háromszorosa, az egyéb szituációban nevelkedő gyermekeknél pedig egyenesen hatszorosa azoknak a száma, akik egyáltalán nem érezték jól magukat a családjuk körében. (9. táblázat)

9. táblázat: Munkavállalók megoszlása családi háttérük- és gyermekkori családjukhoz való viszonyulásuk jellege szerint

		Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy érezte magát gyerekkori családjában? (1 nagyon rosszul – 5 kifejezetten jól)					Összesen
		Nagyon rosszul	Rossszul	Is-is	Jól	Kifejezetten jól	
Milyen formájú családban nőtt fel?	Teljes		3,9%			84,4%	
		0,4%	3,5%	11,7%	35,8%	48,6%	100,0%
	Egyedül nevelték válás miatt		9,5%			52,9%	
		3,8%	5,7%	37,7%	32,1%	20,8%	100,0%
	Egyedül nevelték haláleset miatt		10,6%			73,7%	
		5,3%	5,3%	15,8%	31,6%	42,1%	100,0%
	Egyéb		23,1%			46,2%	
		0,0%	23,1%	30,8%	38,5%	7,7%	100,0%
	Összesen						
		1,2%	4,7%	16,7%	35,1%	42,4%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A másik végletre vonatkozóan is érdekes eredmények születtek, szintén a teljes családban nevelkedettek javára, ahol 84,4%-uk érezte jól, vagy kifejezetten jól magát gyermekkori

családjában. A kétszülős családmódellet tekintve tehát bátran állíthatjuk, hogy bár az apa és anya együttes jelenléte önmagában még nem feltétlenül biztosíték a gyermek boldogságára, a többi formációnál e-tekintetben mindenképpen jobban teljesít. Ami érdekességként még feltűnhet a táblázatban, hogy az elvált szülők gyermekeinek csupán fele nyilatkozott úgy, hogy jól érezte magát gyermekkori családjában, míg a haláleset miatt egyedül maradt gyermekeknek 73,7%-a, azaz majdnem 25%-al többen. Ékes példáját láthatjuk itt annak, hogy egy olyan családban, ahol válásra kerül a sor, a házasság felbontásáig egy sor olyan folyamat zajlik le, ami bomlasztja a családi idillt, így a gyermek jólétét is. Egy olyan családban, ahol a gyermekek kénytelenek szüleik veszekedését hallgatni nap-mint nap, súlyosabb esetben szemtanúi lehetnek egy-egy agresszív megmozdulásának is, egyértelmű, hogy az egyén a későbbiek során nagyobb eséllyel értékeli semlegesen, vagy negatívan gyermekkori élményeit, illetve családjához való viszonyát.

Ezzel szemben egy olyan családban, ahol az egyik szülő esetleg már a gyermek csecsemő, vagy babakorában távozik, nem hagy maga után rossz élményeket, így a gyermek könnyebben elfogadja, s a későbbiek során tényként kezeli az elhunyt fél hiányát. Ettől természetesen a másik szülővel még ápolhat jó viszonyt, mi több, az ilyen családmódelleteket gyakran sokkal nagyobb összetartás és egymás iránti tisztelet jellemzi. Ami az egyéb kategóriát illeti, nem meglepő, hogy a többihez képes itt érezték magukat jól a legkevesebben, hiszen a szülők hiánya is itt mutatkozik meg a leginkább.

9.2 CSALÁDUNKTÓL FÜGG A FIZETÉSÜNK?

Természetesen nem, hiszen mindenki a maga szerencsájének kovácsa – vágthatnánk rá csípőből, de természetesen nem ezt tesszük, hiszen mint általában minden, ez a kérdéskör is sokkal komplikáltabb ennél. A vizsgálatból azonban mégis az derül ki, hogy a jövedelemmel való elégedettség szempontjából szinte semmi jelentősége sincs annak, hogy az egyes munkavállalók milyen családtípusban nevelkedtek, mi több, a teljes családban felnövő válaszadók vannak a legtöbben olyanok, akik egyáltalán nincsenek megelégedve jelenlegi fizetésükkel. Ilyen téren tehát azt mondhatjuk, hogy az általunk hátrányosnak vélt családtípusokban, mint pl. az egyszülős, vagy egyéb családmódelletben nevelkedett gyermekek jövedelmi elégedettsége abszolút független attól, hogy milyen körülmények között nevelkedtek, a két tényező között nincs szignifikáns összefüggés, melynek eredményeképpen hipotézisünk első fele itt is megdőlni látszik.

Ebből a szempontból tehát nagyon úgy tűnik, hogy az egyén lakhelye sokkal inkább befolyásolja a jövedelemmel való elégedettséget, mint családi háttere. Ám ha azt vesszük, hogy az egyén magasabb végzettsége többnyire magasabb jövedelemmel is jár, akkor ezen a szálon mindenképpen érdemes továbbvinni a kérdést, hiszen az egyén végzettsége nagyban függhet a család anyagi helyzetétől, valamint annak támogató-orientáló hozzáállásától is. Nézzük, hogy valóban helytállóak-e a feltételezéseink.

9.3 A VÉGZETTSÉG ÖRÖKLŐDÉSE

Az előző fejezetekben már volt szó róla, hogy a gyermekek szülei végzettségét egyfajta generációs örökségként viszik tovább, de legalábbis nagy eséllyel végeznek olyan intézményekben, ahová szülei is jártak, s amelyek módszereit, tanrendszerét ők maguk is jól ismerik. Azt ugyan már az korábban is feltételeztük, hogy számítani lehet hasonlóságokra szülők és gyermekeik végzettségét illetően, de hogy ilyen mértékű egyezést találunk a kettő között, ezt egyáltalán nem gondoltuk volna. (10. táblázat)

10. táblázat: Munkavállalók és édesapjuk végzettsége közötti összefüggések

		Édesapja legmagasabb iskolai végzettsége?				Összesen
		8 általános	középfokú - szakiskolai	középfokú - érettségi	diploma	
Legmagasabb iskolai végzettsége?	8 általános					
		47,6%	38,1%	14,3%	0,0%	100,0%
	középfokú – szakiskolai					
		28,8%	52,5%	8,5%	10,2%	100,0%
	középfokú – érettségi					
		18,8%	40,6%	26,7%	13,9%	100,0%
	diploma					
		11,2%	40,0%	19,4%	29,4%	100,0%
Összesen						
		18,8%	42,2%	19,4%	19,6%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból egyértelműen látszik, hogy a különböző végzettségi szinteken belül rendre ott a legmagasabbak az arányok, ahol a gyermekek és édesapjuk végzettsége megegyezik, így tehát joggal állíthatjuk azt, hogy az ifjak sokkal gyakrabban viszik tovább édesapjuk végzettségét, mint hogy annál magasabb, vagy alacsonyabb képesítést szerezzenek az évek során. Igazán érdekes (vagy inkább figyelemfelkeltő) adat az is, hogy a végzettség öröklődése a 8 általános

(47,6%) és a szakiskolai (52,5%) végzettségük körében a leggyakoribb, mindkét esetben megközelítőleg a gyerekek feléről mondható el, hogy apjuk végzettségét viszik tovább, miközben a diplomás apák gyermekei között egyáltalán nem találunk olyat, aki csupán a 8 általánost végezte volna el.

Ebből kiindulva igen súlyos következtetések vonhatók le arra vonatkozóan, hogy a (végzettségi szempontból) eleve hátrányban lévő családokban nevelkedett gyermekek többnyire nem is tudnak kitörni ebből a helyzetből, elfogadják azt, ami van, vagy esetleg nem is tudnak más lehetőségekről (erről az információhiányos állapotról már korábban is esett szó). Ezzel szemben az olyan családokban, ahol legalább az egyik szülő diplomás, inkább arra ösztönzik a gyermeket is, hogy minél magasabb végzettséget szerezzen, értéként tekintve a tanulásra és a képzettségre. Ez a fajta kötöttség, ami az alacsonyan képzett szülők gyermekeit érinti leginkább, sok esetben olyan ördögi kört hoz létre, amiből több egymást követő generáció sem tud kilépni. Éppen ezért lenne igazán fontos nem csak a gyermekek, hanem szüleik számára is különböző felzárkóztató programokat illetve előadásokat tartani, ahol ők is informálódni tudnak a pályaválasztással kapcsolatos lehetőségekről, hogy adott esetben ők is releváns információkkal tudják támogatni gyermekeiket.

Természetesen nem csak az apák végzettségi mutatóit vizsgáltuk, hiszen többnyire éppen az édesanyák azok, akik tapasztalati tanácsokkal igyekeznek segíteni gyermekük jövőjét, míg az erősebbik nem már csak a végleges döntés meghozatalában vesz részt. (Már ha bármelyikük is részt vesz egyáltalán.) Az édesanyák végzettségének vizsgálatában a következő eredményekre jutottunk: (11. táblázat)

11. táblázat: Munkavállalók és édesanyjuk végzettsége közötti összefüggések

		Édesanyja legmagasabb iskolai végzettsége?				Összesen
		8 általános	középfokú - szakiskolai	középfokú – érettségi	diploma	
Legmagasabb iskolai végzettsége?	8 általános	68,2%	13,6%	13,6%	4,5%	100,0%
	középfokú – szakiskolai	41,4%	29,3%	17,2%	12,1%	100,0%
	középfokú – érettségi	29,7%	21,8%	31,7%	16,8%	100,0%
	diploma	14,4%	24,4%	29,4%	31,9%	100,0%
	Összesen	27,0%	23,8%	27,0%	22,3%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból egyértelműen kiderül, hogy nem csupán az apák, de az édesanyák végzettsége is ugyanúgy számít a gyermek későbbi végzettségének szempontjából, még hozzá nem is kicsit. Az egyes kategóriákon belül itt is azok az arányok emelkednek ki, ahol a szülő és gyermek végzettsége megegyezik, így tehát joggal állíthatjuk, a végzettség a családok döntő többségében valóban öröklődik, ráadásul nem csak az egyik szülő részéről, hanem mindkét felmenő által.

Szintén hamar észrevehetjük, hogy a 8 általános végzettséggel bírók aránya itt is nagyon magas, ami azt jelenti, hogy az előzőekben állított félelmünk, miszerint éppen a leghátrányosabb családokból származó gyermekek öröklik meg legnagyobb számban szüleik végzettségét, itt is igazolást nyert, ami így duplán ronthatja azok esélyeit, akinek például mindkét szülője csak 8 általános végzettséggel rendelkezik. Ezzel szemben azok az egyének, akiknek mindkét szülője diplomás, majdnem 70%-ban szereznek maguk is diplomát a tanulmányaik során, amivel jelentős előnyre tehetnek szert a munkaerő-piacon. (12. táblázat)

12. táblázat: Legmagasabb iskolai végzettség abban az esetben, ha mindkét szülő diplomás

	Százalék (%)	Kumulatív %
<i>középfokú – szakiskolai</i>	12,5%	12,5%
<i>középfokú – érettségi</i>	18,8%	31,3%
<i>diploma</i>	68,8%	100,0%
Összesen	100,0%	

Forrás: saját szerkesztés

9.4 ANYAGI KÉRDÉSEK A TOVÁBBTANULÁS SZEMPONTJÁBÓL

Egy ember életében a pályaválasztás minden esetben alapos mérlegelést és utánajárást igényel, mi több az sem árt, ha valaki esetleg „felülről” is támogatja ilyen irányú törekvéseinket. A legjobb, ha ezt a fajta szellemi és olykor anyagi támogatást szüleinktől kaphatjuk meg, hiszen mégiscsak ők azok, akik elsődleges példaként állnak előttünk mind a gyermekkori szocializációs folyamatokban, mind pedig akkor, amikor tanácsra van szükségünk.

A szülői támogatás éppen ezért igen nagy befolyással lehet életünk későbbi alakulására, mind végzettségünk megszerzése, mind pedig munkába állásunk szempontjából. Mint ahogy már láthattunk eredményeket arra vonatkozóan, hogy a szülők végzettsége minként befolyásolhatja az egyén képesítését, úgy a család anyagi helyzete, illetve támogató, orientáló hozzáállása is igen lényeges tényező lehet a későbbi munkaerő-piaci esélyekre vonatkozóan.

Mint ahogyan már erről is írtunk korábban a minél magasabb végzettségi szint megszerzése bizony pénzbe kerül, ám egy huszonéves egyetemista többnyire nem rendelkezik akkora tőkével, hogy mindezt egymaga finanszírozni tudja, így kezdetben mindenképpen szülői segítségére van utalva. Nézzük, hogyan viszonyulnak az efféle anyagi támogatásokhoz a különböző családtípusokban!

13. táblázat: Munkavállalók megoszlása családi háttérük jellege és a szülői támogatás mértéke szerint

		Szülői támogatták Önt anyagilag az iskolaévei alatt?			Összesen
		Teljes mértékben	Nem kellőképpen	Egyáltalán nem	
<i>Milyen formájú családban nőtt fel?</i>	<i>Teljes</i>	80,5%	12,8%	6,6%	100,0%
	<i>Egyedül nevelték válás miatt</i>	57,7%	34,6%	7,7%	100,0%
	<i>Egyedül nevelték haláleset miatt</i>	63,2%	26,3%	10,5%	100,0%
	<i>Egyéb</i>	38,5%	30,8%	30,8%	100,0%
	<i>Összesen</i>	74,5%	17,6%	7,9%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

Az eredmények alapján azt láthatjuk, hogy a teljes családban nevelkedett gyermekek mintegy 80%-a kapott anyagi támogatást szüleitől az iskolaévek alatt, az viszont ismét figyelemreméltó adat, hogy az „egyéb” kategóriába eső (intézetben, gyermekotthonban, nagyszülők vagy rokonok által nevelt) gyermekek esetében csupán 38,5%-uk (majdnem felük) kapta csak meg ugyanezt a szülői támogatást. Nem melleleg közöttük vannak a legtöbben olyanok is (30,8%), akik egyáltalán nem kaptak semmilyen jellegű anyagi támogatást, illetve azt is megfigyelhetjük, hogy az egyéb kategóriától visszafele haladva ezek az arányok rendre csökkenő tendenciát mutatnak, így ebből az anyagi támogatás szempontból is a teljes családban nevelkedett gyermekek a legszerencsésebbek.

Még a csonka családban (egy szülő által) nevelkedett gyermekek esetében is kétszer annyian vallották, hogy semmilyen jellegű anyagi támogatásban nem részesültek szüleiktől az iskolaévek alatt, mint a teljes családban nevelkedett társaik. Ebből is jól látszik, hogy a „normál” családmódlben felnövä gyermekek milyen előnyökkel is bírnak az iskoláztatást

illetően, ami nem is csoda, hiszen két kereső szülővel a család anyagi forrásai megduplázódnak, ergo több juthat a gyermekek iskoláztatására is.

Ami a szellemi támogatást illeti, szintén kifejezetten fontos, hogy a gyerekek ne egyedül hozzák meg a pályaválasztást érintő döntéseiket, így a szülőknek is elengedhetetlenül fontos hogy jól tájékozottak és kellően informáltak legyenek a témában. Nyilván, ez lenne a kívánatos, a tapasztalatok azonban inkább azt mutatják, hogy sok szülőnek egyszerűen nincs ideje, energiája vagy egyszerűen csak indíttatása arra, hogy ilyen mértékben foglalkozzon a dologgal, pedig sokszor a gyermek jövője múlhat rajta. Ez az indíttatás természetesen nagymértékben függhet a szülők végzettségétől, így a tanuláshoz, mint értékhez való hozzáállásuktól, melynek köszönhetően a gyermek későbbi jólétét is ebben láthatják biztosítottak.

14. táblázat: Kapott tanácsot a szüleitől a pályaválasztást illetően? (mindkét szülő diplomás)

	Százalék %	Kumulatív %
<i>Igen</i>	75,0%	75,0%
<i>Nem</i>	25,0%	100,0%
Összesen	100,0%	

Forrás: saját szerkesztés

15. táblázat: Kapott tanácsot a szüleitől a pályaválasztást illetően? (mindkét szülő 8 általánost végzett)

	Százalék %	Kumulatív %
<i>Igen</i>	43,4%	43,4%
<i>Nem</i>	56,6%	100,0%
Összesen	100,0%	

Forrás: saját szerkesztés

Az összehasonlító táblázatokból jól látszik, hogy míg egy olyan családban, ahol mindkét szülő diplomás, a gyerekek háromnegyede kapott tanácsot arra vonatkozóan, hogy milyen pályát érdemes választania, míg abban az esetben, ahol mindkét szülőnek alacsonyabb, mondjuk 8 általános végzettsége van, a gyerekek csak kevesebb, mint fele kapott erre vonatkozó iránymutatást. Még megdöbbentőbb az az adat, hogy azok, akik egyáltalán nem kaptak ilyen jellegű segítséget szüleiktől, több mint 70%-uk teljesen egyedül hozták meg pályaválasztási döntésüket, ami azért nagyon veszélyes, mert esetükben senkivel sem alakult ki egy olyan bizalmi kapcsolat, ami az esetleges rossz döntéseket segíthetett volna jó irányba terelni, vagy akihez a későbbiek folyamán tanácsért fordulhattak volna. (14-15. táblázat)

9.5 NÉZŐKÉPEK MÁS MEGVILÁGÍTÁSBAN

Mint ahogy a lakhely szerinti esélyegyenlőség vizsgálatánál is kerültek a látókörünkbe olyan tényezők, amelyek végül finomhangolták vizsgálatunk eredményeit, itt is találkoztuk néhány olyan statisztikával, amelyeket az alap hipotézishez kapcsolódóan mindenképpen érdemesnek tartottunk bemutatni.

Arra kérdésre például, hogy a résztvevők tapasztalataik alapján határozzák meg, szerintük mennyire fontos egy munkáltatónak a munkavállaló családi háttere, igen kiegyensúlyozott válaszok érkeztek, hiszen a kérdőív kitöltőinek egyaránt körülbelül 30%-a vallotta azt, hogy munkáltatóknak egyáltalán nem, közepesen, vagy kifejezetten fontos a munkavállalók családi háttere, míg a maradék 10%-nak nem is volt még ilyen irányú tapasztalata. Ám, ahogy a fentiekben is olvashattuk, a családi háttérre irányuló diszkrimináció leginkább a hölgy jelentkezőket érinti, és valóban, esetükben több mint 30%-uk mondta azt, hogy saját tapasztalataik alapján úgy érzik, a munkáltatóknak kifejezetten fontos a jelentkező családi háttere, míg a férfiaknál ez csak 25% körül mozgott. Hasonló képet mutat a kérdés másik fele is, ahol azt láthatjuk, hogy a hölgyek mindössze 23%-a érzi úgy, hogy ilyen szituációban egyáltalán nem számít a jelentkező családi háttere, míg a férfiak körében az a szám ennek majdnem duplája (38,2%).

További vizsgálódás tárgyát képezte az is, hogy a magasabb végzettség vajon magasabb beosztással (ezzel együtt magasabb jövedelemmel) is jár-e, amire szintén igen komoly eredményeket kaptunk. A szülők és gyermekeik végzettsége közötti összefüggésekhez hasonló tendenciát figyelhetünk meg a végzettség-beosztás kapcsolatában is, ugyanis a táblázat alapján jól láthatjuk, hogy minél magasabb végzettséggel bír a munkavállaló, annál nagyobb eséllyel tud magasabb beosztásba, illetve munkakörbe kerülni. (16. táblázat)

16. táblázat: Munkavállalók megoszlása iskolai végzettségük és jelenlegi beosztásuk szerint

		Beosztása?					Össze- sen
		Vállalkozó	Alkalmazott, vezető beosztású	Alkalmazott, szellemi munkát végez	Alkalmazott, szakmunkát végez	Alkalmazott, segéd vagy betanított munkát végez	
Legmagasabb iskolai végzettsége?	8 általános	15,4%	7,7%	15,4%	7,7%	53,8%	100,0%
	Középfokú – szakiskolai	12,5%	8,9%	21,4%	35,7%	21,4%	100,0%
	Középfokú – érettségi	11,2%	4,1%	46,9%	25,5%	12,2%	100,0%
	diploma	8,4%	15,6%	72,7%	3,2%	0,0%	100,0%
	Összesen	10,3%	10,6%	53,6%	15,9%	9,7%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A táblázatból jól kivehető, hogy a 8 általános végzettséggel rendelkező munkavállalók legtöbbször valamilyen segéd-, vagy betanított munkát végez, a szakmunkás képesítésűek többnyire alkalmazotti viszonyban valamilyen szakmunkás tevékenységet fogtatnak, míg az érettségizett, valamint diplomás dolgozók nagy része valamilyen szellemi, vagy vezető beosztással járó munkát végeznek. Meglepő lehet, de a vállalkozók körében a 8 általánost végzettek emelkednek ki, ami persze nem jelenti azt, hogy a jövedelmi skálán is ők lennének legfelül, hiszen sok olyan egyéni vállalkozással találkozhatunk, ahol előfordulhat, hogy kiadások meghaladják a bevételeket. Ez a kiszámíthatatlanság pedig sokszor rosszabb, mintha valaki alkalmazottként, de magas fix bérezéssel vállalna munkát.

9.6 RÉSZÖSSZEGZÉS

A munkaerő-piaci esélyegyenlőség vizsgálata a munkavállaló családi háttérének szempontjából egy igen érdekes és élvezetes részét képezte jelen tanulmány elkészítésének. Bár sok eredmény a meglepetés erejével hatott, és néhol magunk sem számítottunk ilyen mértékű összefüggésekre, mindez csak megerősítette kiinduló feltételezésünket, miszerint a családi háttér, ha nem is közvetlenül a munkáltató által, de a háttérből igen erősen befolyásolja a munkavállaló munkaerő-piaci esélyeit.

Első körben megrajzoltuk a „rendezett családi háttér” fogalmának körvonalait, amelyben főleg a kutatásban résztvevők saját tapasztalataira és gyermekkori családjukkal kapcsolatos attitűdjeikre támaszkodtunk. A vizsgálat ezen részéből egyértelműen kiderült, hogy a kétszülős családmódelben nevelkedett gyermekek sokkal nagyobb arányban viseltetnek pozitív emlékekkel gyermekkori családjuk iránt, míg a csonka családban vagy édes szülők nélkül felnövä gyermekek esetében ez a hozzáállás nagyobb eséllyel tolódik negatív irányba. Természetesen ezen családok gyermekei között is szép számmal vannak olyanok, akik kifejezetten jól érezték magukat gyermekkori családjukban, az azonban tény, a kétszülős családmódellet nem körözhetle le egyik másik kategória sem.

Ami a szülők végzettségét illeti, igen komoly adatokat kaptunk arra vonatkozóan, hogy a gyermekek bizony jó eséllyel öröklík szüleik végzettségét, a képzettségi szinttől függetlenül. Megdöbbentő volt viszont látni, hogy mindkét esetben (azaz az édesapa és az édesanya végzettségének vizsgálatánál is) a 8 általánossal rendelkező szülők gyermekei viszik tovább legnagyobb arányban az alacsony végzettséget, s ez a tendencia rendszerint több generáción át is érezteti hatását. Itt láthatjuk igazán, amit már a tanulmány elején is említettünk, hogy azokban a családokban, ahol a tanulás már a szülők számára sem értékként jelenik meg, ott jó eséllyel a gyermek is ezt az attitűdöt fogja magával vinni, anélkül, hogy egyébként tudná, mik a lehetőségei egy magasabb végzettség megszerzésére. Roppant veszélyes helyzet ez, hiszen az alacsonyan képzettek száma így rendre újratermelődik, ezt a tendenciát pedig csak egy igen komplex, és átfogó szociális rendszer tudná megállítani.

A magasabb végzettséggel bíró szülők gyermekei esetében azonban igen kedvező eredményekről számolhattunk be, hiszen láthattuk, hogy mind az érettségizett, mind pedig a diplomás felmenőkkel rendelkező gyermekek jó eséllyel tanulnak tovább valamely felsőoktatási intézményben. Azokban a családokban, ahol mindkét szülőnek diplomája van, majdnem 70%-os a továbbtanulási arány, ami természetesen szorosán összefügg a család anyagi helyzetével is. (Két diplomás szülő keresetéből a gyermek továbbtanulásának finanszírozása is könnyebben megoldható, míg két alacsonyabb végzettségű szülő esetében ezt szinte abszolút kivitelezhetetlen.)

Érdekes területre tévedtünk a jövedelemmel való elégedettség kapcsán is, ahol azt vizsgáltuk, hogy a munkavállalók fizetése vajon összefüggésben áll-e azzal, hogy milyen családmódelben nevelkedtek. Első körben igen kiábrándító eredményeket kaptunk, ugyanis azt láthattuk, hogy e-téren semmilyen kapcsolat sincs a két tényező között, vagyis szinte ugyanakkora eséllyel keresnek jól a kétszülős családmódelből származók, mint például az

elvált szülők gyermekei. Más szemszögből vizsgálva azonban, a végzettség szintjének és a munkavállaló jelenlegi beosztásának összevetésekor már egészen más eredményeket kaptunk. Mivel a magasabb beosztás többnyire magasabb jövedelemmel is jár, mindenképpen érdemesnek véltünk egy erre irányuló vizsgálatot is lefolytatni.

A kapott adatok alapján azt láthattuk, hogy minél magasabb végzettséggel bír az egyén, az esetek többségében annál magasabb beosztásban is dolgozik, ami magasabb jövedelemmel is jár. A tényezők egymásra gyakorolt befolyását a legegyszerűbben a következő ábrával szemléltethetjük:

szülők végzettsége → gyermekek végzettsége → beosztás → jövedelem mértéke

Mindezek alapján kezdő hipotézisünkről azt mondhatjuk tehát, hogy mind jövedelmi-, mind pedig a megszerzett végzettség szempontjából igen nagy befolyással bír az egyén jövőjére annak családi háttere. Az összes befolyásoló tényező közül abszolút kiemelkedik a szülők végzettsége, valamint anyagi helyzete, illetve az a családmódel, amelyben a gyermek felnőtt. Ezek a tényezők természetesen sokszor egymásra is hatnak, illetve egyikből következik a másik, ezért nagyon fontos, hogy csupán együttes vizsgálatuk során ismerhetjük meg azokat a jellegzetes tendenciákat, amelyek segítségével adott esetben jobban megérthetjük a fókuszban lévő egyének háttérét.

10. ÖSSZEFOGLALÁS

Jelen tanulmány fókuszpontjába a munkaerő-piaci esélyegyenlőséget állítottuk, méghozzá a lakhely és családi háttér szempontjából. Bár több esélyegyenlőséggel kapcsolatos igen szakszerű és alapos munka látott már napvilágot az évek során, ezek többsége mégis inkább a nemek közötti esélyegyenlőséget, valamint a fogyatékkal élők munkaerő-piaci lehetőségeit helyezte középpontba. A nőkkel szembeni diszkrimináció, vagy a fogyatékkal élők hátrányos megkülönböztetése még ma is az egyik legnagyobb problémát jelenti az egyének munkavállalásának szempontjából, ezeken kívül azonban számos más, olyan látens tényező is nehezítheti az álláskeresőket, amikről többnyire tudomásuk sincs, vagy jobb esetben nagyon is tisztában vannak vele, de valamilyen oknál fogva nem áll módjukban változtatni jelenlegi helyzetükön.

Sok esetben az egyének lakóhelye és családi háttere is egy ilyen láthatatlan gumikötélként funkcionál, ami visszahúzza őket a lehetőségektől, és ezeket csak igen nehezen tudják leoldani magunkról. Gondolunk itt a lakóhely szerinti kötöttségekre, a mindennapos ingázás által elszenvedett idő- és anyagi veszteségekre, a jövedelmi különbségekre, s nem utolsósorban munkanélküliségi mutatókra. Így ha valaki lakhelye miatt kerül hátrányba a munkavállalásra vonatkozóan, a legtöbb esetben csak a költözés segíthet, ami sok család számára azonban anyagilag és fizikailag is igen megterhelő.

Első hipotézisünk, mely szerint *a földrajzi elhelyezkedést tekintve hátrányosabb gazdasági lehetőségekkel rendelkező településeken élők kisebb eséllyel találnak végzettségüknek megfelelő munkát, mint nagyvárosi versenytársaik ugyanolyan végzettség birtokában*, a kapott eredmények alapján **csupán félig állja meg a helyét**, hiszen mint láthattuk, a falvak munkavállalói hátrányos helyzetben vannak ugyan a nagyobb városokhoz képest, de nem az általunk feltételezett végzettség szempontjából, hanem más tényezők miatt, úgy mint az ingázás, vagy a munkanélküliségből való kilábalás időtartama.

Annyi biztosan elmondható, hogy minél nagyobb egy település, gazdasági szempontból annál inkább funkcionál központként, ami a kisebb települések, falvak munkavállalóit is felszippantja, így a munkalehetőségek számát tekintve a főváros, illetve az adott térségekben központi szerepet betöltő nagyvárosok lakói, bizony jelentős előnnyel indulnak a munkaerő-piacon például a távolabbi falvak munkavállalóival szemben. Ezek a lehetőségek általában magasabb jövedelemmel is járnak, bár a mindennapos utazások hosszát tekintve egyfajta kényszerhelyzetként állnak fent a kisebb települések lakói előtt.

A lakóhely szerinti esélyegyenlőség vizsgálatában az egyes településtípusokat összehasonlítva az egyik legfontosabb eredményt a munka nélkül eltöltött idő hosszában láthattuk, amely a falvakban élő munkanélküliek esetében majdnem duplája a fővárosban élőkéhez viszonyítva. Ez az eredmény bár több mindent is előrevetít, azt mindenképpen, hogy a munkaügyi szervezeteknek számára, e hátrányos helyzetű térségek munkavállalói kiemelten kell, hogy megjelenjenek, ami olyan felzárkóztató programok kidolgozását is előírányszthatja, amik segíthetnek a minél gyorsabb és hatékonyabb álláskeresésben, hiszen mint láthattuk, olykor nem is a tényleges lehetőségek hiányáról van szó, hanem csupán olyan beidegződésekről, amelyekkel az álláskeresők saját dolgukat nehezítik meg.

Ilyen jellegű kötöttségek azonban nem csupán az egyének lakhelyében mutatkozhatnak, hanem bizony családi háttérükben is, mi több, ha szabad ilyen jellegű következtetéseket levonnunk, ez a tényező sokkal inkább hat befolyásoló erőként a munkavállalók munkaerőpiaci lehetőségeit illetően. „A család egész életünkben elkísér” – szokták mondani, - s ha nem is a szó szoros értelmében vesszük a hallottakat, gyermekkori élményeinket, szüleinkhez kapcsolódó tapasztalatainkat, valamint az évek során kialakított viszonyt valóban magunkkal visszük a jövőnk alakítása során is, úgy a továbbtanulás, mint a munkavállalás idején.

Második hipotézisünk, miszerint *a rendezett családi háttérrel rendelkező egyének a munkaerőpiacon is jobb esélyekkel, illetve magasabb jövedelemért indulnak, mint családi szempontból hátrányosabb helyzetben lévő társaik, valamint szüleik végzettsége, illetve anyagi helyzete is jelentősen befolyásolja esélyeiket a munkavállalás szempontjából,* az elsővel ellentétben viszont **teljes mértékben beigazolódott,** hiszen láthattuk, hogy a gyermekek és szüleik végzettsége milyen szoros összefüggésben áll egymással. Emellett az is csak igazolta feltevésünket, hogy a család anyagi, illetve szellemi tőkéje is nagy arányban öröklődik, ami a gyermek későbbi munkavállalási esélyeit és jövedelmi helyzetét is jelentősen befolyásolhatja.

Ez a fajta öröklődés természetesen inkább abban az esetben jelenthet problémát, ha a szülők végzettsége alacsony, így sokszor nem csak egy család, hanem egy komplett generáció is ebben az ördögi körben ragad. A fiatalok nem látják a kitörési lehetőségeket, hiszen többnyire szüleiket sem igazán érdekli a továbbtanulás témája, így a pályaválasztási folyamatban sem tudnak segítséget nyújtani a nekik. A fiatalon, egyedül meghozott döntéseknek pedig sokszor visszafordíthatatlan következményei lehetnek, ami az egyén egész

jövőjére kihat. Éppen ezért lenne kívánatos nem csak a gyermekek, hanem szüleik számára is olyan felzárkóztató programokat illetve előadásokat tartani, ahol ők is informálódni tudnak a pályaválasztással kapcsolatos lehetőségekről, hogy adott esetben ők is releváns információkkal tudják támogatni gyermekeiket.

Az eredményekből láthattuk, mennyire fontos is az, hogy az egyén milyen családmódban nevelkedett, hiszen a szeretetlenségben vagy figyelemhiányban felnövő gyermekek sokkal inkább hajlamosabbak saját életüket és lehetőségeiket is sötétebben látni, mint amilyen a valóságban. A stabil családi háttérrel rendelkező munkavállalók viszont a későbbiek során is nagyobb magabiztossággal tervezik jövőjüket, és munkahelyeiket is ez alapján választják meg, ami általában a jövedelemmel való elégedettség magasabb fokához is vezet. A családi háttér vizsgálatakor az is szembetűnt, hogy ezen a területen bizony számos tényező egymást gerjeszti, illetve összefüggésben állnak, miáltal igen hosszú folyamatok is lekövethetővé válnak.

11. KÖVETKEZTETÉSEK

Összességében elmondható tehát, hogy bár az egyén lakóhelye is jelentősen befolyásolja annak munkaerő-piaci lehetőségeit, a családi háttér és az ez által öröklött anyagi és szellemi „hagyaték” sokkal inkább szerepet játszik ebben. Ez a felállás „csupán” annyiban problémás, hogy míg lakhelyünket viszonylag könnyebben meg tudjuk változtatni, szüleinktől kapott értékrendünket, a munkához való hozzáállásunkat és szellemi tőkénket már sokkal nehezebben.

A kutatás során is számos olyan új, vagy részben új területre tévedtünk, ahol a humán erőforrással foglalkozó szervezeteknek még bőven lenne mit finomítaniuk. Olyan célzott, terület-központú programokra, illetve információátadásra van szükség, mely által a tartós munkanélküliek is meglátják lehetőségeiket lakóhelyüktől, vagy családi háttérüktől függetlenül. Az ilyen jellegű, látens hátráltató tényezők leküzdése igen nehéz ugyan, de kellő odafigyeléssel és tanácsadással lehetséges.

A munkaerő-piaci szempontból hátrányban lévő településeken érdemes lenne tovább vinni a pár éve egy-két helyen már megvalósult távmunkaházak koncepcióját (Forgács, 2011), így a munkavállalóknak lehetőségük nyílna arra, hogy saját lakóhelyükön, megfelelő körülmények között dolgozhassanak olyan cégeknek, amelynek nem helyben van ugyan a telephelye, de bizonyos adminisztrációs, vagy logisztikai feladatokat távmunkában is el tudnak látni. Emellett számos olyan otthonról végezhető munka is van már, amelyhez nem szükséges még csak kilépni sem a lakásból, hiszen a számítógépes rendszereknek köszönhetően ma már könnyedén dolgozhatunk otthonról is – jobban mondván dolgozhatnánk, ha minél több munkáltató látná ezt a lehetőséget is. A távmunkaházakkal ellentétben ez a megoldás költséghatékonyság szempontjából is kedvezőbb lenne a cégek számára, hiszen nem kell számolniuk a technika vagy az épületek telepítési költségeivel sem. Ezen megoldások népszerűsítését és kampányszerű bemutatását látnám igazán célravezetőnek mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók körében.

Ami a szellemi és anyagi tőke hagyományozódását illeti, már egy fokkal nehezebb, és összetettebb szinten járunk, bár a generációs öröklődést tekintve úgy gondolom, hogy éppen a probléma gyökere az, ami megoldást kínálhat a családok problémájára. Mivel a kiindulópont maga a szülő, és nem a gyermek, úgy gondolom, célravezetőbb lenne talán, ha a felnőttek számára nyújtanánk tájékoztatást elsősorban saját lehetőségeikről, és kitörési esélyeikről, s általuk próbálnánk közvetíteni a gyermekek felé. Olyan felnőtteket célzó programokra és fórumokra van szükség, ahol a tanulás és a munka, mint érték jelenik meg, s az egyének akár

segítséget is kaphatnak ez irányú törekvéseiket illetően. Így a fiatalabb generáció számára is példaként állhatnak a szülők, melynek köszönhetően a későbbiekben már saját jövőjüket is az általuk közvetített értékek mentén alakíthatják.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Adler J. - Petz R. (2010): A napi ingázás munkaerő-piaci szerepe. *Munkaügyi Szemle*, 54. évf. 3. sz., pp. 51-59.
- Alpek L. – Tésits R. (2013): Új módszerek a leghátrányosabb helyzetű álláskeresőknél strukturális és területi jellegzetességeinek feltárásában 1.: Az esélyhátrányok halmozódása. *Humánpolitikai Szemle*, 24. évf. 2. sz., pp. 18-28.
- Alpek L. – Tésits R. (2013): Új módszerek a leghátrányosabb helyzetű álláskeresőknél strukturális és területi jellegzetességeinek feltárásában 2.: Preferenciák és aggregált rugalmasság. *Humánpolitikai Szemle*, 24. évf. 3. sz., pp. 17-31.
- Alpek L. – Tésits R. (2013): Új módszerek a leghátrányosabb helyzetű álláskeresőknél strukturális és területi jellegzetességeinek feltárásában 3.: Önértékelés és motivációk. *Humánpolitikai Szemle*, 24. évf. 4. sz., pp. 22-32.
- Brunello, G. – Checchi D. (2006): Does School Tracking Affect Equality of Opportunity? New International Evidence. IZA DP No. 2348 5 p.
- Czaller L. (2013): A gazdasági teljesítmény és a munkanélküliség területi egyenlőtlenségeinek kapcsolata. *Tér és Társadalom*, 27. évf. 1. sz., pp. 66-80.
- Forgács T. (2011): A távmunka területfejlesztési aspektusai. *Tér és Társadalom*, 25. évf. 2. sz. pp. 106-124.
- Keserű I. (2012): Bejárók és eljárók: A szuburbanizáció és az általános iskolások ingázásának összefüggései Budapest funkcionális várostérségében. *Tér és Társadalom*, 26. évf. 3. sz., pp. 114-131.
- Kiss F. (2010): A munkaviszonyban állók közlekedési kedvezményeiről és a munkaadó támogatásáról. *Humánpolitikai Szemle*, 21. évf. 4. sz., pp. 33-39.
- Kovács M. – Vörös Cs. (2013): A változó család a népszámlálási adatok tükrében. *Statisztikai Szemle*, 91. évf., 12. sz. pp. 1218
- KSH (2013): 2011. évi népszámlálás. Demográfiai adatok. KSH, Budapest 56 p.
- KSH (2013): 2011. évi népszámlálás. Foglalkoztatás, munkanélküliség, ingázás. KSH, Budapest
- KSH (2014): Népmozgalom, 2013. *Statisztikai Tükör*, KSH, Budapest 1 p.
- Lewis, J. (2006): Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy*, pp. 420-437
- Musa I. (2012): Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban. *Humánpolitikai szemle*, 23. évf. 6. sz., pp. 47-50.
- Nagy A. (2012): Munkáltatók – szülők – gyermekek. Problémák és megoldások. *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 3. sz., 11 p.
- Pénzes J. (2013): A foglalkoztatottság, az ingázás és a jövedelmi szint összefüggései Északkelet- és Északnyugat-Magyarországon. *Területi Statisztika*, 53. évf. 3. sz., pp. 202–224.
- Sándor A. (2011): Fizikai munkásként is elérhető legyen az igazi siker, a karrier! *Humánpolitikai szemle*, 22. évf. 7-8. sz., pp. 77-84.
- Szádvári L. (2011): Ma van a holnap tegnapja!: Az időgazdálkodás. *Humánpolitikai szemle*, 22. évf. 6. sz., pp. 40-42.
- Tardos K. (2012): Magyarországi trendek a munkahelyi esélyegyenlőség alakulásában. *Munkaügyi Szemle*, 56. évf. 2. sz., pp. 44-51.

Jogsabályok

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Internetes források

A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_hu.htm (letöltve: 2014.10.20)

Munkanélküliség, 2014. május–július:

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun21407.pdf> (letöltés: 2014.10.20.)

Munkanélküliségi térképek Magyarországra – 2014. július:

<http://www.geoindex.hu/elemzesi-temakorok/munkanelkuliseg/munkanelkulisegi-terkepek-magyarorszagra-2014-julius/> (letöltés: 2014.10.20.)

Educatio: A szülők iskolai végzettsége hatással van a gyerekek felsőoktatási tanulmányaira

<http://www.szon.hu/educatio-a-szulo-k-iskolai-vegzettsege-hatassal-van-a-gyerekek-felsooktatasi-tanulmanyaira/2663986> (letöltés: 2014.10.20)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: KÉRDŐÍV

Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon a családi háttér és a lakóhely szempontjából

1. Neme? ☐ Férfi ☐ Nő
2. Életkora? ☐ 18-25 ☐ 25-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60
☐ 61-nél idősebb
3. Az ország melyik megyéjében van az Ön lakhelye?

4. Milyen településtípuson él? ☐ Főváros ☐ Megyeszékhely ☐ Város ☐ Falu
5. Legmagasabb iskolai végzettsége?
☐ 8 általános ☐ Középfokú – szakiskolai végzettség
☐ Középfokú – érettségi ☐ Felsőfokú
6. Foglalkozása?

7. Beosztása?
☐ Vállalkozó ☐ Alkalmazott - vezető beosztású,
☐ Alkalmazott - szellemi munkát végez ☐ Alkalmazott - szakmunkát végez
☐ Alkalmazott - segéd- vagy betanított munkát végez

Az egyén családi háttérére vonatkozó kérdések:

8. Milyen formájú családban nőtt fel?
☐ Teljes családban ☐ Egyedül nevelték válás miatt
☐ Egyedül nevelték haláleset miatt ☐ Egyéb
9. Szülei támogatták Önt anyagiilag az iskolaévei alatt?
☐ Teljes mértékben ☐ Nem kellőképpen ☐ Egyáltalán nem
10. Kapott tanácsot a szüleitől a pályaválasztást illetően?
☐ Igen ☐ Nem
11. Amennyiben nem, kitől kapott tanácsot a pályaválasztást illetően?
☐ Tanártól ☐ Rokontól ☐ Baráttól ☐ Egyedül döntött
12. Édesanyja legmagasabb iskolai végzettsége?

- ☐ 8 általános ☐ Középfokú – szakiskolai végzettség
☐ Középfokú – érettségi ☐ Felsőfok
13. Édesapja legmagasabb iskolai végzettsége?
- ☐ 8 általános ☐ Középfokú – szakiskolai végzettség
☐ Középfokú – érettségi ☐ Felsőfokú
14. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy érezte magát gyerekkori családjában? (1 nagyon rosszul – 5 nagyon jól)
- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
15. Hogyan él Ön most?
- ☐ Szüleivel ☐ Házasságban ☐ Házasságban, gyerekekkel
☐ Párkapcsolatban ☐ Párkapcsolatban, gyerekekkel
☐ Egyedül él ☐ Elvált ☐ Egyéb
16. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy érzi magát most a családjában? (1 nagyon rosszul – 5 kifejezetten jól)
- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
17. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy eddigi tapasztalatai alapján, Ön szerint mennyire fontos a munkáltatóknak a munkavállaló családi háttere? (1 egyáltalán nem – 5 kifejezetten)
- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
☐ Nincs ilyen irányú tapasztalatom

Az egyén munkahelyére vonatkozó kérdések:

18. A szakmájában dolgozik?
- ☐ Igen ☐ Nem ☐ Részben
☐ Jelenleg munkanélküli vagyok, de többnyire ott dolgoztam
☐ Jelenleg munkanélküli vagyok, de többnyire nem ott dolgoztam
19. Végzettségének megfelelő munkát végez?
- ☐ Igen ☐ Nem ☐ Részben
☐ Jelenleg munkanélküli vagyok, de többnyire azt végeztem
☐ Jelenleg munkanélküli vagyok, többnyire nem azt végeztem
20. Volt már munkanélküli?
- ☐ Igen ☐ Nem ☐ Jelenleg is az vagyok
21. Amennyiben igen, mennyi ideig/ideje?
- ☐ 1-3 hónap ☐ 3-6 hónap ☐ 6-12 hónap ☐ Hosszabb ideig
22. Átlagosan mennyit kell utaznia (oda-vissza) egy nap, hogy a munkahelyére érjen?
- ☐ Kevesebb, mint 30 perc ☐ Kb. 30 perc ☐ Kb. 60 perc

☐ Kb. 90 perc

☐ Több, mint 90 perc

23. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy Ön szerint a lakóhelyének 50 km-es körzetében mennyire könnyű munkát találni?

(1 nagyon nehéz – 5 nagyon könnyű)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

24. Ön szerint mi a legfőbb oka a jelenlegi nagy munkanélküliségnek?

☐ Az ország gazdasági helyzete

☐ Az oktatási rendszer hiányosságai

☐ A munkáltatók magas elvárásai

☐ A munkavállalók magas elvárásai

☐ Egyéb

25. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy eddigi tapasztalatai alapján, Ön szerint mennyire fontos a munkáltatóknak a munkavállaló lakhelye?

(1 egyáltalán nem – 5 kifejezetten)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ Nincs ilyen irányú tapasztalatom

26. Egy 5 fokú skálán határozza meg, mennyire elégedett jelenlegi jövedelmével?

(1 egyáltalán nem – 5 kifejezetten)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

27. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy érzi magát a munkahelyén?

(1 nagyon rosszul – 5 kifejezetten jól)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

28. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy érzi magát a lakóhelyén?

(1 nagyon rosszul – 5 kifejezetten jól)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

29. Egy 5 fokú skálán határozza meg, hogy érzi magát Magyarországon?

(1 nagyon rosszul – 5 kifejezetten jól)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5