

CSÁKÓ MIHÁLY

Az ezredforduló munkaerőpiaci kihívásai a Kárpát-medencében¹

Bevezetés: a kérdés, jelentősége, megközelítése

A Kárpát-medencében élők munkaerőpiaci helyzete és az őket érő kihívások két szempontból lehetnek érdekesek politikai döntéshozók számára. Egyrészt azért, mert ha egy egységes Európában való részvétel mellett döntöttünk, akkor elkerülhetetlen, hogy bizonyos időn belül e szűkebb térségen belül is erősebb integrálódási folyamatok induljanak meg, amelyeknek hatása elsők között a munkaerőpiacot fogja érinteni. Ez a szempont független attól, hogy milyen az integrálódó országok lakosságának nemzeti összetétele. A téma másik, speciális érdekessége az, hogy a Kárpát-medencében egy több országhatárral széttagolt magyar lakosság él, amelynek részei nagyon különböző munkaerőpiaci helyzetben vannak, s amely anyanyelvi homogenitása miatt minden bizonnyal a legmozgékonyabb elem lehet ezen a téren. Ezzel a szemponttal elsősorban a magyarországi döntéshozóknak

1 Ez a tanulmány „Az ezredforduló munkaerőpiaci kihívásai a Kárpát-medencében” c. kutatás rövid összefoglalója. A kutatást a Márton Áron Szakkollégium és a JELTÁRS Jelenkor Társadalomkutató Műhely koordinálta. További közreműködő magyarországi intézetek: Magyar Tudományos Akadémia Kisebbségkutató Intézete, TLA–Közép–Európai Tanulmányok Központja. A határon túli magyarlakta régiókban a következő kutatóműhelyek végezték az adatfelvételt és az interjúelemzést: Fórum Társadalomtudományi Intézet (Szlovákia), LIMES Társadalomkutató Intézet (Ukrajna), KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja (Románia), Trend Alapítvány Társadalomkutató Műhely (Románia). A kutatást az Apáczai Közalapítvány a Határon Túli Magyar Oktatásért támogatta. A résztanulmányok készítői ismerik az összefoglalást, az ő esetleges kiegészítéscik vagy éppen bírálataik azonban még nem jutottak el a szerzőhöz, aki minden ilyen természetű megjegyzést örömmel vár a következő címen: a) ELTE Szociológiai és Szociálpolitikai Intézet, 1117 Budapest, Pázmány Péter sétány 1/A; b) mcsako@ludens.elte.hu

kell foglalkozniuk, mivel ők gyakorolhatják a legerősebb politikai hatást e nyelvi-nemzeti egység számára adott munkaerőpiacra.

Az utóbbi szempont fontosságát mi sem mutatja jobban, mint az, hogy a magyar országgyűlés 2001. évi tavaszi ülészakának végén elfogadott ún. státustörvény egyik legfontosabb célja a hivatalos magyar nyilatkozatok szerint éppen a munkaerőpiac politikai befolyásolása. A törvénynek ez az előtérbe állított vonatkozása azt jelzi, hogy a politikai döntéshozók szerint a magyar gazdaság további növekedéséhez olyan munkaerő-utánpótlás szükséges, amely az ország határán belül aktuálisan nem áll rendelkezésre, a közoktatás fejlesztése útján történő előállítás pedig túl hosszadalmas lenne.

A KUTATÁS TÁRGYA

A tanulmány alapjául szolgáló kutatás is e második, sajátosan magyar szemponthoz kapcsolódik. Célja azonban közvetlenül nem a hazai munkaerőpiac és a határon túli magyarság kapcsolatainak vizsgálata, hanem a határon túli magyarság munkaerőpiaci helyzetének és ezzel kapcsolatos attitűdjeinek felvázolása.

A térség valamennyi országa, régiója számára stratégiai fontosságú kérdés a munkaerőpiaci helyzet javítása. Az adott munkaerő szakmastruktúrája mindenütt fékező tényező lehet, megváltoztatása azonban erősen függ attól, hogy az egyes országok mennyire gyorsan tudják átalakítani oktatási intézményrendszerüket. A határon túli magyar kisebbség, amely mindeddig sok tekintetben hátrányban volt az oktatás, illetve az iskolázottság terén, csak akkor tud megfelelni az új társadalmi-gazdasági kihívásoknak, ha hatékonyan használja fel és az ezredforduló követelményeinek megfelelően fejleszti meglévő emberi erőforrásait.

Ez az összefüggés elegendő alap ahhoz, hogy a határon túli magyarok támogatására irányuló oktatáspolitikai döntések szempontjából is fontossá váljék a munkaerőpiaci helyzet megismerése. Ehhez nyújthat segítséget egy olyan, főleg szociológiai jellegű és jelentős részben empirikus vizsgálati módszereket alkalmazó kutatás, amely az egyes országok magyar nemzetiségű lakossága munkaerő piaci helyzetének, az azt meghatározó tényezőknek az összehasonlító elemzését tűzi ki célul. Ezzel több olyan kutatás sorába illeszkedik, amelyek révén az Oktatási Minisztérium (OM) a tudományosan megalapozott ismeretekre kíván támaszkodni döntéseiben.

Munkaerőpiaci szempontból a határon túli magyarok oktatáspolitikai támogatásának közvetlenül elsősorban az érintett egyének számára van

jelentősége, nem pedig a hazai gazdaság számára: a gazdaságilag aktív egyén – függetlenül attól, hogy magyar-e – nyilvánvalóan a számára legelőnyösebb formában (a legmagasabb fizetésért, a legalkalmasabb helyen, időben és feltételekkel stb.) fog munkát vállalni akár abban az országban, amelynek állampolgára, akár másutt, pl. Magyarországon. Az általunk vizsgált téma tehát „munkaerőpiaci” címe ellenére elsősorban „magyar” téma: a határon túli *magyarság* helyzetéről szól, az ő életük egy fontos részét igyekeztünk megismerni.

A PROBLEMATIKA SZERKEZETE

Kutatásunk valójában csak háttérként használta a tényleges munkaerőpiaci helyzet makroszintű képét – már amennyire egyáltalán meg lehetett rajzolni –, inkább arra koncentrált, hogy maguk a résztvevők hogyan látják és alakítják munkaerőpiaci helyzetüket, és hogyan irányítják munkaerőpiaci viselkedésüket.

Csakis abból az alapismeretből lehet kiindulni, hogy a munkaerőpiacon a kereslet és a kínálat uralkodik, amit azonban számos külső tényező gyakran erősen befolyásol. Míg a tőkéből függő keresletet általában a környezeti adottságokon túl a gazdaság általános állapota, az ágazati szerkezet és annak változása, a regionális gazdasági különbségek, illetve a technológiai módszerek és eljárások fejlettsége határozza meg, addig az aktív népesség nagyságától függő munkakínálatot a szakpolitikák (pl. a bevándorlási politika), az oktatás, a szakképzés színvonala és fejlődése jelentősen befolyásolják. A keresletet a történelemben gyakran befolyásolták a társadalmi diszkrimináció különböző fajtái is (pl. a faji és a nemi diszkrimináció).

Konkrétan valamennyi tényező a közvetlen szereplők interakciójában fejt ki hatását, elsősorban a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatban. Az absztrakt piaci modell már csak azért sem működhet a maga tisztaságában, mert az emberek munkára fordítható *képességei* között igen nagy különbségek vannak. Ezek egy része feltehetőleg az öröklődés útján adódik tovább, és csupán kifejlődésük mértékét befolyásolják az élet környezeti tényezői. Társadalmilag azok a különbségek fontosak, amelyek befolyásolhatók.

Tudás és ismeret – általános és szakképzés

A munkaképességet érintő legfontosabb társadalmi hatás természetesen az általános és szakképzés, annak összes formájában. Ez részben információkat nyújt, részben pedig fontos készségeket fejleszt, amelyek a gyakorlati

munkavégzésben felhasználhatók. Különösen fontos az oktatás iskolai formája, amely Európában többnyire állami vagy államilag hitelesített (akkreditált) intézményekben folyik, mivel ez olyan bizonyítványokat ad ki, amelyek bizonyos határok között garanciát jelentenek a munkáltató számára tulajdonosuk képességeiről.²

Egyes nyugati kutatók azonban már a hatvanas években felhívták a figyelmet a „papírok” (diplomák) inflálódására³. Ezt az egyik részről az oktatás tömegessé válása, azaz a bizonyítványok iránti keresletnek és a kiadott bizonyítványok számának nagy növekedése okozza, a másik részről azonban a képző szervezetek is egyre jobban érdekeltek abban, hogy minél jobban növeljék tanulólétszámukat. A kilencvenes évek során ezek a hatások Magyarországon is egyre erősebben érezhetőek. A bizonyítványok egyrészt egyre nélkülözhetetlenebbek, másrészt egyre kevesebbet érnek. A felsőfokú képzés tömegesedése Nyugaton is megrázkódtatásokat okozott – ezek a hatvanas évek végén tetőztek, látványos formát öltve az 1968-as diákmozgalmakban –, Közép-Európában pedig egybeesett a politikai és gazdasági rendszerváltással, ami szükségképpen még súlyosabb megrázkódtatást okoz. A bizonyítványok iránti keresletet itt felerősítette a hirtelen és erőteljesen fellépő munkanélküliségtől való félelem, miközben értékvesztésükhöz a tömegesedés mellett hozzájárult a megjelenő nyugati konkurencia, amely a régiókba települt intézmények és a külföldön való tanulás lehetőségeinek bővülése révén szélesebb körök számára nyitott utat nemzetközileg elfogadott tudáshoz és végzettséghez.

Ebben a helyzetben megnövekszik az oktatás és a gazdaság kapcsolatának, különösen a gazdaság hatásának jelentősége. Ahhoz, hogy az oktató szervezetek hasznos információkkal és szükséges készségekkel rendelkező munkaerőt állítsanak elő, a gazdasági szereplőknek – bizonyos értelemben – rá kell szorítaniuk őket rutinműködésük megváltoztatására. A rutinok feladásával szembeni természetes ellenállás egyébként szintén csökkenti a végzettséget igazoló papírok értékét.

Természetesen továbbra is léteznek oktatási intézmények presztízsrangosora, csak éppen könnyebben változik, és az intézményeknek „kapaszkodniuk” kell, hogy pozíciójukat megtartsák vagy növeljék. Ebbe a rangsorba belépnek a külföldi képző intézmények is.

2 Természetesen nemcsak az állam nyújthat ilyen garanciát. A hazai szakképzés történetében is találunk példákat arra, hogy egy-egy cég tanműhelyének jó híre elegendő alap volt az ott képzett szakmunkások foglalkoztatási biztonságához.

3 Lásd pl. S. M. Miller – P. Roby: A papírkórság csapdaja, in: *Az iskola szociológiai problémái*, vál. és bev. Ferge Zsuzsa és Háber Judit, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1974., 109–121. old.

Ezek a megfontolások nemcsak Magyarországra érvényesek, hanem a környező országokra is. A magyar oktatási intézmények erőteljesebb határon túli megjelenése⁴ hasonlóképpen konkurencianövelő hatású azokban az országokban, mint a nyugati intézmények megjelenése.

Személyes tulajdonságok

Nem véletlen, hogy a képzés területén is egyre gyakoribbak az utóbbi évtizedben a különféle személyiségfejlesztő tanfolyamok. A szoros értelemben véve modern ipari társadalom változásával a szabványosítási törekvések mellett egyre nagyobb szerephez jutnak a munkafolyamatban és a munkaszervezetben a személyes elemek. A gazdasági élet gyors változásai közepette – amelyek ugyan régi-ónkban nem egy területen még viszonylag kevésbé érezhetők közvetlenül – a munkáltatók többnyire szívesen előnyben részesítik az alkalmazkodóképes, az újdonságok iránt érdeklődő és tanulni kész, kreatív és sokoldalú munkavállalót.

Ezeknek a tulajdonságoknak a kifejlődése csak részben köszönhető különféle iskolai és tanfolyami tanulmányoknak, jelentős részben egyéb, intézményesen nem ellenőrzött szocializációs hatások fejlesztik ki bizonyos öröklött alapokon.

Kétségtelen azonban, hogy amennyiben szükségességüket az egyén felismeri, tudatos önfejlesztéssel sokat tehet azért, hogy az ezekkel kapcsolatos elvárásoknak minél jobban megfeleljen.

Meghatározók, illetve mutatók

A munkaadók által elvárt és a munkavállalók által a munkaerőpiacon kínált tulajdonságok megléte természetesen a legritkább esetben „látható” közvetlenül. Jelzéseiikként, mutatóikként általában olyan dokumentumok és adatok szolgálnak, amelyek e tulajdonságok – a közhit és a társadalomtudomány által feltételezett – meghatározóinak működéséről tanúskodnak.

Az ismeretek és képességek esetében ilyenek az iskolai bizonyítványok, a szakképesítést igazoló oklevelek. Részben a korábbi munkahelyek is jelzésül szolgálnak, hiszen a szakmai gyakorlatban töltött idő a tudást növeli, a munkahelyek száma és neve alapján a megszerzett tudás változatosságára és minőségére nézve ad becslési támpontot.

4 Korlátozott mértékben természetesen mindig is jelen voltak, kétoldalú államközi szerződések keretei között.

Az előző munkahelyek alapján a munkáltató felbecsülheti némileg az olyan tulajdonságokat is, mint a tanulékonyság, a rugalmasság, a kreativitás, mivel általában tudja, hogy az egyes cégek tevékenységi köre mennyire változatos, felszereltsége mennyire modern stb. A rugalmasság és a tanulási készség jól kiolvasható az első munkába állás óta végzett tanulmányokból, és az intragenerációs mobilitás egyéb mutatóiból. A személyiség szintjén ezek a törekvés és a készség kifejezői.

Bizonyos személyi adatok egyes esetekben szintén közelítő tájékoztatást adhatnak, ha nem is a munkavállaló tulajdonságairól, de arról, hogy nem lesz-e korlátozva ezek kifejtésében. E megfontolás alapján szokták hátránynak tekinteni, ha egy nő terhes vagy kis gyereke van. Ez a nemek közötti munkaerőpiaci megkülönböztetés egyik szokásos alapja. Általában, minél kötöttebb a munkavállaló családi állapota, annál inkább csökkenti az aktuális rugalmasságát – nem az egyes munkafeladatokkal szemben, hanem annak körülményeivel, időbeosztásával, a munkavégzés helyével, az esetleg szükségessé váló továbbképzéssel szemben. Az életkor hasonló okból működik kritériumként a munkaerőpiacon. Az iskolából éppen kikerülők még semmi tapasztalattal nem rendelkeznek, 45 éves kor fölött pedig már sok munkáltató meggondolja, hogy megtérülhet-e még a „befektetés” egy ilyen idős munkaerőbe. (A válasz persze azon is múlik, hogy az adott munkahely milyen gyakran és mennyire kénytelen változtatni tevékenységén és a munkafolyamaton.)

Egész Közép-Európában jelentős tényező a munkahelyek merev és egyenlőtlen térbeli eloszlása. Ennek következtében a munkavállaló lakóhelye is fontos adat lehet, hiszen nagyon sok esetben naponta ingázni kell, vagy ideiglenes lakáslehetőséget kell találnia a munkahely közelében.

A munkaerőpiacon kívüli mutatók

A munkaerőpiacon keresett és kínált tulajdonságokra kisebb-nagyobb mértékben egy sor olyan másodlagos információból is következtetni lehet, amelyeket az érintettek nemigen tudnak figyelembe venni. Társadalomtudományi kutatásokban (amilyen ez a lényegében szociológiai kutatás is) azonban rendszerint ezeket is figyelembe veszik. Elsősorban mobilitási, főleg intergenerációs mobilitási adatokról van szó, amelyekhez vagy kérdőíves módszerrel vagy életútinterjúkban lehet hozzájutni. A tudás különböző dimenzióinak meghatározásához és a munkavégzéshez szükséges személyiség-

jegyek kialakításához egyaránt hozzájárulhatnak ezek a tényezők.⁵ Nem igényel további részletezést, hogy a felmenők kulturális, gazdasági, társadalmi vagy akár csak földrajzi mozgékonyasága (hiszen ez a mobilitás) teremthet olyan családi hagyományt, amely szocializációs közegként előnyös munkaerőpiaci tulajdonságoknak kedvez.

Munkaerőpiacon kívüli szempontok

Az előbbi, tudományos érdekű tényezőcsoporttól élesen meg kell különböztetni azokat a szempontokat, amelyeket egyes munkáltatók alkalmilag vagy akár rendszeresen figyelembe vehetnek a munkaerő-felvételnél, bár semmi köztük nincs a munkavégzési képességhez. Tipikusan ilyen a borszín szerinti diszkrimináció, a nők vagy az idősök vagy éppen a fiatalok elutasítása olyan munkakörök-ből, amelyeket minden további nélkül el tudnának látni. A kritérium az ilyen esetekben a munkáltató gazdaságon kívüli szempontja (szimpátia, antipátia, előítélet, politikai vagy vallási meggyőződés stb.).

Ebbe a körbe tartozik a témánkat lényegileg érintő kérdés: a magyarokhoz mint nemzeti kisebbséghez való viszony befolyásolja-e az őket érintő munkaerőpiaci döntéseket, s ezen keresztül munkaerőpiaci helyzetüket?

Az elméleti előfeltevéseket szemléletesen összefoglalva azt mondhatjuk, hogy a munkaerőpiacon közvetlenül fontosnak tartott (keresett és kínált) javak mögött több rétegben feltételezünk feltárható meghatározókat, amelyek közül több viszonylag egyszerű adatokban is kifejezhető, és maguknak a munkaerőpiaci résztvevőknek a számára is szokásos jelzéstül szolgál a bonyolult konkrét javak tényleges meglétének vagy hiányának becslésére. A sémát az 1. ábra foglalja össze.

5 Például, a magyarországi szakmunkástanulók körében a hetvenes években azt találtam, hogy azokban, akik az általános iskolában jó tanulók voltak, és már a nagyapjuk is szakmunkás volt, háromszor akkora volt a precíz munka igénye, mint azokban, akik gyenge tanulmányi eredménnyel indulva a családban elsőként szereztek szakmunkásbizonyítványt. (Mivel kötetben nem engedték kiadni, a *Valóság*, a Szociológia, a Kritika és a Világosság c. folyóiratokban jelentettük meg Liskó Ilonával kutatás eredményeit, 1978 és 1982 között. Az itt hivatkozott tény első közlése: Csáky Mihály – Liskó Ilona: A szakmunkástanulók viszonya a szakmához, *Valóság*, 1982. 8. 51–61. old.)

1. ábra A munkaerőpiacon keresett–kínált javak és meghatározóik rétegei

| | |
|--|---|
| KÉPESSÉGEK+ISMERETEK+TUDÁS+RUTIN+RUGALMASSÁG+TANULÉKONYSÁG | EGYÉB (bórszín, nem, kor, nemzet...) |
| Iskolázottság + szakképzettség + munkahelyek + családi állapot + intragenerációs mobilitás | Munkáltató |
| Lakóhely + nem + életkor | |
| Felmenők + intergenerációs települési / gazdasági / kulturális / társadalmi mobilitás | |

Az ábra első sora a keresett–kínált tulajdonságokat tartalmazza, a második és harmadik a rendelkezésre álló mutatókat, illetve meghatározókat, a negyedik a tudományos érdekű mutatókat. Az ábra jobb szélén elkülönítve jelezzük a munkáltató esetleges nem-gazdasági szempontjait, amelyek esetében természetesen nem merülnek fel az ábra további sorainak megkülönböztetései.

A KUTATÁSI MÓDSZERRŐL

A módszereket egyrészt a kutatási téma, másrészt a terep sajátosságaihoz igazítottuk.

A Kárpát-medencében a magyar országhatáron kívül élő magyarok munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatára nem alkalmazható egy reprezentatív mintavételre alapuló módszer, mivel ehhez előbb pontosan meg kellene határozni az alapsokaságot, amelyből azután mintát veszünk. A környező országokban egyrészt meglehetősen eltérő a statisztikai nyilvántartás módja, másrészt ritkán alkalmas a magyar nemzetiségűiek egyenkénti összeírására.⁶ Így azután a „sajátos helyzetek kategóriáival való megközelítés” módszerének alkalmazása tűnt a legcélravezetőbbnek. Ez azt jelenti, hogy minden helyszínen az ott alkalmazott és hozzáférhető kategóriákat használjuk, az összehasonlítás szintjét a részvizsgálatok eredményei adják.⁷

6 A projektben működő kutatók gyakorta panaszták, hogy céljainkra alkalmatlanul nagy közigazgatási egységekre vonatkozó adatok készülnek, és e szint alatt még ha engedélyt kapnának is a hozzáférésre, maguknak kellene előállítaniuk a szükséges adatbázisokat. Az egyenkénti összeírás egyébként is csak népszámlálási adatokból lenne lehetséges, hiszen más adatbázis nemigen tartalmazhatja a nemzetiségre vonatkozó szenzitív adatot.

7 Egyébként csak látszólag lenne problémamentes egy minden nemzeti terepre egységes felvétel készítése és elemzése: ebben az esetben már az adatfelvételnél előállhatnak ahhoz

Triviálisan valamennyi olyan környező országra ki kellene terjednie a kutatásnak, amelyben jelentősebb magyar kisebbség él. Lényegében technikainak tekinthetők azok az okok, amelyek miatt ezt nem lehetett elérni. Egyrészt egy akkora kiterjedésű kutatás költségvetése nagyobb a lehetőségnél. Ha választani kellett, akkor a választás a sok tekintetben „kritikusabbnak” tekintett keleti félkörre esett: az északi Szlovákiától Ukrainán és Románián át Jugoszláviáig. Ezekben az országokban egyértelműen azonosítható történelmi régiókban él a magyar kisebbség nagy része. Sajnos, a Kárpátalján és a Vajdaságban az adott időben nem sikerült olyan kutatási kapacitást találni, amely bázisul szolgálhatott volna a kutatás ottani részéhez, így kénytelenek voltunk megelégedni egy-két összefoglaló jellegű – vagy egyéb célra készült – tanulmány felhasználásával.

Igy a Felvidék és Erdély maradt a kutatás két fő területe. A „sajátos helyzet” módszerének alkalmazása itt azt jelentette, hogy országonként két kutatási terepet választunk: egy olyat, ahol magas a magyar kisebbség aránya és egy olyat, ahol legfőljebb átlagos⁸. A kiválasztást több technikai akadály nehezítette. Egyrészt, csak olyan terepek jöhettek számításba, amelyek hivatalos statisztikai egységként szerepelnek az adott országban, vagy legalább bizonyos igazgatási szinten összegyűjtött adatok állnak rendelkezésre róluk. Másrészt, a helyi kutatók számára megközelíthetőnek/elérhetőnek kellett lenniük. Mindezek figyelembe vételével végül Szlovákiában a Dunaszerdahelyi és a Töketerebesi járás, Romániában pedig Hargita és Kolozs megye került bele a kutatásba.

A kutatás – nagy földrajzi kiterjedése és a problematika összetettsége miatt – az egyes terepeken szinte kismintás intenzív kutatásnak tekinthető. Ahhoz, hogy a munkaerőpiac szereplőinek minden fő csoportjáról képet lehessen alkotni, mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat, mind pedig a munkaközvetítőket képviseltetni kellett. A közvetítő rendszer fejletlensége miatt a közvetítőket minden helyszínen csak 2 fővel képviseltettük, míg 10-10 munkáltató és 40-40 munkavállaló került a mintába.

A mintavételi problémák mindenben a kutatási metodológia lágyabb eszközei felé tolták a kutatást. Az információgyűjtés fő eszköze a strukturált mélyinterjú volt. Az egyes terepeken szerzett tapasztalatok összehasonlíthatóságát nem statisztikai kritériumok alkalmazásával biztosítottuk, hanem egy minden terepen

hasonló természetű torzítások vagy nehézségek, amelyek esetünkben az elemzés utolsó szintjén jelentkeznek.

8 Ez valójában engedmény a módszer keretén belül, amit az indokol, hogy nagyon alacsony népességszám mellett a munkaerőpiaci szempont nagyon kevésbé követhető.

ugyanúgy alkalmazott interjútervvel, illetve a közös kérdőívvel. Egy ilyen közös sémának ugyan hátránya, hogy az igazi helyi sajátosságok feltárására alkalmatlan, viszont legalább egy „lágymű” összehasonlítást lehetővé tesz. Ugyanakkor legalább az interjúknál kiegészíthető az egyes terepek sajátosságai szerint, s ezzel valamennyire korrigálni lehet a technika hiányosságait.

Emellett *A problematika szerkezete* című részben tárgyalt általános elméleti megfontolások alapján a munkáltatók, a munkavállalók és a közvetítők interjútervének szükségképpen különböznie kellett egymástól. A közös rész a személyes életút vázlatára szorítkozott, hiszen ebben mindenkinél szerepelnek azok az információk, amelyek általánosan elfogadott előfeltevés szerint a jelenlegi helyzet és viselkedés meghatározóira vonatkoznak. De a munkaerőpiacon játszott szerepük különbözősége miatt az interjútervek szerkezetükben és tartalmukban is eltértek.

A munkáltatók esetében fontosnak tekintettük a vállalkozás jövőjéről és stratégiájáról, munkaerőpiaci viselkedéséről kialakított elképzeléseket és elveket, valamint a jelenlegi és várható piaci helyzetről alkotott képet és várakozást. Az interjúterv fő speciális dimenziói ennek megfelelően a következők voltak:

- a potenciális munkaerővel szembeni elvárások;
- a munkaerő kiválasztásának módja;
- általános tapasztalatok a munkaerő alkalmazásában – különös tekintettel a nemzeti kisebbségekre;
- a munkaerő kereslet várható trendjei;
- szerepvállalás az átképzés, szakképzés területén;
- a multinacionális, illetve a magyarországi székhelyű cégek munkaerővel szembeni elvárásai, tapasztalatai.

A munkavállalók esetében természetesen csak a személyes és az általános helyzetkép iránt kellett érdeklődni, életútjuknak azonban fontos – és a munkáltatóknál csak esetlegesen szereplő – része a munkanélküliségről szerzett tapasztalat. Az ő interjútervük fő dimenziói:

- iskolázottság;
- szakképzés, továbbképzés;
- egyéni érvényesülési stratégiák a munkaerőpiacon;
- személyes konfliktusok a munkaerő piacon;
- a kisebbségi lét és az egyéni érvényesülés összefüggései;
- munkanélküliséggel kapcsolatos attitűdök;
- jövővel szembeni várakozások.

A közvetítők személyi információi másodlagos jelentőségűek. Ők elsősorban a munkaerőpiac mint intézmény működésével kapcsolatos információkat nyújthatnak, és az e működést meghatározó makrotényezőkről. A velük készített interjúk tervezett fő dimenziói:

- általános munkaerőpiaci tendenciák;
- munkaerőpiaci kereslet és kínálat főbb jellegzetességei;
- a magyar lakosság és általában a nemzeti kisebbségek munkaerőpiaci helyzete;
- a munkaadói oldal szempontjai, munkaerőpiaci stratégiái;
- a munkaerőpiac közvetítő intézményeinek stratégiái, alkalmazott módszerei.

Látható, hogy a kutatás nézőpontját erősen befolyásolja a konkrét időszak, amelyben folyik. Valójában nemcsak az eddig említett korlátok miatt nincs szó a munkaerőpiac átfogó felméréséről, hanem azért sem, mert a vizsgált területeken a vizsgált időszakban még az volt a legdöntőbb kérdés, hogy egyáltalán van-e a magyar népességnek munkája, nem pedig az, hogy milyen. A foglalkoztatottság és a munkanélküliség témája tehát különös súllyal szerepel a munkaerőpiac egyéb témáihoz – bérezés, munkafeltételek stb. – képest.

Az összefoglalás nyersanyaga

A terveket végül csak a két szlovákiai járásban és a két romániai megyében sikerült megvalósítani. Erről a résztvevő kutatóhelyek külön tanulmányokat készítettek.⁹ A Vajdaságból és Beregszászból – technikai nehézségek miatt – a témával kapcsolatos, de más keretben készült tanulmányokat, illetve egy összefoglaló tanulmányt tudunk felhasználni.¹⁰

9 Elemző tanulmány. Az ezredforduló munkaerő-piaci kihívásai Erdélyben. Elemzett régió: Hargita megye, [KAM, Csíkszereda, 2000. október]

J. Mészáros Károly-Lampl Zsuzsanna, A dunaszerdahelyi járás alapvető jellemzése a hozzáférhető geográfiai és demográfiai mutatók, valamint néhány fontosabb gazdasági mutató szerint, 2000. október, kézirat

Lampl Zsuzsanna: A Dunaszerdahelyi járás munkaerőpiaci helyzetének elemzése, 2000. október, kézirat

10 A Beregszászi járás alapvető jellemzése demográfiai és a fontosabb gazdasági mutatók szerint, h. n., 2000. november, kézirat

Dr. Gábrity Molnár Irén: A vajdasági gazdasági folyamatok főbb jellegzetességei, Magyarágkutató Tudományos Társaság, Szabadka, 2000. november, kézirat

Gábrity Molnár Irén: A Jugoszláv munkaerő vándorlása külföldre, különös tekintettel a magyar nemzetiségűekre, Magyarágkutató Tudományos Társaság Szabadka, é. n., kézirat

Az országok, a régiók, megyék, járások gazdasági helyzetéről igen sok fontos információ gyűlt össze. Ezek azonban nehezen összehethetők, részben a hivatalos adatgyűjtési rendszerek különbözősége miatt, részben pedig kutatásszervezési nehézségek következtében.

A saját adatfelvétel a tervezett almintákban összehangoltan történt. A tényleges alminták fő mutatóit az 1. táblázat foglalja össze.

1. táblázat Az alminták elemszáma és néhány fontos jellemzője

| <i>Alminták:</i> | <i>Dunaszerdahelyi jár.</i> | <i>Tőketerebesi járás</i> | <i>Kolozs megye</i> | <i>Hargita megye</i> |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|
| MUNKAADÓ | 10 | 10 | 10 | 9 |
| • nő | 6 | 3 | 1 | n.a. |
| • <45 | 7 | 5 | 7 | n.a. |
| • diplomás | 6 | 4 | 10 | n.a. |
| • mezőgazdaság | 1 | 3 | – | – |
| • ipar | – | 5 | 7 | 6 |
| • szolgáltatás | 8 | 2 | 3 | 3 |
| MUNKAVÁLLALÓ | 27 | 29 | 24 | n.a. |
| • nő | 11 | 10 | 7 | n.a. |
| • <36 | 16 | 15 | 15 | n.a. |
| • szakma | 10 | 15 | 4 | n.a. |
| • érett + | 21 | 27 | 14 | n.a. |
| • közalkalmazott | 7 | 10 | n.a. | n.a. |
| • magán-alkalmaz. | 13 | – | n.a. | n.a. |
| Munkanélküli | 6 | 13 | 10 | n.a. |
| Közvetítő | 3 | 1 | 3 | 3 |

A kutatási összefoglaló részben önálló megállapításokat is tartalmaz¹¹, amelyeket az összegyűjtött nyers információra való hivatkozások támasztanak alá, de nem törekedhet teljes újraelemzésre, mert az ehhez szükséges információ

A szabadkai Magyarorsággkutató Tudományos Társaság dokumentumaiból: Mirnics Károly magiszter és dr. Gábrity Molnár Irén feldolgozásában: A népesség helyzete a Vajdaságban 1945–1991 között, é. n., kézirat

11 Ezt az indokolja, hogy az egyes műhelyek különböző szinten dolgozták fel az összegyűjtött információt: a Tőketerebesi járásból az interjúk témakörönként kigyűjtött és röviden kommentált részletei állnak rendelkezésre, Hargita megyéből az elemzés és a tipikus válaszok kigyűjtése, Kolozs megyéből és a Dunaszerdahelyi járásból csak e tematikus elemzés összefoglalt eredményei.

nincs együtt. Így másrészt – természetesen – készen átveszi a kutatásban résztvevő műhelyek által végzett elemzések következtetéseit.

EREDMÉNYEK

1. Gazdasági háttér

A romániai és szlovákiai kutatási terepekről készült tanulmányok struktúráját az az előfeltevés határozta meg, hogy a helyi munkaerőpiacokat jelentős mértékben az ország általános gazdasági helyzete határozza meg. Ezért a területek gazdasági jellemzését az országos háttér vázlata előzte meg. A helyi tanulmányok igazolták azt a várakozásunkat, hogy bár az általános problémák tekintetében sok hasonlóság van az országok és a kutatásba beválasztott területek között, az utóbbiak azért sok szempontból eltérő képet mutatnak ezen belül.

Románia gazdasági helyzetének alakulása a kilencvenes években erősebben megterhelte a lakosságot – különösen a három számjegyű inflációval –, mint a szlovákiai gazdaság alakulása. A munkanélküliségi ráta azonban 1997-ig soha nem volt olyan magas, mint Szlovákiában: 1994-ben 10,9%-kal tetőzött, míg Szlovákiában mindvégig 10% fölött volt, és az évtized végére érte el a legmagasabb értéket (16,7%). A döntően magyarlakta Dunaszerdahelyi járásban minden évben kissé rosszabb volt a helyzet az országos átlagnál, a Töketerbesi járásban ugyan még súlyosabb a helyzet (több mint 10%-kal)¹², ez azonban jórészt abból adódik, hogy a magyarok lakta településeken sokkal magasabb, több helyen az országos átlag kétszerese, sőt – különösen 1999-ben – akár háromszorosa a munkanélküliségi ráta.

Romániában – talán az ország területének nagysága és földrajzi struktúrája miatt is – Hargita megye (pontosabban a megyét magába foglaló Központi régió) gazdaságának sokkal jobb helyezése van a romániai megyék sorában, mint bármelyik kiválasztott járásnak Szlovákiában. Az egyes vizsgált területek főbb adatait a helyi tanulmányok alapján – részben továbbszámolva – a 2. táblázatban foglaltuk össze.¹³

¹² Legalábbis a rendelkezésre álló 1998-as adatok alapján.

¹³ Ezek az adatok természetesen nem szigorúan összehasonlíthatók. Nemcsak az egy főre jutó GDP eltérően megadott és más időpontról rendelkezésre álló adatai miatt, hanem azért is, mert a két országban nem pontosan ugyanúgy számítják a munkanélküliségi rátát, sőt azt sem tudjuk pontosan, hogy helyi kutatóink hol mit tekintettek a vállalkozások számának. Bizonyos közelítő benyomást így is nyerhetünk.

2. táblázat: A kutatási terek főbb jellemzői

| <i>Kutatási terep</i> | <i>Dunaszerdahelyi járás</i> | <i>Töketerebeszi járás</i> | <i>Kolozs megye</i> | <i>Hargita megye</i> |
|-----------------------|--|---|--|----------------------|
| Lakosság: | 112094 | 102341 | 736301 | 348335 |
| aktív % | 60,4 | 60* | 45,8 | 43 |
| magyar % | 87,2 | 33 | 19,8 | 84,6 |
| Vállalkozások száma: | 1058 | 1073 | 32119 | 8444 |
| GDP/fő: | 184197 CK** | n.a. | 3663 USD*** | 4089 USD*** |
| Főbb gazdasági ágak: | MEZŐ- GAZDASÁG élelmiszer- ipar gépipar textilipar építőipar | MEZŐ- GAZDASÁG élelmiszer- ipar gépipar ruhaipar cipőipar faipar | FELDOL- GOZÓIPAR mezőgazda- ság szolgáltatások | n.a. |

A Dunaszerdahelyi járás mintegy Pozsony árnyékába került: gazdasági mutatói – különösen a vállalkozások számának növekedési aránya – a kilencvenes évek során rendre elmaradnak az országos arányok mögött. A beruházások éppen 1995 után estek vissza drasztikusan (értékük 1996-ban mindössze 1/3-a az 1995. évinek), amikor országos szinten valóban jelentős növekedésnek indultak. (Az országos mutató szerint 1995-re az 1992. évi érték másfélszeresére nőttek a beruházások, 1998-ra pedig csaknem 1,9-szeresét érték el az 1995. évinek.) Döntően mezőgazdasági terület lévén, az ipari ágak közül elsősorban a feldolgozóipar van jelen, de súlyos válsággal küzd.

A Töketerebeszi járás – amely szintén elsősorban mezőgazdasági terület – még nehezebb helyzetben van. A vállalkozói aktivitás 1996 és 1998 között lényegében változatlan (csekély ingadozással). Az ipari tevékenység – akárcsak másutt – itt is összehúzódott, bár ezzel is egyre nagyobb hányadát foglalkoztatja a járás munkavállalóinak. A fellendülést először a gépiparban és a ruhaiparban remélik, de még csak remélik. Az eddigi mutatók itt is romlanak.¹⁴

A vállalkozási kedv tekintetében (az 1000 lakosra jutó vállalkozások számán mérve) Erdély megfelel a romániai átlagnak (32,6% ill. 33,2%), a vizsgált megyék

14 Kutatóink általában az 1998. évi (kivételesen az 1999. évi) adatokhoz jutottak hozzá legfrissebbként.

adatai azonban jelzik, hogy Erdélyen belül jelentős különbségek vannak. Hargita megyében jóval kevesebb, Kolozs megyében jóval több vállalkozás van: alig 8 és fél ezer a több mint 32000-hez képest, ami azt jelenti, hogy a vállalatok átlagos mérete (a foglalkoztatottak száma szerint) Hargita megyében csaknem kétszer akkora, mint Kolozsban.¹⁵ Nem tudni, hogy a különbségek összefüggenek-e azzal, hogy Hargita megyében a magyar népesség aránya alig marad el a 85%-tól, míg Kolozs megyében nem éri el a 20%-ot sem. Az azonban bizonyos, hogy Hargita megye a GDP termelésben második legjobb Központi régióban van (csak Bukarest előzi meg), míg Kolozs a hátulról harmadik Északnyugati régióban – ami az elemzés makroszintjén nem utal általános negatív diszkriminációs hatásra ebben a tekintetben. A gazdasági eredmények különbözősége két okból is meglepő. Egyrészt, a szokásos kulturális mutatók tekintetében (pl. felsőfokú végzettségűek aránya), amelyeket a modern gazdasági fejlődés előfeltételének is szoktak tekinteni, Kolozs megye kiemelkedik. Másrészt, a külföldi tőkével is rendelkező vegyes vállalatok száma¹⁶ Kolozs megyében több mint a háromszorosa a Hargita megyeinek, valutában jegyzett törzstőkéjük pedig több mint a négyszerese. Hargita megye ugyan a helyi kutatók szerint is „egyfajta periféria az országon belül”, mégis „sok helyi, regionális és önkormányzati kezdeményezés tekinthető sikeresnek”.¹⁷ Ezzel együtt a kutatói vélemény sem támasztja alá, hogy Hargita megye erősen hozzájárulna a régió jó gazdasági eredményéhez.

A munkanélküliséget tekintve az egyértelműnek látszik, hogy bármekkora legyen is az eltérés számítási módjában országonként, ez a gond a szlovákiai területeken nagyobb, mint Erdélyben. A különbségek jól láthatóan a nemzetgazdaságok állapotához kapcsolódnak, nem regionális vagy helyi okokra – vagy akár nemzetiségi okokra – mennek vissza. Szembetűnő viszont, hogy a felvidéki járásokban a magas munkanélküliség az aktív népesség magas

15 A vállalkozások nagyságáról csak régióként vannak adataink, de ezek óvatosságra intenek: a kis- és középvállalatok száma a Hargita megyét magában foglaló Központi régióban 1997-ben 20000-rel kevesebb volt (70687), mint az Északnyugati régióban (90906), amelybe Kolozs megye tartozik.

16 Sajnos, a Magyarországról történt befektetésekről csak országos szintű adatunk van (3384 magyar érdekeltségű vállalat van, ami 4,3%-a az összes vegyes vállalatnak, ezzel Magyarország mind a lejben, mind az USD-ban jegyzett összes tőke 3,1%-át vitte be Romániába). Nyilvánvaló, hogy ez a magyar tőke és az érintett vállalatok nem egyenesen oszlanak el Romániában, hanem a magyarlakta területekre koncentrálnak.

17 Sajnos, a hivatkozott kezdeményezésekről nincs közelebbi információ, hogyan áll az ott sincs, hogy milyen a megye helye a régió belül. Lehetséges, hogy Hargita megye messze elmarad a régió Románián belül jónak mondható gazdasági helyzetétől.

hányadával jár együtt, az erdélyi megyékben jóval alacsonyabb aktivitási ráta mellett 10% alatt marad a munkanélküliség.

Mindemellett e tekintetben is fontos lenne, hogy képet kapjunk a magyar tulajdonú vagy részben magyar tulajdonú vállalatokról, hiszen részükről pozitív diszkrimináció tételezhető fel a magyar munkavállalókkal szemben. Erre vonatkozó háttéradatunk azonban egyedül Kolozs megyéből van. Itt a 2 millió lejen felül jegyzett tőkével rendelkező cégeknek kerekén 13%-ában van magyar tulajdonrész (ami egyébként alatta marad a magyar lakosság arányának a megyében – azaz a magyar vállalkozói aktivitás valamilyen okból alatta marad a románnak). Ugyanakkor várható, hogy Hargita megyében és a Dunaszerdahelyi járásban, ahol magyarok alkotják a lakosság többségét, más arányokat találunk. Igaz, az is várható, hogy ebben a többségi helyzetben csekélyebb legyen – vagy egyáltalán ne jelenjen meg – pozitív diszkrimináció.

A munkaerőpiac működésének segítésére Szlovákiában és Romániában egyaránt nemzeti szinten irányított állami munkaközvetítő intézményrendszert állítottak fel. Ez a rendszer azonban egyelőre csekély hatásfokkal működik, legalább az általunk vizsgált területeken, miközben magán viseli a központosított bürokrácia számos negatív jelét. (Ilyen például, hogy helyi szintű érdeklődésünk megválaszolására is többnyire csak a magasabb szintű vezetőt tekintették illetékesnek.) Az alsóbb szintű apparátus viszonylag nagy ahhoz képest, hogy hány esetben múlik rajta a munkaadó és a munkavállaló összehozása.

Ezt persze nem lehet nagyon felróni, hiszen nem a közvetítő (akár közintézmény, akár magánszolgáltató) teremti a munkaalkalmakat, és ismeretes az az általános tendencia, hogy szűk munkakereslet esetén a helyek betöltésében a személyes kapcsolatok játsszák a legfőbb szerepet. Kissé túlzó talán egyik helyi kutatónak az a feltevése, hogy az egyik pozsonyi kerületi munkaközvetítő hivatal jó munkáján múlt a munkanélküliség jelentős csökkenése azon a területen. Mivel a kutatás helyszínei közül csak az erdélyi megyékben jeleztek munkaerőhiányt¹⁸, nem csoda, hogy mindenütt a *személyes kapcsolatok állnak az első helyen a közvetítő csatornák között*. Második helyen az újsághirdetések jönnek, és csak ez után következnek a különféle munkaközvetítők.

Szlovákia és Románia vizsgált területei között a munkaközvetítés szempontjából az látszik az egyetlen különbségnek, hogy Romániában az állami munkaközvetítő hálózat nincs monopolhelyzetben: egyrészt más közintézmények is végeznek közvetítő tevékenységet (pl. a Babeş-Bolyai Tudományegyetem), másrészt magán

18 Egy sajtós vonatkozásban a Dunaszerdahelyi járás környékén is.

közvetítő cégek is működnek (ilyeneket Szlovákiából nem említenek¹⁹). Ez a különbség azonban ma még nem jár komolyabb következményekkel: a tényleges munkaerőpiaci helyzetük nagyjából hasonló.

A „szórás” azonban egy országon belül is nagy lehet. Jellemző ebből a szempontból, hogy kutatóink szerint Hargita megyében „gyakorlatilag hiányoznak” a közvetítő szerepet vállaló intézmények, a létezők pedig „alig működnek”, annak ellenére, hogy a közvetítés rendszerét Romániában már 1998-ban felállították²⁰. A rendszer alsó szintjein működő vezetőket nem képezték ki még alapszinten sem, személyes ambícióból, jórészt gyakorlatban tanulják a közvetítői mesterséget. Ezzel szemben a Kolozs megyei Munkaerő-közvetítő Hivatalnak hat városban van kirendeltsége, összesen 91 alkalmazottal, akiknek többsége felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Ezen intézmények tevékenységi köre a közvetítésen és az információáramlás segítségével a képzési stratégiák alkalmazására és társadalombiztosítási feladatokra is kiterjed, de nem ismeretes, hogy ezeket milyen mértékben és módon végzik. Szerepük Kolozs megyében növekvőben van.

A szlovákiai közvetítő hivatalok a hasonló funkciók teljesítése érdekében egyéni szaktanácsadást nyújtanak, klubokat szerveznek a munkanélküliek egyes csoportjai (kisgyermekes anyák, első munkahelyet keresők stb.) számára, 2000. augusztusa óta pedig a közhasznú munkát is szervezik.

A munkaközvetítők egyik országban sem diszkriminálnak nemzetiségük szerint. Mivel azonban a közvetítő csatornák között nem a munkaközvetítő hivatalok, hanem a személyes kapcsolatok a legjelentősebbek – azok viszont sokkal erősebbek a nemzeti közösségeken belül, mint nemzetiségek között –, ez másodlagos hatással bír a munkaerőpiaci információk terjedésére és az egyes megüresedő állásokhoz való hozzájutásra is.

2. A munkáltatók

A munkáltatói magatartást mindenben a gazdasági környezet határozza meg, amelyhez a cégnek alkalmazkodnia kell. A véleményekben és magatartásokban a legnagyobb különbséget az országok gazdasági helyzete közötti különbségek okozzák, elsősorban a foglalkoztatottság, illetve a munkanélküliség szintje. Érthetően másképpen reagálnak a munkaadók egy olyan helyzet-

19 Egyetlen kivétel a szlovákiai tanulmányban az az utalás, hogy az állami hivatalok úgy jutnak információhoz, hogy „tartják a kapcsolatot a piacon működő különböző munkaadókkal és munkaközvetítő ügynökségekkel”. Az utóbbiakról azonban nem tudunk többet.

20 145/1998. törvény.

ben, amelyben a munkanélküliség sok helyütt 20% fölött van, mint ott, ahol tartósan 10% alatt marad.

A nagy arányú munkanélküliség miatt mind a Dunaszerdahelyi, mind a Tőketerebesi járásban bőséges a munkaerőkínálat a piacon. Egyedül a mezőgazdaságban van munkaerőhiány, ahol a nehéz munka és az alacsony kereset még ebben a helyzetben is visszatartja a munkavállalókat az ágazattól.²¹ Felvétel azonban sehol sincs, a cégek igyekeznek megtartani bevált alkalmazottaikat, bővítésben, növekedésben pedig nem gondolkodnak.

Az erdélyi munkáltatók ezzel szemben mindenütt munkaerőhiányról panaszkodnak. Ennek csak egyik tényezője a viszonylag alacsony munkanélküli arány. Legalább ilyen fontos az is, hogy a gazdaság élénkebb, a cégek inkább aktív túlélési stratégiákat követnek, azaz újabb és újabb profilú kis- és középvállalatok alapításával, a meglévők profilváltásával vagy profiltisztításával igyekeznek alkalmazkodni a gazdasági helyzet nehézségeihez. Ennek következtében, ők is igyekeznek ugyan megtartani kulcsembereiket, de viszonylag gyakran keresnek újakat is. A nagyvállalatok lényegében mindig hajlamosak felvenni jó szakembert, a kisebbek természetesen ritkábban, viszont rendszeresen keresnek ideny munkásokat.

Erdélyben jelentősen hozzájárul a munkaerőhiányhoz a magyarországi munkahelyek elszívó hatása is, amely éppen a legmozgékonyabb, legfogékonyabb és legképzettebb munkaerőt érinti. Így a hiány nem egyszerűen általános hiány, hanem minőségi hiány: minden szakmában jól felkészült, képzett munkaerőből kellene több. Ha szlovákiai kutatóink nem jeleztek ilyen problémát, annak a probléma kisebb súlyán és a gazdasági depresszió kivül oka lehetne még az ott élő, gazdaságilag aktív magyar népesség esetleges alacsonyabb vagy nem megfelelő iskolázottsága és szakképzettsége is. Ezt az utóbbi feltevést azonban adatok, különösképpen pedig összehasonlítható adatok hiányában jelen kutatás keretében nem tudjuk ellenőrizni.

A munkaadó és a munkavállaló mint alkalmazott közötti viszony egyes vonatkozásai szintén visszahatnak a cég munkaerőszükségletére. Az alapvető különbség itt a tankönyveket követi: a nagyvállalatokban a viszony formalizált, nagy mértékben személytelen, a kis- és középvállalatokban még jobbára informális, gyakran patriarchálisnak nevezhető. A gazdasági helyzet különbözőségének következtében azonban erre az alapra kissé eltérő viszonyok rakódnak a vizsgált területeken. A szlovákiai járásokban a veszélyben való összetartás

21 Sajnos, erről csak a Tőketerebesi járásból van információm, mivel a Dunaszerdahelyi járásban nem került a mintába mezőgazdasági munkáltató, bár a járás alapvetően agrárjellegű.

biztonságot nyújtó – és hangsúlyozó – közösségi kapcsolata, illetve a kockázta-
tő magatartástól tartózkodó fegyelmesség épül fel, nem annyira a bért, mint
inkább a béren kívüli tényezőket és a biztonságot hangsúlyozva. Az erdélyi me-
gyékben – legalábbis a kis- és középvállalatoknál – inkább a munkaerőnek az
a fajta megbecsülése, amely az alkalmazottaknak nagyobb szabadságot hagyva
járul hozzá a cég stabilitásához és eredményességéhez. Ennek következtében
viszont nem egyszer az alkalmazott időleges távolmaradásához is hozzájárul-
nak, különösen akkor, ha attól az alkalmazott szakmai tudásának növekedése is
várható – mint pl. magyarországi munkavállalás esetén. Ilyenkor azonban fel-
lép az ideiglenes pótlás szükséglete, ami nem mindig oldható meg házon belül.

Az alkalmazottakhoz való viszony természetesen ugyanarra az elvárásra
megy vissza, amely a munkaerő keresésében és felvételében irányítja a mun-
kaadót. Ezt az elvárást a négy helyszínen kissé eltérő kifejezésekkel írták le (3.
táblázat).

3. táblázat A munkaadók elvárásai a munkaerővel szemben a munkaerőpiacon

| <i>Dunaszerdahelyi járás</i> | <i>Tőketerebesi járás</i> | <i>Kolozs megye</i> | <i>Hargita megye</i> |
|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| hozzáértés | szakképzettség | felkészültség | rugalmasság* |
| hozzállás | tapasztalat | megjelenés | tanulási készség |
| viselkedéskultúra | fegyelmesség | kommunikáció | munkakultúra |
| lojalitás | | kiegészítő tudások | gyakorlati tudás |
| pozitív diszkriminálás | pozitív diszkriminálás | pozitív diszkriminálás | pozitív diszkriminálás |

* A helyi tanulmány az *alkalmazkodókészség* kifejezést használja, a kontextusból azonban világos, hogy ez nem azt a gyakran negatívan értékelt személyközi viszonyt jelenti, amit az anyaor-
szági magyar nyelvben értünk rajta, hanem az új helyzetekhez és problémákhoz való alkalmaz-
kodás készségét, amit a *rugalmasság* talán jobban kifejez.

A kifejezések eltérését részben az magyarázza, hogy Kolozs megyében
olyan munkaadókat kérdeztek meg, akik közül még az iparban működők is
inkább modern, szolgáltatás-közeli tevékenységet folytatnak, amelyben az ál-
talanos és a munkakultúra köréből a jó megjelenés és a kommunikációs készség
kiemelten fontos. Ugyanezt jelzik a táblázatban „kiegészítő tudások” cí-
men szerepeltetett elvárások, amelyek az idegen nyelvtudásra, a számítógé-
pes ismeretekre stb. vonatkoznak. Jellegében azonban ez a kolozsi igény na-

gyon hasonló ahhoz, amit Hargita megyében és Dunaszerdahelyt tapasztaltunk a „munkakultúra” vagy „viselkedéskultúra” iránt.

Kutatási terepeink tapasztalatai azt a benyomást keltik, hogy első ízben ezen a ponton nem a két ország gazdasági helyzetének különbözősége, hanem a legújabb gazdálkodási és szervezési trendekhez való igazodás foka vált fő rendező elvvé. Ennek rendjében az erősebb nyugati kapcsolatokkal rendelkező erdélyi munkaadók állnak az élen, őket követi a főváros-közei Dunaszerdahelyi járás, míg a legtradicionálisabb – a formális képzettség, a tapasztalat és a fegyelem hangsúlyozásával – a Töketerebes járás. A változás trendje mentén minden kész, adott tudás értéke relatívvá válik, így a már megszerzett képzettségnél nagyobb értéke lesz a tanulási készségnek, a fegyelemnél a megértésen alapuló lojalitásnak – azaz általában felértékelődik a munkavállaló mint személyiség.

Ennek apró, korai jeleként értékelhető, hogy a munkaadókat többnyire nem érdekli, hogy középfokú szakképzettségét valaki melyik oktatási intézményben szerezte (sőt, néha az sem, hogy megszerezte-e a papírt), de ha magasabb, azaz felsőfokú végzettségről van szó, érdekessé válik a diplomát kibocsátó intézmény is. A munkavállaló mint személy felértékelődése felé haladó változás természetesen eltérően érinti a különböző helyzetben lévő munkaadókat: esetünkben is érezteti hatását a közgazdaságtani tankönyvekből ismert különbség a nagy és a kisebb szervezetek között. A nagyvállalatok, elsősorban pedig az állami vállalatok és intézmények a vizsgált területeken sokkal rugalmatlanabbak a magáncégekénél, és kevésbé alkalmasak az új elvek alkalmazására. Nem csoda, ha az elvárásoknak leginkább megfelelő munkaerő nem is az ő irányukba megy. A nagyok szükségképpen formalizált eljárásokat követnek, tehát szigorúbban veszik a dokumentumokat, míg a kisebbek inkább személyes interjúkkal veszik fel alkalmazottaikat, akikről kapcsolataikon keresztül úgyis minden fontos információt el tudnak érni. Nekik jut a mozgékonyabb, rugalmasabb, kreatívabb munkaerő. Egyedül a gazdasági válság súlyossága, a személyes ambíciók túlzott kockázatossága tart vissza vagy térít vissza egyeseket az állami szférába az önállóbb gondolkodású munkavállalók közül – minden valószínűség szerint – ideiglenesen.

A gazdasági változásnak e fő iránya érdekes módon azzal a nem várt melékhatással is jár, hogy nehezíti az újonnan felállított munkaközvetítő hivatalok tevékenységének stabilizálódását. A vállalkozók ugyanis egyik országban sem fordulnak szívesen a munkaközvetítőhöz, ha munkaerőt keresnek. A nagy cégek és az állami intézmények hagyományosan inkább hirdetésekkel

dolgoznak, a kisebbek pedig a személyes kapcsolatokra hagyatkoznak, amelyek – többnyire kis településekről lévén szó – mind a munkaadók között, mind pedig a munkavállalók között jól működnek. Ennek visszahatásaként mind Szlovákiában, mind pedig Romániában eléggé közkeletű az a vélemény, hogy a munkaközvetítőről nem lehet igazán megfelelő minőségű munkaerőt kapni, hiszen aki jó, annak nem kell a közvetítőhöz fordulnia. A közvetítők útja ebben a helyzetben csak az egyének munkaerőpiaci esélyeit javító egyéni szolgáltatások fejlesztése lehet, és a munkaadókkal való együttműködés keresése, elsősorban a képzés terén. Ez azonban – a szlovákiai klubok és egyéb kezdeményezések ellenére – még elég távolinak látszik.

Az erdélyi munkaadók a munkaerő minőségének növelése érdekében egyértelműen hajlamosak a képzés támogatására és az abban való aktív közreműködésre is, de egyelőre nem sikerült partneri kapcsolatot kialakítaniuk a képző intézményekkel.

A magyar munkaadók általában elismerik, hogy munkán kívüli tényezőket is figyelembe vesznek a munkaerőfelvételnél: nevezetesen *előnyben részesítik a magyarokat*. Egyesek csupán a magyar nyelvtudást tartják fontosnak (amivel persze leginkább a magyar munkavállalók rendelkeznek), sokan nyíltan pozitív diszkriminációt folytatnak. A kutatás során azonban az is kiderült, hogy ez a magatartás a nem magyar munkaadóknál is gyakori a maguk nemzetisége iránt, csak kevésbé beszélnek róla. Kizárólagossággal viszont csak elvétve lehet találkozni.

3. A munkavállalók

A munkavállalóknak a munkaerőpiacról alkotott véleményét sokkal kevésbé differenciálja a gazdasági helyzetben leírt különbség, mint a munkaadókét.²²

Az *elhelyezkedési lehetőségeket* mindenütt „rossznak” mondják, és ezt még az sem befolyásolja, hogy saját maguk félnek-e a munkanélküliségtől vagy nem. Kolozs megyében, ahol a munkaadók és a munkaközvetítők munkaerőhiányról beszélnek, a munkavállalók között egységes vélemény, hogy az elhelyezkedési lehetőségek „nagyon rosszak”. Abban is meglehetősen egyetértés

22 Sajnos, a dunaszerdahelyi alminta elemzéséből ez a rész hiányzik, és a tóketerebesi alminta elemzésében is csupán pár szó esik róla.

van²³, hogy leginkább a pályakezdők, az idősebbek (45 év fölöttiek) és a nők találkoznak nehézségekkel a munkaerőpiacon; legfőljebb az említés sorrendje tér el itt-ott.

Az *elvárásokat*, amelyekkel a munkavállaló a munkaerőpiacon találkozik, szintén másképp látják, mint a munkaadók. Míg azok azt hangsúlyozták, hogy nem a formális végzettség, hanem a tényleges tudás a fontos, a munkavállalók fordítva érzik: a munkaadók inkább nézik a papírt, mint a tudást. Sőt, gyakran megfogalmazzák – talán öngazoló ideológiaként is –, hogy sok esetben a külsőségek (megjelenés, rámenősség stb.) számítanak a legtöbbet. Nyilvánvaló, hogy ez a munkaadók kulturális és kommunikációs igényeinek más előjelű megfogalmazása is lehet, azaz annak a jele, hogy a munkavállalók talán még kevésbé értették meg a folyamatban lévő gazdasági változások irányát és következményeit a munkaerővel szembeni elvárásokra.

Személyes tulajdonságaik közül a munkavállalók általában szakmai felkészültségükben és tapasztalatukban bíznak a leginkább, amikor elhelyezkedésre gondolnak. Ezek persze életkorfüggő tulajdonságok is, ezért a fiatalok, pályakezdők tudatosan hangsúlyozzák ezek helyett jó fellépésüket.

A megkérdezettek többsége úgy látja, hogy *magyarokkal szembeni diszkrimináció nem befolyásolja a munkaerőpiaci viszonyokat*. Itt-ott előfordulnak konfliktusok a munkahelyeken belül, és arról is beszámoltak, hogy elbocsátásoknál hamarabb sor kerülhet a magyarokra (főleg állami vállalatoknál). Ugyanakkor azt tapasztalják, hogy a nem magyar munkaadók is elismerik a magyar munkaerő minőségét, és számítanak rá. Bár a megkérdezettek többsége magyar nyelven végezte mindazokat a tanulmányait, amelyeket lehetett, ebből legfőljebb annyi hátránya volt, hogy nehezebben sajátította el a többségi nyelv szükséges minimumát. Azt azonban többnyire megerősítik, hogy a többségi nyelv ismerete fontos.

Az *állami és a magáncégek* között a munkavállalók jelentős különbséget látnak, ugyanúgy, mint a munkaadók. A magáncégek „hajtják” az alkalmazottait, kihasználják őket, jobban fizetnek, de kockázatosabbak – az állami cégek kevesebb bért fizetnek, nyugalmasabb tempót és kisebb minőségi követelményt diktálnak, ám nagyobb biztonságot nyújtanak. A munkaadóktól eltérően a munkavállalók ehhez még azt is hozzátézik, hogy a magáncégek gyakran jogilag is bizonytalanabb, kiszolgáltatottabb helyzetben tartják alkalma-

23 Nem tudjuk ellenőrizni, hogy ebben mennyire játszanak szerepet a média által terjesztett elméleti és tényszerű gazdasági ismeretek.

zottaikat.²⁴ Az állami és magáncégek különbségei természetesen megosztják a munkavállalókat saját ambíciójuk és temperamentumuk mentén: a kreatívabb, ambiciózusabb, gyakran fiatalabb munkavállalók hajlamosabbak a magánszférához kötődni, míg az idősebb, megrögzült rutinokkal rendelkező elem szívesebben választja a kevesebbet, de biztosabbat.

A *munkavállalók elvárásai* között egyébként ezzel együtt – nem meglepő – mindenütt a jó kereset áll az első helyen. Hargita megyében kiemelik, hogy a második helyen a lakóhelytől való távolság (illetve közelség) számít, és csak ez után következik a szakmai érdeklődés és minden egyéb. Feltehető, hogy ez nemcsak Hargita megyében van így, mivel az ottani munkavállalók jelentős része ingázik, és jónak tartja a közlekedési feltételeket, ezzel szemben tudjuk, hogy mindkét szlovákiai járásban nagyon rosszak az ingázási feltételek.

A *munkanélküliség megítélése* csaknem egyöntetűen negatív a munkavállalók között. Túlnyomó többségük úgy véli, hogy a munkanélküliség az egyénre és a társadalomra nézve is káros, negatív és nem szükségszerű jelenség. Csak a Dunaszerdahelyi járásban tapasztaltunk árnyaltabb megközelítést: ott az is fölmerült, hogy minden társadalomban előfordul valamilyen formában, és elkerülhetetlen. A személyes attitűdök azonban a tényleges munkanélküliség kockázata szerint alakulnak. Míg a Töketerebes-i járásban, ahol kutatási terepeink között a legmagasabb a munkanélküliek aránya, mindenki fél a munkanélküliségtől, és úgy gondolja, hogy az egyén vajmi keveset tehet ellene, addig Hargita megyében, ahol a legalacsonyabb az arány, és a kérdezettek közül még senki sem volt „igazán” munkanélküli²⁵, senki nem is fél tőle. Azért sem fél, mert Erdélyben a munkavállalók szerint a képzettség némi biztosítékot ad a munkavállalónak, és érdemes aktívan fellépnie a munkanélküliség ellen: részben a továbbképzési és átképzési lehetőségek kihasználásával, részben azzal, hogy bármiféle munkát el kell vállalni, ha az ember netán munka nélkül marad, mert ez egyúttal társadalmi elvárás is. A tartós munkanélkülről itt nemigen hiszik el, hogy valóban akar dolgozni – de hát ezen a vidéken valamilyen munka mindig akad, legfőljebb nem kellemes és rosszul fizet. Az erdélyi munkanélküliekben a magyarországi munkavállalás gondolata is

24 Pl. a próbaidő csaknem teljes ledolgozása után küldik el a jelentkezőt. A munkaadók ezzel szemben a munkavállalókról állítják ugyanezt, vagyis azt, hogy akkor gondolják meg magukat, amikor már sokat „beléjük fektettek”.

25 Csak betegség, tanulás, önkéntes munkahelyváltás közben fordult elő, hogy egyesek rövid időre munka nélkül maradtak.

meg szokott fordulni. Ebben a kérdésben láthatóan ismét a szlovák és a román gazdaság, illetve munkaerőpiac különbségei érvényesülnek.

4. A munkavállalók jövőképe

A jövővel kapcsolatos kérdések sajnos csak a munkavállalói interjúkban szerepeltek. A válaszok ismét arra figyelmeztetik a társadalomkutatókat, hogy az általános vélemények és életérzések ellenőrizhetetlenül sok áttételen keresztül kapcsolódnak a megkérdezettek tényleges életének mutatóihoz. Az utóbbiak különbségei, amelyeket kutatási terepeink között és azokon belül is találtunk, alig okoznak eltéréseket a jövőre vonatkozó véleményekben, reményekben és várakozásokban.

Az ország és a környék jövőjét mindegyik helyszínen legtöbbször nagyon sötétten, pesszimistán látják. Kolozs megyében éppúgy „kilátástalanságot sugallnak” a jövőképek, mint a Töketerebes-i járásban. Egyes válaszok szóhasználatára alapján felvethető az a sejtés, hogy míg Erdélyben csak gazdasági tényezők jutnak a válaszolók eszébe (pl. más országok húzó hatása), addig a szlovákiai járásokban az EU-csatlakozás és a külföldi tőkebeáramlás reménye mellett felmerül, hogy a pozitív változásnak esetleg politikai feltételei is lennének.²⁶

Ha árnyalatokat keresünk, akkor a fekete árnyalatait próbáljuk azonosítani. A négy almintá véleménye tulajdonképpen két szélső pont – Töketerebes és Hargita – között rendeződik el, de az erdélyi megyék között talán kisebb a különbség, mint a két szlovákiai járás között. Hargita megye pesszimizmusának sajátossága az, hogy nem várnak lényeges változást semmiben, de mint már tudjuk, az aktuális helyzetet elviselhetőnek érzik. A Töketerebes-i járásban ezzel szemben az látszik alapérzésnek, amit az egyik alany így fogalmazott meg: „*A mi környékünk elhagyott környék...*”. Ad hoc skálánknak mintegy a közepén, Dunaszerdahelyt érdekes – szinte skizofrén – kettősség tapasztalható: miközben az ország és a környék helyzetét és jövőjét teljesen sötétnek látják a legtöbbször, maguk és családjuk jövőjével szemben nincsenek aggályaik. Az általánosabb fellendülést illetően a szlovákiai magyarok gyakran Alexander Dumas romantikus regénycímét idézik vissza: talán „20 év múlva”.

Ebben a szubjektív perspektívában nem csoda, ha a munkába állók túlnyomó része sehol sem tervez munkahelyváltoztatást, hanem ragaszkodik megszokott munkahelyéhez. Mivel a munkaadóknak is az a törekvésük, hogy megtartsák bevált alkalmazottaikat, e kettő együtt csekély

26 Egy-két ilyen utalás van csak, és ezek is megmaradnak teljesen általános szinten.

munkaerőmozgásra ad kilátást a közeljövőben. Más szóval: ha lesz ilyen mozgás, akkor az inkább új vállalkozások megjelenésétől, külső gazdasági hatásokból indulhat ki.

A Kolozs megyei tanulmány összefoglalója találóan írja le a fekete kép legvilágosabb árnyalatát. Ez a romániai gazdasági szerkezetváltás azon sajátosságához kapcsolódik, hogy hosszan elnyúló folyamatá vált. Ennek következtében „már nem/még nem” helyzetek sora jött létre: „mintha megszűnt volna a gondoskodó állam szerepe, de azért mégsem, hiszen továbbra is létezik erre vonatkozóan igény, mintha a munkaközvetítés betöltené a szerepét, de a munkavállalók és a munkaadók is nagyobbrészt személyes szálakon találják meg egymást, mintha a szakmai felkészültség garanciája lenne a munkahely megszerzésének és megtartásának, de a tudás igazából csak külföldön van megfizetve, mintha az állami szféra biztonságosabb lenne, „de jobb elmene-külni belőle”, mintha szakmát váltani ígéretesebb lenne, de nincsen hozzá kellő rugalmasság és bátorság”.

Összefoglalás

A térség országai, régiói számára stratégiai fontosságú kérdés, hogy a munkaerőpiaci helyzet javítása érdekében mennyire gyorsan tudják át-alakítani oktatási intézményrendszerüket. A határon túli magyar kisebbség csak akkor tud megfelelni az új társadalmi-gazdasági kihívásoknak, ha hatékonyan használja fel és az ezredforduló követelményeinek megfelelően fejleszti meglévő emberi erőforrásait. Ehhez kívánt segítséget nyújtani ez a jelentős részben empirikus vizsgálati módszereket alkalmazó kutatás, amely az egyes országok magyar nemzetiségű lakosságának munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatos véleményeit és attitűdjeit kívánta elemezni.

1. A Kárpát-medencében a Magyarországon kívüli magyarság Szlovákia, Ukrajna, Románia, Szerbia, Horvátország, Szlovénia *nemzeti* munkaerőpiacain kell, hogy megéljen. Témánk tehát nem egyetlen egységes munkaerőpiac feltételeinek vizsgálatát kívánja (ez csak egy egységes Európában válik majd valamennyire lehetségessé), hanem több nemzeti piacét. Ennek következtében nem véletlenül tapasztaljuk, hogy alig adódnak általánosítások a Kárpát-medence egészére, e piacokon elsősorban a nemzeti gazdasági helyzetek hatása érvényesül.

Bár általános jellemzője ezeknek az országoknak, hogy a kilencvenes évek során fordultak a piacgazdaság és a demokratikus politikai

berendezkedés felé, ez a fordulat köztudottan országokként jelentősen eltérő változatokban ment végbe, és eltérő következményekkel járt a foglalkoztatásban és a munkaerőpiacon. A határon túl élő magyarok munkaerőpiaci helyzetében ezért elsősorban az okoz különbségeket, hogy melyik országban élnek.

2. Ami e témában biztosan közös az érintett országokkal, illetve az ott élő magyarokkal kapcsolatban, az nem gazdasági, hanem politikai természetű: a hazai magyarság érdeklődése, illetve az azt kifejezni kívánó kormánypolitika. A téma átfogó keretét éppen a jelenlegi magyar kormányzatnak az a szándéka adja, hogy a maga eszközeivel javítsa a Kárpát-medencében élő magyarság munkaerőpiaci helyzetét.

3. A határon túl élő magyarok általában nincsenek jobb helyzetben a munkaerőpiacon az országok többi polgáránál. Sőt, az országoként ugyan eltérő jellegzetességeket mutató, ám mind kiélezettebb munkaerőpiaci versenyben a nemzeti kisebbségek (köztük a magyarok) sok esetben alacsonyabb szintű képzettségűk, iskolázottságuk miatt, illetve a különböző mértékű – részben az előbbiekből is fakadó – előítéletek következtében gyengébb pozíciókkal rendelkeznek. Ez utóbbihoz hozzájárul még az a demográfiai tény is, hogy a kisebbségben lévő magyar lakosság korösszetétele általában igen kedvezőtlen (mind kisebb az aránya az aktív népességnek).

4. A magyarságot mint nemzeti kisebbséget a munkaerőpiacon nem éri rendszeres diszkrimináció, a magyar munkaadók viszont többnyire pozitív diszkriminációt alkalmaznak. A magyar munkavállalóknak az adott nemzeti munkaerőpiacon való versenyképességét elsősorban képzési/szak-képzési támogatással és fejlesztő tréningekkel lehet támogatni.

A magyarországi munkalehetőség biztosítása kisegítő megoldásnak tűnik, mivel elsősorban a legjobb minőségű munkaerőből von el, az itt szerzett új tudás visszacsatolása pedig egyelőre az egyes munkaadók helyzetfelismerésén és humánpolitikáján múlik.

5. Jelen kutatásban is elsősorban azon tényezők hatását tapasztalhattuk, amelyekkel rendszeresen találkozunk a munkaerőpiaci folyamatok, különösen a foglalkoztatás vizsgálatánál: a munkakör betöltéséhez szükséges formális és informális képzettség, a rugalmasság megléte a munkavállaló oldalán, a makrogazdasági hatások (szerkezetváltás, ágazatok helyzetének és súlyának változása, regionális egyenlőtlenségek stb.), a vállalatok technológiája, fejlesztési és piaci értékesítési lehetőségei, valamint stratégiái.

A közvetlenül ható tényezők azonban köztudottan mindegyik országban magukon viselik a korábbi évtizedek és az utóbbi, kilencvenes évtized nemzetiségi politikájának hatásait. (Ismeretesek a regionális fejlesztési politikák, oktatáspolitikák, nyelvpolitikák, foglalkoztatási politikák stb. kisebbségeket hátrányokkal sújtó elemei.) Ma azonban ezek nem diszkrimináció formájában, hanem tárgyi–szervezeti feltételek, adottságok formájában jelennek meg a bennünket érdeklő területen. Így pl. valószínű, hogy a magyar lakosság formális képzettségének általános szintje egyik szomszédos országban sem elegendő ahhoz, hogy a várható gazdasági változások elé biztonsággal tekintessen. Ezt az állítást a jelen kutatás nem erősíthette meg, de az biztosra vehető, hogy a formális képzésnek még tartósan nagy jelentősége lesz, ha formái és szerkezete változik is.

6. A kisebbségben élő magyarság rugalmas munkaerőt képez, de rugalmassága elsősorban informális képzettségből származik. Ez nem elég biztos alap az elhelyezkedéshez, különösen a nagyvállalati körben. A kisebb munkahelyeken, különösen a vizsgált területek elhúzódo „átmeneti helyzetében” még keresett és megbecsült lehet. Bár a piacgazdaság megjelenése mindenütt csökkentette a formális képzettség jelentőségét, ez a hatás jórészt átmenetinek bizonyul (Magyarországon belül már meg is szűnt), és erre fel kell készülni. A „fusizó ezermester” kiszorulása azonban nem az életre szóló szakma visszatérését jelenti, hanem a többféle, igazolt specializációval is rendelkező szakember kifejlesztését. Ezt a fajta biztonságos rugalmasságot csak az át- és továbbképzések formalizált rendszere nyújthatja.²⁷

7. A munkaközvetítő intézmények rendszere mind Szlovákiában, mind Romániában kiépült, de gyakorlati hatása eddig csekély. Ez egyrészt a gazdasági depresszió miatt van így, jórészt azonban a munkaerőpiac erős területi tagozódása okozza, ami tartósítja más közvetítő csatornák, elsősorban a személyes kapcsolatok hatékonyságát. Ez viszont másodlagosan ismét csökkenti a közvetítő hivatalok eredményességét, mivel csak a gyengébb minőségű munkaerőt tudják közvetíteni. Ezt a piac résztvevői is tudják, s ezért még inkább tartózkodnak a közvetítő igénybevételétől.

27 Lásd ezzel kapcsolatban a kutatásunkkal jórészt azonos időben folytatott Kárpát-medencei *Gazdaság és szakképzés kutatást*, amelynek beszámolója szintén olvasható e lapszámunkban: Fábri György–Horváth Tamás *Befektetői igények és szakképzettségi realitás a Kárpát-medencében* (szerk. megj.)

A megoldás csak a komplex személyes szolgáltatások és a képzés irányába való fejlesztés lehet mind a munkavállalók, mind a munkaadók felé. Ehhez azonban valószínűleg a gazdasági fellendülés nagyobb fokára van szükség.

8. A Kárpát-medencében, Magyarország határain kívül élő magyarság jövőképe sötét, függetlenül attól, hogy a munka szempontjából biztonságosabb erdélyi vagy a kevésbé biztonságos szlovákiai területeken él. E jövőképet elsősorban az ország és a környék általános gazdasági helyzetéről alkotott benyomások formálják, és ettől még a saját családi kilátások is függetlenedhetnek egyes esetekben.

9. A munkaerőpiaci elvárások prognosztizálható változásait elsősorban a munkaadók kezdik átlátni, a munkavállalók még alig. Ez azonban éppen a munkaerőpiaci helyzet változásától és ismét csak a gazdaság tényleges fellendülésétől függ majd.

MIHÁLY CSÁKÓ

The challenges of the workforce market at the turn of the millennium in the Carpathian basin

For the countries of the area, of the regions is a strategic question how fast they can change their educational system for improving the situation on the workforce market. The Hungarian minority will be able to fit into the new social-economical challenges if they will use their human resources taking into account the demands of the turn of the millennium. This study was intended to help them, which is based on mostly empirical research methods that tried to analyze the opinions and attitudes of the Hungarian minorities towards the workforce market in the different countries. Taking into account the results of the study we can say that the Hungarian minorities are not in a better position on the workforce market as their fellow citizens. Moreover the minorities (also the Hungarians) because of their level of qualifications, education and because of the different kinds of prejudices get poorer positions but this bears different characteristics in the case of the different countries. There is another problem linked to this, a demographical fact from the point of the age of the minorities, which is very unfavorable (the percentage of the active population is lesser and lesser). The Hungarians as national minorities are not subjects to discrimination on the workforce market, but the Hungarian employers use a positive discrimination usually.