

**A MAGASAN KVALIFIKÁLT FIATAL MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK
ELEMZÉSÉNEK ÚJ MEGKÖZELÍTÉSI LEHETŐSÉGE: A PREKARIÁTUS**

Szerzők:

R. Fedor Anita
Debreceni Egyetem
Egészségügyi Kar

Fónai Mihály
Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar

Első szerző e-mail címe:
fedor.anita@foh.unideb.hu

Lektorok:

Bódi Ferenc
MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont

Fábián Gergely
Debreceni Egyetem
Egészségügyi Kar

Bocsi Veronika
Debreceni Egyetem

Mező Katalin
Debreceni Egyetem

R. Fedor, Anita & Fónai, Mihály (2017): A magasan kvalifikált fiatal munkavállalói csoportok elemzésének új megközelítési lehetősége: a prekariátus. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 7–17. DOI 10.18458/KB.2017.4.7

Absztrakt

Írásunkban a friss-diplomások munkaerő-piaci jellemzőit mutatjuk be, egy új, eddig még kevesek által használt elméleti megközelítés, a prekariátus szemüvegén keresztül. Célunk annak feltérképezése, hogy az általunk vizsgált általában kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetben lévő társadalmi csoportban mennyire jellemzőek a prekariátus jelenség egyes ismérvei. Tanulmányunkban a prekariátus fogalmát, mint egyfajta munkaerő-piaci bizonytalanságot definiáljuk, melyben olyan kedvezőtlen munkafeltételek koncentrálódnak, mint bizonytalan, rövid távú munkák, határozott idejű munkaszerződés, alacsony bér stb. Ezen jellemzők az anyagi biztonság hiányán túl egy általános létbizonytalansághoz, esetlegesen munkaerő-piaci és társadalmi kirekesztődéshez vezethetnek (LaVaque-Manty 2012, Standing 2012).

Elemző munkánkban arra keressük a választ, hogy a diplomás fiatalok körében mennyire érhető tetten a prekariátus, mint bizonytalan munkaerő-piaci helyzet, s hogy e jelenség mely fő magyarázó változók mentén értelmezhető a leginkább. Kérdésként vetődik fel, a szocio-demográfiai, a szociokulturális jellemzők, ezen belül a nem, a családi állapot a megszerzett iskolai végzettség szintje (alap- vagy mesterdiploma, Phd. fokozat), a szakképzettség jellege, a település típusa határozza-e meg leginkább a munkaerő-piaci érvényesülés mikéntjét?

Előzetes eredményeink a nők már korábban is tapasztalt munkaerő-piaci hátrányát erősítik meg. Körükben - a férfiakhoz viszonyítva - például magasabb a határozott munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya, s a munkaerőpiaci-karrier megszakítása is inkább a nőkre jellemző. A *"Most nem dolgozom, de már volt munkahelyem"* kérdésre igennel válaszolók magasabb

arányban kerültek ki a nők köréből. Mindez azt jelzi előre, hogy a kevésbé stabil, kevésbé biztonságos munkaerő-piaci jellemzők inkább a nőket érintik.

Kulcsszavak: fiatalok, kirekesztődés, munkaerőpiac, prekariátus

Diszciplina: szociológia

Abstract

The study focuses on the labour-market situation of young graduates utilizing the database of the Hungarian Graduate Tracking System. The purpose of the research is to map certain characteristics of the precarious situation posed by the labor market on this group which is in a rather favorable labor market position in comparison to other groups. The concept of precariate is defined as a type of labor-market uncertainty, in which unfavorable working conditions, like insecure short-term jobs, fixed-term employment contracts, low wages, etc. are concentrated.

In addition to the lack of financial security, these characteristics may lead to general insecurity and in some cases to labor market and social exclusion (LaVaquer-Manty 2012, Standing 2012). This analysis focuses on the presence of a precarious condition which creates an insecure labour-market situation among young graduates and it attempts to find the main explanatory variables in the interpretation of this phenomenon.

In addition it investigates whether socio-demographic, socio-cultural characteristics, like gender, marital status, type of qualification (BSc, MSc or Ph.D degree), and the type of settlement (village, town, city etc.) affect success in the labour-market. Preliminary results support previous studies that found women in the labor market were disadvantaged. For example, the proportion of women with a fixed employment contract is higher than men, and the interruption of a labor market career is more characteristic of women. More women gave a positive answer to *"I am not working at the moment although I have previously had a work place"*. This suggests that women are more affected by a less stable and less secure labor market than men.

Keywords: young people, exclusion, labour-market, precariate

Disciplines: sociology

Bevezetés

A munkaerő-piaci érvényesülést – valamint annak hiányát – számos tényező befolyásolja. Ilyen lehet például a megszerzett iskolai végzettség, a szak vagy szakma típusa, annak szektorális jellege, a munkaerő-piacon megszerzett tapasztalat. Emellett számos egyéni jellemző is alakítja a munka világában való helytállás sikerességét. Ilyen például az alkalmazkodó képesség, tanulékonyság, a szervezeti hierarchia elfogadása. Mindemellett azt is meg kell említeni, hogy bizonyos családi életciklusokban jellemzőbb az instabil munkaerő-piaci helyzet. Ilyen például a gyermekvállalásból adódó lazább munkaerő-piaci kötődés. Ebben az értelemben a hátrányos munkaerő-piaci státuszú csoportokhoz soroljuk a gyermekeket nevelő nőket, a pályakezdőket, az alacsony iskolai végzettségűeket, a községi lakóhellyel rendelkezőket. Ezen csoportok munkavállalási mintázatát számos hazai és külföldi kutatás vizsgálta. Azonban kérdésként vetődik fel, hogy az alapvetően kedvező munkaerő-piaci kondícióval rendelkező frissdiplomások csoportjában fellelhetőek-e karakteres

munkaerő-piaci hátrányok, s amennyiben igen milyen főbb dimenziók mentén értelmezhetők a különbségek. Korábbi vizsgálataink elméleti hátterét az inklúzióhoz, integráció-szegregációhoz kapcsolódó elméleti keretek adták. Jelenlegi vizsgálatunkban azonban egy új elméleti megközelítéshez nyúlunk, a prekariátus jelenségéhez.

Tanulmányunkban elsőként bemutatjuk a prekariátus definiálásának, és operacionalizálásának lehetőségeit, majd a magyarországi Diplomás Pályakövető Rendszer adatbázisára (2015) támaszkodva bemutatjuk a fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetét, úgy hogy kiemelve kezeljük az ún. prekár jellemzőket.

A vizsgálat elméleti hátterét adó új megközelítés: a prekariátus

A prekariátus, mint fogalom a '70-es évek végén jelent meg – elsősorban - a francia szakirodalomban. A fogalmat sokáig a kirekesztés definíciójához hasonlóan az új szegénységhez kapcsolódó talajvesztés jelenségével jellemezték, majd a meghatározás keretei szépen lassan szűkültek, s ma már leginkább a munka világához kapcsolódik, egyfajta bizonytalan munkaerő-piaci helyzetet demonstrálva. A prekariátus a 2000-es évek elején került az akadémiai érdeklődés fókuszába, majd rövid átmeneti csendet követően 2012-ben Gay Standing írása hatására erősödött fel az érdeklődés a jelenség tudományos igényű megközelítése iránt. A prekariátusnak vagy prekaritásnak legjobb tudomásunk szerint jelenleg két megközelítési formája van: a politikai és a gazdasági (Ferge 2012).

A prekariátus, mint politikai és gazdasági jelenség

Nelson és Rossiter az úgynevezett prekár munkavállalókról (alkalmi munkavállalók vagy rugalmas dolgozók) a következőt írták: „*a politika olyan új alanyaiként próbáljuk meghatározni vagy elképzelni, amelyek bővelkednek a kollektív szerveződés és önkifejezés rájuk jellemző, sajátos formáiban*” (Lazarato 2004 idézi Nelson és Rossiter 2009:102). Lazarato megfogalmazásában nem válik élesen ketté e két társadalmi (al)rendszer szerinti meghatározás. Véleménye szerint a prekaritás sokkal szélesebb és összetettebb kategória. Nem csupán a prekár munkavállalók helyzetét magába foglaló fogalom, hanem egy jóval általánosabb egzisztenciális állapotot tárgyal, amely egyszerre tekinthető úgy, mint „a politikai elnyomás, a gazdasági kizsákmányolás és a megragadandó lehetőségek forrása” (Lazarato 2004 idézi Nelson és Rossiter 2009:102). Mindezek értelmében a bizonytalan munkahelyek mellett a prekaritás aspektusaiként rajzolódott ki az életminőséget meghatározó különböző tényezők (szerzők), mint például a lakáshelyzet, a jövedelmi bizonytalanságból adódó eladósodás, a jóléti ellátások köre és igénybevételének lehetősége, a személyes emberi kapcsolatok építésére és fenntartására rendelkezésre álló idő stb.

A prekariátus, mint munkaerő-piaci csoport

Standing (2012) szerint a prekariátus elsősorban bémunkásokból álló csoport, akik általában a bizonytalannak tekintett határozott munkaidejű szerződéssel, alacsony munkabérért dolgoznak. Tovább részletezve a jellemzőket Kelemen és Rakovics (2013) a prekariátust, mint állandósult bizonytalanságérzetet mutatják be, mely a munka világában való folyamatos jelenlét hiányából adódik. Az állandó munkahely hiányának következménye pedig a munkahelyi társas kapcsolatok (melyek elsősorban formális kapcsolatok, de idővel ezek informálisra is válhatnak, ami egy erősebb kötődést és ezzel együtt erősebb védőhálót is jelenthet az érintettek számára) és a tervezhető jövőkép hiánya. A prekaritás tehát munkaerő-piaci jelenségként a biztonságtól való megfosztottságot kiszolgáltatottságot jelenti (Tordai (é. n). Szépe (2012) szerint a prekariátus, mint munkaerő-piaci csoport olyan emberi tőke tekintetében heterogén csoport, akinek munkaerő-piaci helyzete instabil (idézi Sik és Szeitl 2016).

Azonban azt sem szabad elfelejteni, ezek a bizonyos prekár jellemzők, mint például részmunkaidő, határozott munkaidejű szerződés bizonyos társadalmi csoportok esetében inkább lehetőséget jelentenek és nem hátrányt. Gondoljunk mondjuk a diákokra, akik nyári szünetben dolgoznak, vagy azokra az egyetemi hallgatókra, akik hallgató jogviszonyuk mellett alkalmi, vagy részmunkát vállalnak azért, hogy ki tudják fizetni a tandíjukat, vagy az albérletük díját. Bár az is igaz, hogy ők munkaerő-piaci szempontból a gazdaságilag inaktívak kategóriájába tartoznak.

Női prekarizmus – Férfi prekariázmus

A munkaerő-piaci helyzet általános jellemzője, hogy a nők foglalkoztatása általában elmarad a férfiakétól. Mindemellett, az is tapasztalható, hogy a nők körében általában erősebb a prekariátus jelensége, mivel körükben magasabb a rövid távú, határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók aránya, valamint jellemzőbb rájuk a munkaerő-piaci jelenlét folytonosságának megszakítása, például gyermekvállalás alkalmával. Ez Európában, Észak-Amerikában és Japánban is jellemző trend (Standing 2012). A nők munkaerő-piaci jelenléte viszont elengedhetetlen a család megélhetése szempontjából. Azonban az is egyre inkább nyilvánvalóvá válik, hogy a korábban „kettős teherként” említett családanyai és foglalkoztatotti szerep egyfajta „hármasként” duzzadt az elmúlt két évtizedben (Standing 2012), mikor is a gyermeknevelés és a munka világában való jelenlét kettős teherviselése mellett megjelenik egy későbbi életciklusban az idős szülőkről, családtagokról való gondoskodás is. Mindez tovább rontva ennek a csoportnak az egyébként is bizonytalan munkaerő-piaci helyzetét. Megoldást jelentene az, ha az otthoni gondozó feladatokhoz piaci bér társulna (mely hazai viszonylatban a gyermekgondozáshoz kapcsolódóan a munkaerő-piaci tapasztalattal rendelkező nők esetében meg is valósul). Addig azonban a nők az idős hozzátartozók ápolását, gondozását szabadidejükben, vagyis a „harmadik műszakban” végzik. Még aggasztóbb a helyzet annak tudatában, hogy ma már egyre általánosabbá válik a nők körében a korábban elsősorban férfiakra jellemző kenyérkereső szerep. Ennek oka nem csak abban keresendő, hogy nő az egyszülős családok száma, hanem abban is, hogy átalakultak a társadalmi szerepek.

Bár írásunk fő irányvonalát nem a női prekariátus adja, mégis érdemesnek ítéljük az iménti kitekintést, ugyanis a nők, ezen belül is a gyermeket nevelő nők munkaerő-piaci hátránya vitathatatlan. Éppen ezért a munkaerő-piaci jellemzők nemek szerinti mintázatának feltárása meghatározó momentuma lesz a lentebb olvasható elemző munkánknak. Még mielőtt azonban erre rátérnénk, ejtsünk néhány szót a férfiak hátrányáról. Ezt azért tartjuk fontosnak, mert a társadalomtudományi diskurzusok mintha megfeledkeznének a férfiokról. A fentiek alapján kérdésként vetődik fel, hogy a férfiakat érinti-e és ha igen milyen módon a prekariátus jelensége. A válasz egyértelműen igen. A megváltozott társadalmi szerepek hatására a nők munkaerő-piaci megjelenésével és foglalkoztatotti karrierjük építésének lehetőségével csökkent a házastársuk munkaerő-piaci karrierjéért önmaguk karrierjét feláldozó nők aránya. Mindezt azt jelenti, hogy egyre inkább megfigyelhetők a kettős karrierű családok, vagyis az, hogy mind a férfiak, mind a nők lehetőségeik szerint arra törekcsenek, hogy szorosan kötődjenek a munkaerőpiachoz.

Visszatérve az eredeti kérdésünkhöz – igen, a férfiaknak is van veszíteni valójuk a munka világában. Gondoljuk a 2008-as pénzügyi válságra, melynek munkaerő-piaci negatív hatása számokban mérhető, s mely számos tanulmány alapját képezte. A válsággal párhuzamosan kialakuló munkaerő-piaci nehézség világszerte a férfiakat és ezen belül is a szakképzett férfiakat érintette. Nem volt ez másképpen hazai viszonylatban sem, ráadásul a korábbiakkal ellentétben nem a legalacsonyabb foglalkoztatási színvonallal rendelkező megyék, régiók férfi

munkavállalói váltak a válság áldozatává, hanem a legkedvezőbb munkaerő-piaci lehetőségekkel rendelkező megyékben, régiókban élők.

Empirikus elemzésünk jellemzői

Módszer

Elemzésünkben arra keressük a választ, hogy a magasan kvalifikált fiatal munkavállalókra mennyire jellemző a prekariátus, mint bizonytalan munkaerő-piaci helyzet. Érintik vajon őket munkaerő-piaci nehézségek, és ha igen milyen fő meghatározó jellemzők mentén írhatók le tipikus vagy tipikusnak nem mondható mintázatok. Részben a diplomás fiatalok helyzetét vizsgálta egy, a prekariátust a centrum – periféria egyenlőtlenségi rendszerébe illesztő kutatás, melynek több eredményét figyelembe vettük saját elemzésünk tervezésekor (Szabó, 2017).

A prekariátushoz kapcsolódó első hazai empirikus vizsgálat Sik Endre és Szeitl Blanka (2016) nevéhez fűződik, akik az „Integráció és dezintegráció” kutatás és az ISSP 2015. évi adatfelvétel adatbázisát használták fel munkájukhoz. Vizsgálatukban öt, illetve két változó mentén értelmezték a prekariátust.

1. táblázat A prekariátus jellemzői/ismérvéi. (Forrás: Sik és Szeitl 2016.)

International Social Survey Program alapján	„Integráció és dezintegráció” kutatás alapján
<ul style="list-style-type: none"> • Munkaerő-piaci helyzet • Szubjektív anyagi helyzet • Társadalmi osztály • Emberi tőke • Elhelyezkedési esélyek 	<ul style="list-style-type: none"> • A munkaerőpiacon belüli mozgás (pl. az elmúlt 5 évben) ennek megfelelően megkülönböztettek stabil és instabil munkaerő-piaci pozíciót, • Az emberi tőke mértékével összefüggő beosztás

Mindezeket figyelembe véve saját kutatómunkánkban a Sik és Szeitl (2016) által meghatározott változókat, illetve attól eltérőeket határoztunk meg prekár mutatóként: gazdasági aktivitás, munkaszerződés, munkaidő jellege, családi állapot, nem, van-e gyerek a családban. Az iskolai végzettség azért nem került a vizsgálatunk kiemelt magyarázó változói közé, mert elemzésünk alapját eleve a diplomával rendelkező fiatalok adták.

Minta és eszközök

Kutatásunkhoz a Diplomás Pályakövető Rendszer adatbázisát használtuk fel (az adatgazda engedélyével). A DPR keretein belül 2015 tavaszán 34 felsőoktatási intézmény hallgatói fejezhették ki véleményüket különböző témacsoportok kérdéseire válaszolva. Az adatgyűjtés online kérdőívek segítségével történt, melyet több mint húszezren töltöttek ki. A lekérdezés teljes körű volt a 2010-ben, 2012-ben és 2014-ben abszolutóriumot szerettek körében.

Az általunk elemzett 2015-ös felmérés az alábbi témákat tartalmazta:

- tanulmányi életút (felsőfokú tanulmányok időszaka, felsőfokú továbbtanulás),
- külföldi tapasztalatok (nyelvismeret, külföldi tanulmányok, külföldi munkavállalás),
- átmenet a felsőoktatás és a munkaerőpiac között (a diplomaszerezés kitolódása, munkatapasztalat diplomázás előtt, *első munkahely*),

- *a frissdiplomás munka és munkahely, jövedelem*

E témakörök közül az utolsó kettőre fókuszáltunk.

Eljárás

Elemző munkánkhoz az SPSS 22. statisztikai programcsomagot használtuk. Elemzésünkben egyváltozós és többváltozós elemzési technikákat alkalmaztunk. Előbbi segítségével átfogó képet kaptunk az adatbázisról, utóbbiak alkalmazása lehetővé tette két vagy több változó közötti összefüggések feltárását. Az elemzés során a leggyakrabban használt többváltozós elemzési formák közé tartozott a keresztábra-elemzés valamint a χ^2 statisztika.

Eredmények

Mielőtt bemutatjuk elemzésünk főbb eredményeit, előtte röviden szólnunk a vizsgált minta néhány általános jellemzőjéről. Elsősorban azokra a paraméterekre koncentrálunk, melyeket később a prekár mutatókkal összefüggésben vizsgálni fogunk.

A megkérdezett fiatalok 61%-a nő, 39%-a pedig férfi. Családi állapot szerint a következő jellemzőkkel bírnak: 41% egyedülálló, 26,7 %-uk házas, 29,4% élettársi kapcsolatban él, 2,6% elvált és 0,4% válaszolta azt, hogy özvegy. A nők körében magasabb a házasok, az elváltak és a tartós kapcsolatban élők aránya a férfiakhoz viszonyítva, míg az egyedül állók létszáma a férfiaknál magasabb.

Egyötödük nevel 18 év alatti gyermeket. Ezen belül a többség egy gyermegről (58,2%) gondoskodik. 32,4%-uk két, 8,3%-uk három, háromnál több gyermeke pedig 1%-uknak van.

A megkérdezettek 36%-a az abszolutórium megszerzését követően egy hónapon belül talált munkát, 10,5% pedig arról számolt be, hogy a megkérdezés időpontjában is munkát keres.

A válaszadók 6,3 %-a dogozott már külföldön és közel ennyien válaszolták azt, hogy jelenleg is külföldi munkahelyük van. Többségük (70%) külföldi munkája részben vagy egészben kapcsolódott a megszerzett diplomához. 28%-uk tervezi, hogy elkövetkezendő 5 éven belül külföldön fog majd dolgozni.

A mintába került fiatalok munkaerő-piaci státusz szerinti mintázatáról a következő kép rajzolódott ki: többségük, 85%-uk a gazdaságilag aktívok csoportjába sorolta magát, ezen belül is négyötödük alkalmazottként dolgozik. Jelenleg is nappali tagozatos hallgató 6,2%, míg 3,7% munka nélkül van. Gyermekgondozási szabadság miatt 3,7%-uk van távol a munka világtól, a háztartásbeli, valamint az egyéb inaktív eltartott státuszban lévők aránya egy százalék alatti. Közel egyharmaduk megtapasztalta már a munkanélküliséget a végzést követően.

A frissdiplomások munkaerő-piaci részvételi kedvező képet fest, 88%-uk dolgozott a megkérdezés időpontjában. 8,4% válaszolta azt, hogy bár most nem dolgozik, de volt már munkahelye, s 3,4% pedig még sohasem dolgozott. Azok, akik a megkérdezési időpontjában dolgoztak többségében (82,7%) állandó, határozatlan időtartamra szóló szerződéses rendelkeztek. 14,7 %-uk határozott munkaszerződéssel lett foglalkoztatva, míg 2,7% alkalmi jellegű, megbízási szerződéssel dolgozott.

A gazdasági aktivitást a képzési szinttel összefüggésben vizsgálva szignifikáns eredményeket kaptunk ($p=0,000$). A 2. számú táblázat eredményei azt mutatják, hogy minden képzési típusban az alkalmazottak vannak a legtöbben. Ehhez képest alacsony és közel azonos az önfoglalkoztatók és vállalkozók aránya. Ami szembeeső, hogy az alapszakkal (Ba/BSc) rendelkezők körében a legmagasabb a munkanélküliek aránya. A második legmagasabb adat a mesterszakot végzettekhez kötődik. A legjobb helyzetben az egységes és osztatlan képzésbe valamint a hagyományos egyetemi, főiskolai képzésben végzettek vannak. A végzettek egy része nappalis hallgatóként jelenik meg újra a felsőoktatás rendszerében. Kiemelten igaz ez az

alapszakon diplomát szerzettek esetében, akik részéről ez egy logikus döntésként értelmezhető, a fentebb leírtak ismeretében (2. táblázat).

2. táblázat. Mi az Ön jelenlegi fő munkaerő-piaci státusza? (%) N=19645. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

Képzési forma	Alkalmazott	Ön-foglalkoztató, önálló vállalkozó alkalmazott nélkül	Vállalkozó	Munkanélküli	Nappalis diák	GYES/GYED/GYET	Háztartásbeli egyéb inaktív	Össz
Ba/BSc	78,0	2,4	2,2	4,4	8,8	3,2	1,1	100,0
Ma/MSc	84,6	2,4	2,4	3,6	3,9	2,7	0,4	100,0
Egységes és osztatlan képzés (pl. jogász, orvosképzés)	85,5	2,3	1,6	1,7	3,1	5,1	0,8	100,0
Egyetemi – hagyományos képzés	81,6	4,0	2,8	2,0	2,8	6,1	0,7	100,0
Főiskolai – hagyományos képzés	84,4	2,2	2,1	2,9	1,6	5,7	1,2	100,0

($\chi^2 p=0,000$)

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy a munkaerő-piaci részvétel hogyan alakul, külön vizsgálva a férfiakat és nőket. Alapvető különbséget találtunk a levelezőn és nappalin végzett hallgatók válaszaiban. Nem meglepő, hogy a levelezősök között vannak a legtöbben azok, akik úgy nyilatkoztak, hogy jelenleg is dolgoznak, hiszen ők általában éppen azért választják a levelező tagozatot, hogy a tanulmányikat össze tudják egyeztetni a munkahelyi feladataikkal. Ami viszont figyelemre méltó, az az, hogy mind a nappalin, mind a levelezőn végzettek csoportján belül a nők a férfiakhoz képest nagyobb arányban számoltak be megszakított munkaerő-piaci jelenlétről, vagyis arról, hogy „*most nem dolgozik, de volt már munkahelye*”. Bár a válaszokból az nem derül ki, hogy a megszakított munkaerő-piaci karriernek mi az oka, mégis kijelenthetjük, hogy a folytonos munkaerő-piaci jelenlét hiánya - amely egyértelműen egyfajta bizonytalanságként értelmezhető – inkább jellemző a nőkre, mint a férfiakra. (3. táblázat)

3. táblázat. Munkaerő-piaci részvétel szerinti megoszlás (%) N= 20 996. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Nő (nappali)	Férfi (nappali)	Nő (levelező)	Férfi (levelező)
Jelenleg (is) dolgozik	76,8	82,1	88,8	95,5
Sosem dolgozott	9,3	8,4	0,6	0,7
Most nem dolgozik, de már volt munkahelye	13,9	9,5	10,6	3,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

($\chi^2 p=0,000$)

Ugyanez mondható el egy következő prekár mutatóról, az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű munkaszerződésről. A nappalis férfiak 19,9%, míg a nappalis nők 28,2%-a rendelkezik e csekélyebb munkabiztonságot jelentő szerződéstípussal. (lásd. 4. táblázat)

4. táblázat A munkaszerződés jellege és a képzési forma (%) N=17 056. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Nő (nappali)	Férfi (nappali)	Nő (levelező)	Férfi (levelező)
Határozatlan, állandó	71,8	80,1	88,5	91,0
<i>Határozott</i>	24,0	16,2	10,1	7,7
Alkalmi vagy megbízási jellegű	4,2	3,7	1,4	1,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

($\chi^2 p=0,000$)

A gyermek/gyermek jelenléte várakozásainkkal ellentétes összefüggést mutat a munkaszerződések jellegével. Azt feltételeztük, hogy a gyerekesek körében magasabb lesz az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű munkaszerződéssel bírók aránya, mint a gyermekteleneknél. Ennél a feltevésünkönél abból indultunk ki, hogy a gyermek jelenlétéből adódó nagyobb felelősség, anyagi teher afelé irányítja a munkavállalókat, hogy akár kedvezőtlenebb munkafeltételek mellett is elvállaljanak egy adandó munkalehetőséget. Eredményeink azonban azt mutatják, hogy a gyerekesek 10,6%-a, míg a gyermektelenek 21,4%-ra jellemzőek az ilyen típusú szerződések. Ez két tényező „számlájára írható”.

Az egyik az életkori hatás, a másik pedig a gyermek jelenlétével összefüggő kockázatmentes munkavállalási attitűd. Az életkori hatásról a következőket gondoljuk: a gyermektelenek vélhetően a fiatalabbak, akik munkaerő-piaci pályafutásuk elején pályakezdőként többször találkoznak és fogadnak el az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű lehetőségeket. A gyermekkel összefüggő biztonsági attitűd pedig azt jelentheti, hogy a gyerekesek nem mennek bele instabil helyzetekbe. Inkább választják a hosszabb időre szóló s talán kevesebb kreativitást, nagy kiugrást jelentő, de ugyanakkor kockázatmentes lehetőséget, mint a gyermektelenek. (5. táblázat)

5. táblázat Munkaszerződés jellege és gyermek (%) N= 16 866. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Van gyermeke	Nincs gyermeke
Határozatlan, állandó	89,4	78,6
<i>Határozott</i>	8,8	18,0
Alkalmi vagy megbízási jellegű	1,8	3,4
Összesen	100,0	100,0

($\chi^2 p=0,000$)

A munka világában való folyamatos jelenlét a gyermektelenek előnyét mutatja (9,2%). A gyermeket nevelők körében közel kétszer ennyien válaszolták azt, hogy volt már munkahelyük, de jelenleg nem dolgoznak (6. táblázat).

6. táblázat Munkaerő-piaci részvétel és gyermek (%) N=19 316. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Van gyermeke	Nincs gyermeke
Jelenleg (is) dolgozik	82,1	83,5
Sosem dolgozott	1,1	7,3
Most nem dolgozik, de már volt munkahelye	16,8	9,2
Összesen	100,0	100,0

(χ^2 p=0,000)

A munkaerő-piaci hierarchiában elfoglalt kedvező helynek sokféle előnye van. Magasabb jövedelmet, több szabadidőt, saját időbeosztást kínálhat az érintettek számára. Mindemellert az is fontos, hogy az emberi tőkéjébe beruházó egyén befektetései megtérülnek-e a munkaerőpiacon? Ebben az értelemben azt vizsgáltuk, hogy a frissdiplomások végzettségüknek megfelelően diplomás munkakörben dolgoznak-e vagy sem? Az alábbi táblázatok (7. és 8.) egyértelmű női hátrányról árulkodnak. Mind a felső-, közép- és alsó vezetők körében alulreprezentáltak a nők.

Összesítve a három vezetői szinten arányukat, azt tapasztaljuk, hogy 17%-uk tölt be valamilyen vezetői pozíciót, míg a férfiaknál ugyan ez az arány 26,7%. Még kedvezőtlenebb kép tárul elénk a gyermeket nevelő nőket és férfiakat összehasonlítva. A férfiak dominanciája 43,3%-ban mérhető a nők 23,4%-kához képest. A 20 %-os különbség jelentős, melyet megerősít korábbi megyei vizsgálatunk eredménye, mely szerint az esetek 95%-ban a nők maradnak otthon a gyermekükkel gyermekgondozási szabadságon (R. Fedor, 2105). A megszakított munkaerő-piaci karrier jellemzője pedig, hogy az otthon töltött időszakban a nők munkaerő-piaci karrierje nem csak stagnál, de akár egy lefelé történő mobilitás is megfigyelhető (Róbert és Bukodi, 2002). Az is figyelemre méltó, hogy a „beosztott nem diplomás” státuszra vonatkozó adatok szintén a nők hátrányát erősíti.

7. táblázat Vezető pozícióban dolgozók aránya nemek és gyermek szerint (%) N=14 858. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

Beosztás	Nő	Férfi	Nő gyermekkel	Férfi gyermekkel
Felsővezető	2,2	3,2	4,0	6,7
Középvezető	8,6	13,1	13,9	23,6
Alsó vezető	6,2	10,4	5,5	13,0
Beosztott diplomás foglalkozás	67,8	62,7	61,8	46,5
Beosztott nem diplomás foglalkozás	15,2	10,6	14,7	10,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

(χ^2 p=0,000)

A gyerekekkel rendelkező felsővezetők és középvezetők 60%-a férfi, a középvezetőknél ez az arány még magasabb, 66%. A nagyságrendbeli különbségek a beosztás további szintjein megfordulnak, a beosztott diplomás és nem diplomás foglalkozást betöltők a nők „javára” fordul át. Ezekben a kategóriákban a nők aránya a meghatározó (61 és 63%) (8. táblázat).

8. táblázat. Vezető pozícióban dolgozók aránya nemek és gyermek szerint (%) $N=14\,548$
(Forrás: R. Fedor és Fónai)

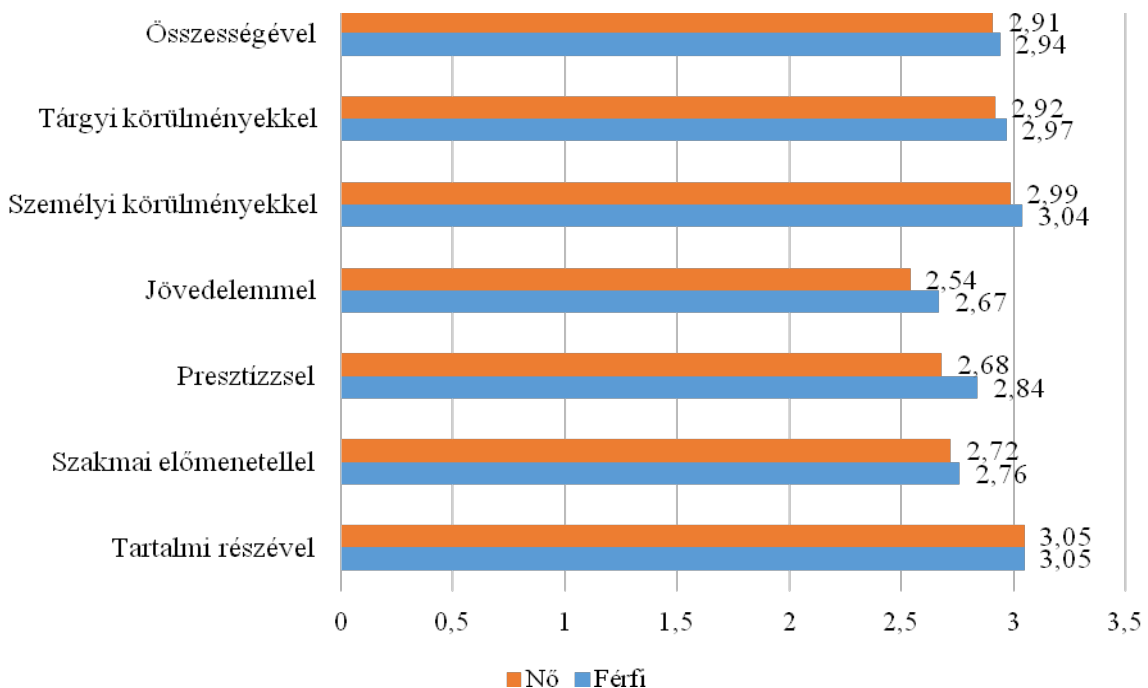
	Felső vezető	Közép-vezető	Alsó vezető	Beosztott diplomás foglalkozás	Beosztott nem diplomás foglalkozás
Nő gyermekkel	41,7	41,2	33,6	61,2	63,1
Férfi gyermekkel	58,3	58,8	66,4	38,8	36,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

($\chi^2 p=0,000$)

Végezetül arra is kíváncsiak voltuk, hogy mennyire elégedettek a frissdiplomások a munkájuk bizonyos paramétereivel. Ezen túl az is felmerült kérdésként, hogy van-e különbség a férfiak és nők véleményében.

Megállapíthatjuk, hogy a munka összességével, tartalmi részével, tárgyi és személyi körülményeivel nagyjából hasonló mértékű elégedettségüket fejezték ki a válaszadók. Ettől valamivel alacsonyabb elégedettség jellemzi a szakmai előmenetel lehetőségét, a presztízst és a jövedelmet. Utóbbi került a rangsor végére. A férfiak és nők munkával kapcsolatos elégedettsége között meghatározó különbséget nem tapasztaltunk (9. ábra).

9. ábra. Mennyire elégedett a munka....(Forrás: R. Fedor és Fónai)



Konklúzió

Eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy a diplomával rendelkező fiatalok általános munkaerő-piaci helyzete kedvező. Azonban az is elmondható, hogy ezen belül is a magasabb végzettségi szint véd a munkanélküliséggel szemben. Hasonló megállapításra jutottunk az ún hagyományos (osztatlan, egyetemi, főiskolai) diplomával rendelkezők vonatkozásában is.

A munkaerő-piaci részvétel statisztikailag releváns összefüggést mutatott a férfiak és a nők vonatkozásában. A nőkre jellemzőbb a munkaerő-piaci jelenlét megszakítása, mint a férfiakra. A munkaszerződések jellege és a gyermek jelenléte közötti összefüggés nem bizonyította előzetes feltevésünket. A gyermekesekre kevésbé jellemző az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű szerződéssel való munkavégzés. A munkaerő-piaci hierarchiában elfoglalt hely vonatkozásában egyértelmű női hátrány rajzolódott ki. Ez összefüggésben van a munkaerő-piaci karrier megszakításával, mely szintén a nőkre jellemző inkább.

Összességében kijelenthetjük, hogy a prekariátus jelensége a vizsgált diplomások között is érvényesül. A prekár jelenségek jelentős nemek és végzettségi szint szerinti különbségeket mutatnak, ez igazolja a szakirodalmi állításokat is. A prekariátussal összefüggő hazai írárok, elemző munkák köre igen szűk. Eddig legjobb tudomásunk szerint Sík és Szeitl (2016) publikált e témában. Jelen írásunkkal a prekariátus jelenségének egy más típusú elemzésére vállalkoztunk a magasan kvalifikált fiatalok csoportja körében. További kutatási terveink között szerepel a prekariátus vizsgálatának mélyebb, átfogóbb, további szempontokat is figyelembe vevő, egyéb társadalmi csoportokra is kiterjedő, további összefüggéseket feltáró elemzésnek a lebonyolítása.

IRODALOM

- Ferge, Zs. (2012): Prekariátus Magyarországon. Fordulat 19. 117-125.
http://fordulat.net/pdf/19/F19_Ferge-interju.pdf
- Kelemen, Zs., Rakovics, M. (2013): Prekariátus és habitus. Kérdések a prekariátusról, mint új osztályról és kategóriáról, Pierre Bourdieu társadalomelméletének tükrében. In: Hajdu et al. (szerk.): Kötetlen. Az ELTE Angelusz Róbert Társadalomtudományi Szakkollégium tanulmánykötete. ELTE ARTSZ, Budapest. 13-22.
- LaVaque-Manty, M. (2012): Hogyan bukkanhatunk elméleti fogalmakra a való világban? A prekariátus esete. Fordulat 19. 53-74.
- Lazzarato, M. (2004): The Political Form of Coordination.
<http://eipcp.net/transversal/0707/lazzarato/en>
- Neilson, B., Rossiter, N. (2009): *A prekariátus mint politikai fogalom*.
http://epa.oszk.hu/02100/02121/00017/pdf/EPA02121_fordulat_19_100-114.pdf. Letöltés 2017.07.28.
- R. Fedor, A. (2015): Egyensúlyban? A munkaerő-piaci karriertől a familiarizmusig. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, 2015. 252 p.
- Róbert, P., Bukodi, E. (2002): Dual career pathways: The occupational attainment of married couples in Hungary. *European Sociological Review* 18/2, 217-232.
- Szabó, F. (2017): Munkaerő-piaci helyzetkép Derecske járás területén élő fiatalok körében. A prekariátus új jelenségeinek vizsgálata. PhD disszertáció. Debreceni Egyetem, Kerpely Kálmán Doktori Iskola
- Sík, E., Szeitl, B. (2016): A prekariátus mint munkaerő-piaci csoport. *METSZETEK*, 6 3-40.
- Standing, G. (2012): *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Szépe, A. (2012): Prekariátus. Fordulat 19. 11–20.
- Tordai B. (é. n.): A prekariátus fogalmáról. <https://www.academia.edu/8358321/>