Az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci integrációja: Pillanatfelvétel az ifjúság munkaerőpiaci kilátásait, elégedettségét és kivándorlási hajlandóságát meghatározó tényezőkről

CSEPETI ÁDÁM[1] – BAVLSÍK RICHÁRD[2] – NAGY ÁKOS[3]

Tanulmányunkban[4] az erdélyi magyar fiatalok romániai munkaerőpiaci helyzetét vizsgáló, 2020-ban elvégzett empirikus kutatás legfontosabb eredményeit mutatjuk be. A feltáró jellegű mélyinterjúk és a nagymintás kérdőíves adatfelvétel során kiemelt hangsúlyt helyeztünk az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci kilátásainak, kivándorlási hajlandóságának, a társadalmi szereplők iránti bizalom és a munkaerőpiaci helyzettel való elégedettség felmérésére, valamint a munkaerőpiaci sikerhez szükséges készségek és kompetenciák fontosságának és fejlettségének vizsgálatára. A fiatalok munkaerőpiaccal kapcsolatos attitűdjét, véleményét és preferenciáit bemutató leíró statisztikák mellett prioritásként kezeltük, hogy többváltozós statisztikai módszerekkel feltárjuk az eltérő szociodemográfiai jellemzőkkel bíró válaszadói csoportok közötti hasonlóságokat és különbségeket, valamint a munkaerőpiaci kilátásokat, elégedettséget, kivándorlási hajlandóságot kevésbé vagy erőteljesen meghatározó tényezők hatását. Eredményeink rávilágítanak arra, hogy bár a romániai munkaerőpiaci kilátásaikat kedvezőtlenül ítélik meg, a közhiedelemmel ellentétben az erdélyi magyar fiatalok kevésbé szeretnének tartósan külföldre vándorolni. Ugyanakkor a fiatalok szerint a hazai iskolarendszer nem elégséges mértékben támogatja a sikeres romániai munkaerőpiaci kilátásokhoz szükséges készségek és képességek elsajátítását.

Kulcsszavak: munkaerőpiaci kilátások, munkaerőpiaci elvárások, munkaerőpiaci elégedettség, kivándorlási hajlandóság, bizalom.

JEL kódok: J15, J24, J28, J81.

[1] PhD, egyetemi adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem/társult oktató, Babeș–Bolyai Tudományegyetem/alelnök, Romániai Magyar Közgazdász Társaság, e-mail: adam.csepeti@econ.ubbcluj.ro, adam.csepeti@gmail.com.

[2] PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem, e-mail: richard.bavlsik@uni-corvinus.hu.

[3] PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem, e-mail: akos.nagy@uni-corvinus.hu.

[4] A szerzők szeretnék kifejezni elismerésüket a kutatást koordináló kolozsvári Marketeam Szakkollégium diákjainak – Farkas Bernadett, Halász Edina, Magyari Tünde, Terdik Tünde, Vizeli Ibolya – a szakirodalom feldolgozása és az adatfelvétel lebonyolítása során nyújtott kiemelkedő munkájukért. Mindemellett a szerzők a kérdőíves kutatás megszervezésében nyújtott támogatásért köszönetet mondanak az Országos Magyar Diákszövetség és a Magyar Középiskolások Országos Szövetsége vezetőinek is.

Bevezetés

Az empirikus kutatások szerint a Kárpát-medencei magyarság demográfiai hanyatlásának egyik oka a gazdasági bizonytalanságban, a nehezen kiszámítható munkaerőpiaci feltételrendszerben keresendő (Siskáné et al. 2017). Különösen igaz ez a megállapítás a Magyarországon kívüli területeken élő magyar közösségekre, ahol nem csupán a kisebbségi lét jelent gyakran negatív diszkriminációt a munkaerőpiacon, hanem a környező országok politikai, gazdasági, kulturális és szabályozási környezetének turbulens változásai is fokozzák az elhelyezkedési nehézségeket, gátolják a sikeres munkaerőpiaci integrációt.

A kisebbségben élő magyar fiatalok szülőföldön maradása egy stabil, számukra kiszámítható munkaerőpiaci vízió kialakítását és észlelését feltételezi. Ez alapkritériuma minden olyan, nemzetstratégiai szempontból is meghatározó gazdasági-társadalmi tényező javulásának, mint a foglalkoztatási ráta és a munkabérek emelkedése, a minőségi munkapozíciók betöltése, a munkahellyel kapcsolatos elégedettség emelkedése, a jólét és szubjektív jóllét növekedése, a kivándorlási hajlandóság csökkenése vagy a családalapítási kedv emelkedése (Vasile–Vasile 2011).

A célzott társadalompolitikai és gazdasági beavatkozások előkészítése ugyanakkor nem nélkülözheti az érintett magyar kisebbségi közösségek munkaerőpiaci integrációval kapcsolatos attitűdjeinek, tapasztalatainak tudományos szintű felmérését. Kutatásunk során a legjelentősebb Magyarországon kívüli magyar közösségben, az erdélyi magyarok körében igyekeztük feltárni a helyi fiatalok romániai munkaerőpiaci helyzettel kapcsolatos észlelését és preferenciáit. Kutatásunk átfogó célkitűzései a következőkben foglalhatók össze:

- Általános pillanatfelvétel készítése az erdélyi magyar fiatalok romániai munkaerőpiaci kilátásairól, kivándorlási hajlandóságáról és a munkaerőpiaci helyzetükkel való elégedettségről.
- Az erdélyi magyar fiatalok elhelyezkedéssel, munkahelyválasztással (pl. ágazat, szervezettípus, fizetés) kapcsolatos preferenciáinak, várakozásainak és tapasztalatainak felmérése.
- Az erdélyi magyar fiatalok romániai munkaerőpiaci szereplők iránti bizalmának felmérése és ismertetése.
- A sikeres romániai munkaerőpiaci integrációhoz szükséges készségek és kompetenciák fontosságának és teljesítésének felmérése, az iskolarendszer támogató szerepének feltárása a szükséges készségek és kompetenciák elsajátításában.

Kutatásunk a fiatalok munkaerőpiaci integrációját vizsgáló korábbi empirikus tanulmányokhoz képest (Csata 2017; Marginean 2014; Mocanu–Zamfir 2016; Pisica et al. 2015; Szanyi–Susánszky 2018; Székely 2018; Veres 2013, 2014, 2017) nem csupán a klasszikus szociodemográfiai perspektívából mutatja be az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci helyzetét, hanem *s*zámos gazdasági, üzleti és oktatási változó bevonásával is keresi a válaszokat a fiatalok munkaerőpiaci integrációját elősegítő és gátló tényezők hatásának illusztrálására, így az eredmények felhasználására széles körű társadalmi érintetti csoportoknak nyit lehetőséget.

Szakirodalmi megközelítés

Az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci integrációját meghatározó társadalmi tényezők feltárására első lépésként egy interdiszciplináris – közgazdasági, szociológiai, oktatási, pszichológiai – szakirodalmi elemzést végeztünk el. Az elmúlt évtizedekben publikált, az etnikai kisebbségek munkaerőpiaci helyzetét vizsgáló nemzetközi és hazai tanulmányok feldolgozása (Constantine et al. 1998; Csata 2017, 2019; Froy–Pyne 2011; Lindermann 2009; Székely 2018; Veres 2013, 2014, 2017; Wentling–Waight 2001) után azonosítottuk a szakterület alulkutatott aspektusait, vegyes és ellentmondásos tapasztalatait, majd megvizsgáltuk, hogyan járulhatnánk hozzá az eddig felhalmozott ismeretanyag bővítéséhez. Emellett strukturált, meghatározott szempontok szerinti tartalomelemzéssel megvizsgáltuk az erdélyi magyar sajtóban megjelent, a fiatalok munkaerőpiaci integrációját érintő cikkeket, a közösségi médiában lévő blogokat, fórumokat és csoportokat is.

Tanulmányunkban kiemelt prioritásként kezeltük az egyéni munkaerőpiaci boldogulást meghatározó tényezők feltárása mellett a kivándorlás kérdéskörét mint függő változót. Vizsgálati célunkat az erdélyi magyar közösségek történelmi integritásának megtartásával indokoltuk, hiszen a munkaerőpiaci helyzet és a kivándorlási hajlandóság összefüggése régóta elfogadott magyarázó tényezőnek tekinthető ezen a területen (Horváth 2008b; Gosnell–Abrams 2011). Korábbi kutatások alapján a felnőttkorba lépés nehézségei, a stabil, biztonságos munkaerőpiaci integráció, a jövedelem és tágabban értelmezett jólét szintje hatással lehetnek a fiatalok kivándorlási hajlandóságára (Horváth 2008b; Siskáné et al. 2017; Sandu et al. 2018; Vasile–Vasile 2011).

A munkavállalói lehetőségeket meghatározó egyéni tényezők vizsgálatának alapjaként olyan tanulmányokra támaszkodtunk, amelyek a munkaerőpiaci elvárások és a munkaerőpiaci helyzettel való elégedettség összefüggéseire, különbsé-

geire világítottak rá (Sutton–Griffin 2000; Vasile–Vasile 2011). Általános felismerés, hogy a fiatalok munkaerőpiaci elvárásai jelentős mértékben determinálják elégedettségüket, amely expliciten jelentkezik a munkahelyi jóllétükben, munkahelyük stabilitásában és munkáltatóikhoz való lojalitásuk mértékében (Sandu et al. 2018; Sutton–Griffin 2004; Vasile–Vasile 2011).

A munkát vállaló fiatalok elvárásai és gyakorlati tapasztalatai közötti különbségek (Bocsi–Kozák 2013) vizsgálata különösen fontos, hiszen Porter és Steers (1973) elmélete alapján a beteljesítetlen munkaerőpiaci elvárások negatív hatással lehetnek a munkahelyek megtartására, az egyéni jólétre, növelve ezáltal a kivándorlási hajlandóságot.

A tudományos szakirodalomban azonosított változók mellett tanulmányunk gyakorlati hasznosíthatósága érdekében kiemelt figyelmet fordítottunk a fiatalok ágazati és szektorális preferenciáinak feltárására. A korábbi akadémiai vizsgálatok szerint az ezen a területeken megfigyelhető különbségek (pl. hazai vagy nemzetközi munkáltató, termelő vagy szolgáltató szektor, versenyszféra vagy állami szektor) a fiatalok elvárásai és a valóságban tapasztaltak között különösen relevánsak lehetnek a munkaerőpiaci elégedettség vagy a kivándorlási hajlandóság alakulásában (AC Nielsen 2000; Székely 2018; Kerekes–Pakucs 2013). Mindemellett e területek integrálását kutatásunkba az elmúlt években Romániában is fellépő általános munkaerőhiány (Manea et al. 2019) is indokolta, amelynek hatására a vállalatok jelentős munkáltatói márkaépítési programokba kezdtek (Mungiu 2019), a fiatal munkavállalók megszólításának és megtartásának képessége a vállalati versenyképesség egyik kritikus sikertényezőjévé vált (Ambler–Barrow 1996).

A 21. század sikeres országait a tudásalapú társadalmak jellemzik, így a felzárkózni kívánó kelet-közép-európai országok is igyekeznek a kutatásfejlesztésbe és az oktatás korszerűsítésébe egyre jelentősebb erőforrásokat irányítani (Szarowska 2018). Románia is évek óta küszködik az oktatási rendszer átalakításával, ugyanakkor a transzformáció szakmai pilléreit, struktúráját és ütemezését rendszeres pedagógiai és politikai kritikák kísérik, a változó munkaerőpiaci igények és az iskolarendszerben elsajátított tudás nem megfelelő illeszkedése gyakran képezi tudományos viták tárgyát is (Balan 2011; Ciuhureanu et al. 2014).

Intuíciónk szerint az erdélyi magyar fiatalok sikeres munkaerőpiaci integrációjának elengedhetetlen feltétele az adekvát képességek és készségek elsajátítása. Ez két szinten is fontos lehet, egyrészt a munkaerő-kiválasztás során az egyén

egyik legfontosabb indikátora az ismereteiben és képességeiben rejlik (Brewer 2013). Emellett egy olyan egyenlőtlenség alakulhat ki, amelyben a befektetni kívánó cégek elkerülnek bizonyos szektorokat a megfelelő emberi erőforrás hiányában, emiatt a potenciális munkavállalók – a munkahelyek hiányának köszönhetően – nem érzik a készségfejlesztés relevanciáját, ami az alacsony hozzáadott értékű tevékenységekre szakosodott, kevésbé korszerű gazdaságok egyik fontos sajátossága (Fieldsend 2011).

A környezeti tényezők vizsgálata során érdekelt minket, hogy a munkaerőpiacot befolyásoló szereplők, mint pl. az oktatási intézmények vagy a szabályozó szervek milyen hatással lehetnek a munkavállalókra pl. az elvárt és a meglévő képességek közötti rések mediálása által (Ciuhureanu et al. 2014), ami segíthet a szakpolitikai beavatkozási pontok azonosításában is.

A fentiekhez kapcsolódóan a munkaerőpiaci kilátások, az elégedettség és a kivándorlási hajlandóság témakörét az egyik legfontosabb környezeti tényező, a társadalmi bizalom szemszögéből is megközelítettük. Általános európai jelenség, hogy az ifjúság egyre kevésbé bízik meg az állam különböző intézményeinek tevékenységében, de a piaci és civil szféra szereplőinek a munkaerőpiaccal kapcsolatos szerepvállalása iránti attitűd sem feltétlenül pozitív a fiatalok részéről (Keating–Thrandardottir 2017). Ugyanakkor az empirikus tanulmányok szerint sikeres munkaerőpiaci integráció nehezen képzelhető el a fiatalok és a különböző társadalmi intézmények közötti kölcsönös bizalom és hiteles párbeszéd nélkül (Székely 2018).

Kutatásunkban egy etnikai kisebbség munkaerőpiaci integrációját vizsgáljuk, így a korábbi tanulmányokhoz hasonlóan (Bocsi 2018; Csata 2019) a mi empirikus kutatásunkban is fontos szerepet kapott a többségi társadalom nyelvének, jelen esetben a román nyelvnek az ismerete. Több romániai és nemzetközi cikk is rávilágít, hogy a többségi társadalom nyelvének írásbeli és társalgási szintű ismerete elengedhetetlen a minőségi munkapozíciók betöltéséhez, a kiemelkedő munkahelyi közösségekhez való csatlakozáshoz, ezáltal szignifikánsan determinálja a fiatalok munkaerőpiaci kilátásait, elérhető jövedelmét, munkaerőpiaci helyzettel való elégedettségét és kivándorlási hajlandóságát (Grin–Vaillancourt 1997; Grin et al. 2014; Horváth 2008a). Az erdélyi magyar iskolák román nyelvoktatásban tapasztalt anomáliáiról és az erdélyi magyar fiatalok hiányos román nyelvtudásáról több tanulmány is értekezett már (Péntek 2009; Horváth 2003), így e változó szerepeltetése a fiatalok munkaerőpiaci integrációjára fókuszáló kutatásunkban elengedhetetlennek bizonyult.

Alkalmazott kutatási módszertan

Az előző fejezetben ismertetett szakirodalmi összefoglaló alapján összeállítottunk egy kezdeti konceptuális modellt, amely a fontosabb független és függő változóink között feltételezett kapcsolatokat kívánta megjeleníteni. Ezt az elméleti modellt számos, a témában érintett csoport képviselőjével igyekeztünk finomhangolni. A több mint 30 strukturált és félig strukturált – személyes és online csatornán elkészített – szakértői és mélyinterjú során egyaránt folytattunk feltáró jellegű beszélgetéseket erdélyi magyar középiskolás és egyetemista diákokkal, fiatal munkavállalókkal, pedagógusokkal, szülőkkel, vállalatok vezetőivel és HR-munkatársaival, karrier-tanácsadókkal, valamint az erdélyi magyar fiatalok vizsgálatában évtizedes tapasztalattal rendelkező újságírókkal és kutatókkal. A 2020 második negyedévében végzett kvalitatív kutatásunk így nagyban hozzájárult a későbbi kérdőíves adatfelvétel tartalmi elemeinek pontosításához is.

Primer kutatásunk leíró szakaszában egy kvantitatív, nagymintás kérdőíves adatfelvételre került sor 2020 június–augusztusában. A kutatás előkészítésében és lebonyolításában a kolozsvári Marketeam Szakkollégium, valamint az Országos Magyar Diákszövetség (OMDSZ) és a Magyar Középiskolások Országos Szövetsége (MAKOSZ) működtek közre. Ugyan az utóbbi két szervezet jelentős arányban rendelkezik hozzáféréssel a kutatásunk célcsoportját képező 16–30 év közötti erdélyi magyar fiatalokhoz, mintavételi eljárásunk nem tekinthető véletlennek, csupán önkényesnek.

A kérdőívet Qualtrics professzionális kérdőívszerkesztő platformon állítottuk elő, a linkje pedig a Marketeam Szakkollégium, az OMDSZ és a MAKOSZ elektronikus csatornáin keresztül került terjesztésre. A kérdőíves kutatás mintavételi kerete a három szervezet tagsága és saját online felületei követőinek száma volt, ez nagyjából 20 ezer erdélyi magyar fiatalt jelentett. A válaszadás önkéntes és anonim volt, a válaszadókat értékes nyereményekkel és egyedi azonosító kódokkal ösztönöztük a teljes kitöltésre. A kérdőív kitöltése 15-20 percet vett igénybe.

Kutatásunk legfontosabb elméleti konstrukcióinak operacionalizálására igyekeztünk olyan többtételes, gyakran valamilyen faktorstruktúrát is követő, referált skálákat alkalmazni, amelyeket a korábbi kutatásokban már sikeresen használtak, ott pedig érvényesnek és megbízhatónak bizonyultak. Példaként említhetjük, hogy a munkával, munkahellyel kapcsolatos elvárások és munkahelyi aspektusokkal való elégedettség feltérképezéséhez Sutton–Griffin (2000; 2004)

és Bocsi–Kozák (2013) kutatásaiban szereplő skálák állításaira támaszkodtunk, adaptálva azt a sajátos regionális kontextushoz.

Hasonlóképpen a munkaerőpiaci boldoguláshoz szükséges általános készségeknek és képességeknek a felmérésére az AC Nielsen (2000) kutatásában használt felosztást (fontosság és önbevalláson alapuló teljesítmény) és skálát adaptáltuk.

Kérdőívünkben a legtöbb változót egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán értékeltettük a válaszadókkal, ahol az 1-es érték az „egyáltalán nem jellemző", „egyáltalán nem vagyok elégedett" stb., míg az 5-ös érték a „teljes mértékben jellemző", „teljes mértékben elégedett vagyok" stb. válaszalternatívákat jelentették.

A kérdőíves tapasztalatok feldolgozásakor a fiatalok munkaerőpiaccal kapcsolatos attitűdjét, véleményét és preferenciáit bemutató leíró statisztikák ismertetésén túl kiemelt prioritásként kezeltük, hogy többváltozós matematikai-statisztikai módszerek révén feltárjuk az eltérő szociodemográfiai jellemzőkkel rendelkező válaszadói csoportok közötti hasonlóságokat és különbségeket (Dag et al. 2018). Ezt egyszempontos ANOVA-elemzésekkel és F-próbákkal végeztük el, hipotéziseinket $p=0,05$ szignifikanciaszint alkalmazása mellett fogadtuk vagy vetettük el.

Nagy hangsúlyt fektettünk az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci kilátásait, általános munkaerőpiaci elégedettségét és kivándorlási hajlandóságát kevésbé és erőteljesen meghatározó tényezők azonosítására is. Ezt lineáris regressziós elemzésekkel, OLS-becslésekkel igyekeztünk elvégezni. Modelljeink megbízhatóságának megállapítását $p=0,05$ szignifikanciaszint mellett végeztük el, míg az egyes modellekbe bevont összes független változó által a függő változó alakulásában magyarázott varianciahányadot az R^2 mutató alapján számszerűsítettük (Hunyadi 2000). Az egyes független változók függő változóra gyakorolt hatását az adott független változó β együtthatójával vizsgáltuk, amelyet $p=0,05$ szignifikanciaszint mellett teszteltük. Cikkünkben csak azoknak a regressziós modelleknek az eredményeit riportáljuk, amelyek esetében a legtöbb független változót bevontuk a függő változó szórásának magyarázata céljából. Elemzéseink elvégzéséhez az IBM SPSS 25.0 statisztikai szoftvercsomagot alkalmaztuk.

Bruttó 1584 válaszadóból – különböző szakmai és statisztikai okokból kiszűrve – 1323 minőségi adatszolgáltatással jellemezhető válaszadó került be az elemzésbe, közülük 1033-an töltötték ki teljesen a kérdőívet. Ez azt jelenti, hogy bruttó válaszadási ráta kutatásunkban közel 8%, míg az elemzésbe bevont válaszadókkal kalkulálva ez az arány több mint 5%-os volt.

Eredményeink értelmezéséhez és következtetéseink levonásához 10 db expost interjút (Kvale 1996) folytattunk le, amelyekben célirányosan az érdekesebb kutatási tapasztalataink mögötti ok-okozati összefüggések, potenciális magyarázatok feltárására helyeztünk nagy hangsúlyt.

A válaszadói minta összetétele

Az elemzésbe bevont válaszadók (1323 fő) több mint fele (52%) tartozik a 20–23 éves korosztályba, ami ennek a korcsoportnak egy elég erős felülreprezentáltságát jelzi. A második legmagasabb részvételű (25%) csoport a 16–19 évesek, nagyrészt középiskolások és elsőéves egyetemisták, akik pályaválasztási döntés előtt állnak. A 24–26 és a 27–30 évesek összesen a válaszadók 23%-át teszik ki, az e korcsoportba tartozók már nagy valószínűséggel túlestek a munkavállalási „tűzkeresztségen" és dolgoznak, így válaszaik különösen érdekesek a munkahelyi tapasztalatok és a munkaerőpiaci elégedettség felmérésében.

A válaszadók 65%-a nő, 35%-a férfi. A női válaszadók felülreprezentáltsága egybevág a kérdőíves kutatásokban általában tapasztalható trenddel, azaz az erdélyi magyar fiatal célcsoport nemi megoszlásától való eltérésről beszélhetünk, így az eredmények értelmezése során figyelembe kell vennünk ezt az aránytalanságot.

A kérdőívet kitöltők egyharmada faluban vagy községben él, egyharmada megyeszékhelyen, a maradék pedig megoszlik a kisváros (20 százalék), a nagyváros (13 százalék) és a főváros, Bukarest (1%) között. Ezen arányok valamelyest leképezik a Romániában és azon belül is Erdélyben élő magyar nyelvű kisebbség településszerkezeti megoszlását, amely nagyrészt a kisebb településekre, illetve néhány fontosabb, középméretű városra koncentrálódik. E tekintetben válaszadói mintánk nagyjából reprezentálja a teljes sokaságot.

A családi állapot kategóriájában az egyedülálló válaszadók aránya a legmagasabb (44%), utána következnek az együtt nem élő párkapcsolatban lévők (35%), aztán az együtt is élő párkapcsolatban lévők (16%), a válaszadók 5 százaléka házas, 1 fő elvált válaszadó töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók 97 százaléka gyermektelen, három százalékának van gyereke.

A megkérdezettek 13%-a középiskolás tanuló, kiemelkedő arányuk (41%) egyetemi alapképzésben vett részt, 17% mesterképzésben, 1%-uk pedig egyetemi posztgraduális képzésben. Jól látható, hogy ezek a számok részben párhuzamba állíthatók a korábban már áttekintett életkori adatokkal. Elmondható, hogy a válaszadók többsége nem egyszerűen egyetemi korú, hanem ténylegesen is a fel-

sőoktatás tanulója, mely reprezentativitási szempontból fontos tényező, hiszen kutatásunkban kiemelkedő részaránnyal bírnak a magasabban kvalifikált fiatalok. A megkérdezettek közül 38% azok aránya, akik legalább heti 20 órában végeznek rendszeresen valamilyen munkát. Azt is láthatjuk, hogy a válaszadók további 20%-a kizárólag csak dolgozik, érdekesség, hogy a megkérdezettek 8%-a pedig nem is tanul és nem is dolgozik.

Végzettség tekintetében a fentebb már áttekintett jellemzőket figyelhetjük meg ismét. Az egyetemi alapképzést (BA/BSc) és egyetemi mesterképzést (MA/MSc) végzettek aránya megegyezik, 33-33 százalék, melyek együtt a válaszadók kétharmadát teszik ki. A maradék megoszlik a gimnáziumot (2 százalék), a líceumot (21 százalék), technológiai líceumot/szakiskolát (6 százalék) és posztliceális iskolát (4 százalék) végzettek között. Ebből is jól látszik, hogy leginkább a magasan kvalifikált fiatalokat sikerült elérni a kutatással, tehát az alacsonyabb végzettségűek alulreprezentáltak a válaszadói mintában.

Tekintve a romániai magyar lakosság földrajzi eloszlását, nem okoz meglepetést, hogy a legtöbb válaszadó (30,7%) Hargita megyéből származott. A válaszadók származásának megyei megoszlásában ezt követi Maros (15%), Kovászna (13,5%), Kolozs (11,3%), Bihar (10,5%) és Szatmár (8,6%).[5] A válaszadók fennmaradó sokasága a többi, szórványmagyarsággal jellemezhető megye között oszlik meg.

Az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci integrációjában várhatóan szignifikáns szerepet játszó román nyelvtudás esetében a megkérdezettek mindösszesen 14%-a beszél kiválóan románul (ebből 4% anyanyelvi szinten, 10% pedig tökéletesen). 33% saját elmondása alapján jól beszél, azonban érezhető akcentussal, mely nem feltétlen rossz arány, ám összesítve az látható, hogy a válaszadók kevesebb mint fele (47%) beszéli legalább jól a többségi nyelvet. A fennmaradó arányok a következők: 36% az esetek többségében meg tudja értetni magát románul, 16% tudja magát nehézségekkel megértetni, és 2% szinte egyáltalán nem beszéli a román nyelvet. Érdekesség, hogy annak ellenére is ilyen alacsony a román nyelvtudás, hogy a válaszadók többsége a korcsoport magasabban kvalifikált szegmenseiből került ki.

[5] Összevetésként álljon itt a magyar anyanyelvű lakosság eloszlása a fenti megyék tekintetében egy, a 2011-es népszámlálásból kiinduló, 2020-ra vonatkozó előrejelzés alapján (Kiss–Csata 2016): Hargita (21,55%), Maros (16,75%), Kovászna (12,5%), Kolozs (8,2%), Bihar (12%) és Szatmár (11%).

Összességében elmondható, hogy válaszadói mintánk összetétele nem tekinthető reprezentatívnak, mert a teljes 16–30 éves korcsoporthoz képest felülreprezentáltak a magasabb iskolai végzettségűek, a nők és a nem dolgozó fiatalok, ugyanakkor a származási megye, a településszerkezet tekintetében a minta összetétele közelíti az alapsokaság megoszlását.

Az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci kilátásai

A román gazdaság elmúlt években tapasztalt dinamikus fejlődése ellenére a megkérdezett erdélyi magyar fiatalok 36%-a kedvezőtlennek látja munkaerőpiaci kilátásait Romániában. Ezen felül 48% tartja elfogadhatónak, 14% jónak és 2% pedig kiválónak. Az 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol az 1-es érték a nagyon rosszat, az 5-ös a kiválót jelenti, a válaszadók átlagosan 2,8-as értéket adtak romániai munkaerőpiaci kilátásaik megítélésére. Tehát az erdélyi magyar fiatalok továbbra is inkább rossznak észlelik munkaerőpiaci kilátásaikat Romániában.

Ezt követően varianciaelemzéssel (ANOVA) igyekeztünk feltárni, hogy vajon tapasztalunk-e szignifikáns különbségeket a romániai munkaerőpiaci kilátások megítélésében a különböző szociodemográfiai jellemzőkkel bíró válaszadók között.

A munkaerőpiaci kilátások megítélésében szignifikáns különbséget tapasztaltunk a megkérdezettek neme, iskolai végzettsége, munkaviszonya, fizetésének nagysága és lakóhelye alapján. Elmondható, hogy a nők kevésbé látják kedvezőnek munkaerőpiaci kilátásaikat, mint a férfiak (2,69 és 2,94), míg a munkahellyel rendelkezők pozitívabbnak ítélik meg kilátásaikat, mint a nem dolgozók (2,85 és 2,73). A magasabb fizetéssel rendelkezők is kedvezőbben látják munkaerőpiaci kilátásaikat (3,55-től 2,27-ig), csakúgy, mint a román nyelvet jobban beszélő fiatalok (2,96 és 2,20). A Bukarestben dolgozó fiatalok pozitívabban vélekednek a munkaerőpiaci kilátásaikról, mint a máshol élők (3,27 és 2,58).

Nem tapasztaltunk szignifikáns különbséget a munkaerőpiaci kilátások tekintetében az eltérő korú, családi állapotú válaszadók között, és nem befolyásolta a kilátások megítélését az sem, hogy a válaszadónak volt-e gyermeke.

Számos regressziós modellt állítottunk fel annak vizsgálatára, hogy mely tényezők befolyásolhatták jelentősen vagy kevésbé a fiatalok munkaerőpiaci kilátásainak alakulását. Megfigyeltük, hogy ha csak a munkahellyel kapcsolatos elvárások és a bizalom hatását vizsgáltuk az általános munkaerőpiaci kilátások megítélésére, akkor ugyan szignifikáns lett a regressziós modellünk, de magyarázó

ereje viszonylag csekély (12,5%). Érdekesség, hogy az iskolarendszer – a munkaerőpiaci sikerhez szükséges képességek elsajátításában – játszott szerepének megítélése nem adott addicionális magyarázó erőt a kilátások előrejelzésében.

Azonban amikor a munkaerőpiaci kilátások alakulását vizsgáló modellünkbe független változóként integráltuk a munkaerőpiaci helyzettel való általános elégedettséget is, akkor a modell magyarázó ereje jelentősen megugrott (42,2%). A legerősebb magyarázó változók a munkával kapcsolatos elvárások közül a munkahely által nyújtott előrelépési lehetőségek mértéke (β együtthatója 0,114), a bizalmon belül a romániai munkavállalókkal szembeni bizalom (β=0,220), illetve az oktatási szereplők felkészítő munkája iránti bizalom (β=-0,114) és a karrier-tanácsadó cégek által nyújtott szolgáltatások iránti bizalom (β=-0,107), amely utóbbiak iránti bizalom rontotta a fiatalok munkaerőpiaci kilátásainak megítélését. A modell legerősebb magyarázó tényezőjének a válaszadók általános munkaerőpiaci elégedettsége bizonyult (β=0,526) a munkaerőpiaci kilátások előrejelzésében.

A munkával, munkahellyel kapcsolatos elvárások

Munkahellyel szembeni általános elvárások

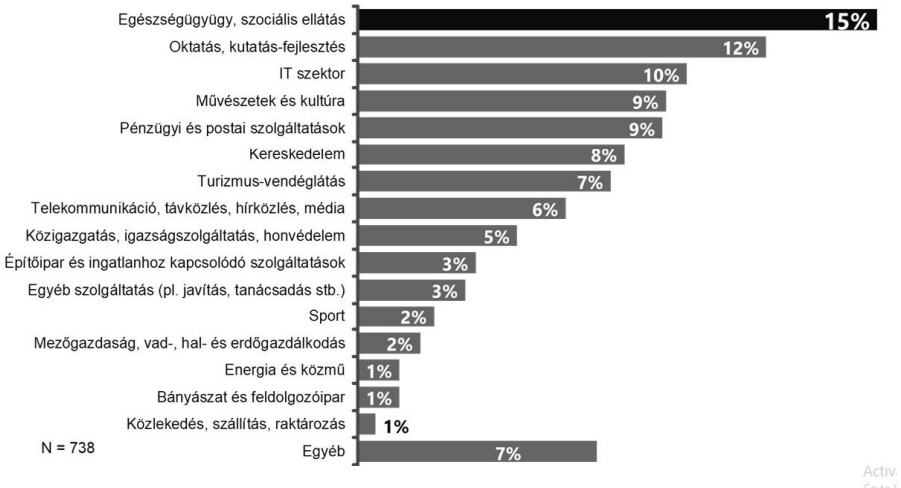
A munkahelyekkel kapcsolatos részletes elvárások esetében a fiatal válaszadók Sutton–Griffin (2000; 2004) alapján 16 szempont tekintetében jelölték meg ezek fontossági szintjét 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol 1-es az egyáltalán nem fontos és 5-ös a nagyon fontos értékeléseket jelentették. Ezek alapján az erdélyi magyar fiatalok körében a három legfontosabb munkahellyel szemben támasztott elvárás, hogy a munka mellett családra is jusson idő (4,47), hogy teljesen bejelentett állás legyen (4,39), illetve hogy mennyire stabil, megbízható a munkahely (4,36), míg a legkevésbé fontosnak ítélt tényezők a munkahely megközelíthetősége (3,65), a munka elvégzéséhez szükséges erőfeszítések mértéke (3,76) és a főnök személye (3,8) voltak.

Preferált ágazat

A fiatalok munkaerőpiaci, munkahelyi elvárásai közül rákérdeztünk még két fontos tényezőre, az általuk preferált ágazatokra és a munkahely preferált szervezeti típusára, méretére. A már munkában álló válaszadók esetében ezeket a kérdéseket a jelenlegi munkahelyükre vonatkozóan tettük fel. Ugyan két eltérő válaszadói csoportra vonatkoztak a kérdések, így direkt összehasonlítást nem tehetünk, de az eredményekből levonhatunk érdekes sejtéseket a fiatalok által preferált ágazatok és munkahelyek, valamint a fiatalokat ténylegesen foglalkoztató ágazatok

és munkahelyek közötti eltérések tekintetében.

Az alkalmazásban nem álló fiatalok esetében azt láthatjuk (1. ábra), hogy az egészségügy, szociális ellátás (15%), az oktatás, kutatás-fejlesztés (12%), valamint az IT-szektor (10%) a legnépszerűbb preferált ágazatok, míg a közlekedés, szállítás, raktározás (1%), a bányászat és feldolgozóipar (1%), illetve az energia és közmű (1%) szektorokban a legkevésbé népszerű elhelyezkedni.



Forrás: saját szerkesztés

1. ábra. A munkahellyel nem rendelkező fiatalok által preferált ágazatok

Ezzel szemben a dolgozó fiatalok leginkább a kereskedelem (15%), az IT-szektor (13%), valamint a turizmus-vendéglátás (10%) szektorokban helyezkedtek el, míg legkevésbé a sport (1%), az energia és közmű (2%), valamint a közigazgatás, igazságszolgáltatás, honvédelem (2%) ágazatokban dolgoznak (lásd a 2. ábrán).

Az alacsonyabb népszerűségű ágazatok közötti különbségek az alacsony csoportonkénti elemszámok miatt kevesebb információval szolgálnak számunkra, azonban a népszerűbb ágazatok esetében fontos megemlíteni a főbb különbségeket. Szembetűnő, hogy a szolgáltató szektorokban, valamint az általában „értelmiségiként" nyilvántartott területeken kevesebben tudnak elhelyezkedni, mint ahányan szeretnének, a hagyományos termelőágazatokban, mint a mezőgazdaságban és az iparban pedig többen.



Forrás: saját szerkesztés

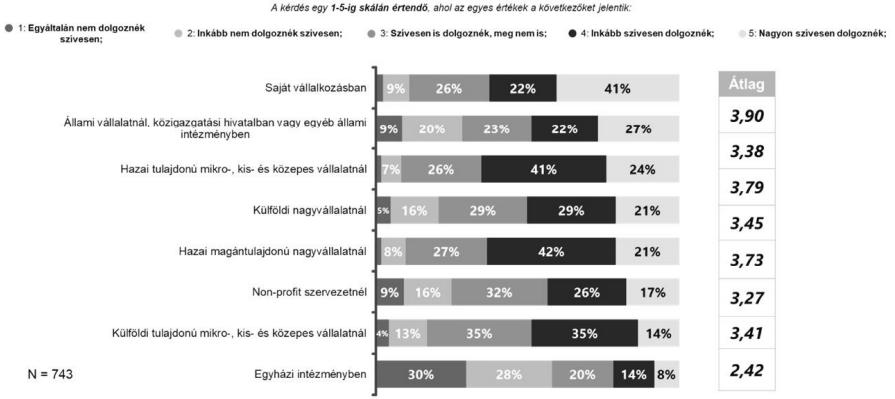
2. ábra. A dolgozó válaszadók munkahelyének ágazati megoszlása

A legnagyobb eltérések az elvárások és a tényleges elhelyezkedés között az egészségügy, a szociális ellátás (-9%), a kereskedelem (+7%), valamint az oktatás, kutatás-fejlesztés (-6%) és a művészetek, kultúra (-6%) területein belül figyelhetjük meg. Nem meglepő, hogy a Romániában is ugrásszerű fejlődésnek indult IT-szektor mind a preferált, mind pedig a ténylegesen foglalkoztató ágazatok tekintetében dobogós helyre került.

Preferált szervezet

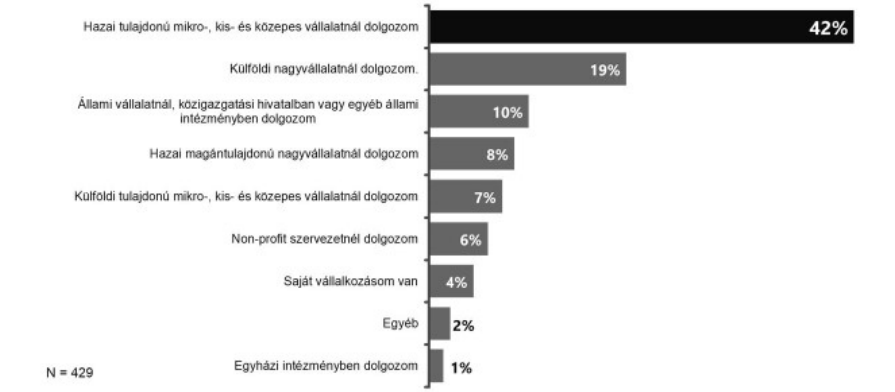
Az ágazat mellett fontos indikátora még a munkahelyekkel kapcsolatos elvárásoknak, hogy a munkavállalók milyen szervezeti keretek között kívánnak elhelyezkedni, hol dolgoznának szívesen. A 3. ábrán látható eredményeink szerint a fiatalok leginkább saját vállalkozásban *(*átlag: 3,9) vagy hazai tulajdonú KKV-nál és nagyvállalatnál (3,79–3,73) dolgoznának, amit a külföldi KKV-k (3,41) és multinacionális vállalatok (3,45), végül a piacon kívüli szereplők (állami intézmény 3,38, nonprofit szervezet 3,27, egyházi intézmény 2,42) követnek. Ebből következik, hogy a vállalatméret kevésbé meghatározó tényező, mint a tulajdonosi szerkezet, ugyanis a különböző méretű hazai és külföldi tulajdonú vállalatokat hasonlóan értékelték a megkérdezettek, míg a piaci és nem piaci szereplők vonzereje között jelentős különbségeket észleltünk.

Ahogy a 4. ábráról leolvasható, a megkérdezés ideje alatt az alkalmazásban álló fiatalok leginkább hazai tulajdonú mikro-, kis- vagy közepes vállalatnál (42%) dolgoztak, amit a külföldi nagyvállalatok (19%) és az állami vállalatok, közigazgatási hivatalok vagy egyéb állami intézmények (pl. kórház, iskola, szociális intézmény stb.) (10%) követtek. Ezen felül hazai magántulajdonú nagyvállalatnál 8%, külföldi tulajdonú mikro-, kis- vagy közepes vállalatnál 7%, nonprofit szervezetnél 6%, saját vállalkozásban 4%, egyházi intézményben pedig 1% dolgozott.



Forrás: saját szerkesztés

3. ábra. A munkahellyel nem rendelkező fiatalok által preferált szervezettípusok



Forrás: saját szerkesztés

4. ábra. A dolgozó válaszadók munkahelyének megoszlása szervezettípus szerint

A preferenciák és a valóság közötti különbségek közül a leginkább szembetűnő a relatíve magas vállalkozói hajlandóság (3,9) és az alacsony vállalkozói arány (4%) közötti különbség. Fontos még kiemelni a külföldi nagyvállalatok (19%) és az állami foglalkoztatók (10%) elvárásokhoz képest fennálló felülreprezentáltságát. Az egyházi intézmények mindkét megközelítés szerint messze a legkevésbé népszerűek (2,42-es átlag és 1%). E jelenségek fennállását magyarázó tényezők feltárása ígéretes jövőbeli kutatások tárgyát képezheti.

Fontosnak tartottuk megvizsgálni, hogy tapasztalunk-e szignifikáns különbségeket az eltérő szociodemográfiai jellemzőkkel bíró fiatal válaszadói csoportok között az egyes szervezettípusoknál való elhelyezkedési hajlandóság tekintetében.

A vállalkozói hajlandóság esetében az alacsonyabb nyelvtudásúak kevésbé preferálták ezt a lehetőséget, bár ez esetben az eredmények statisztikailag nem szignifikánsak. Érdekesség, hogy a gyermekesek között a vállalkozási hajlandóság magasabb volt, mint a gyermeket nem nevelők esetében (4,44 vs. 3,89). A megyeszékhelyen élők kevésbé szeretnének saját vállalkozásban dolgozni (3,68), mint a kistelepülésen, kis- vagy nagyvárosban élők (cca. 4,00), míg a különböző megyékből érkező válaszadók is eltérő vállalkozási hajlandóságot mutatnak.

A hazai tulajdonú KKV-k esetében megfigyelhető trend, hogy a magasabb korcsoportokban ezeknél a szervezeteknél való elhelyezkedési hajlandóság is magasabbnak bizonyul. Ezzel egybevág, hogy a középiskolások (3,36) alacsonyabb hajlandóságot mutatnak az ilyen szervezetben való munkára a 3,79-es fő átlaghoz képest. Kiemelendő még, hogy a nők (3,86) szívesebben dolgoznának hazai KKV-knál, mint a férfiak (3,65), valamint hogy a párkapcsolatban és házasságban élők is magasabb hajlandóságot mutatnak (3,87 és 4,05) erre, csakúgy, mint az egyetemet végzettek (4,00–4,06). Érdekes eredmény, hogy a településtípus és a származási megye nem volt hatással a preferenciákra a hazai tulajdonú KKV-k esetében.

A külföldi tulajdonú KKV-knél történő elhelyezkedési hajlandóság esetében szignifikáns különbségeket csak az egyetemi és nem egyetemi végzettséggel rendelkezők között tapasztaltunk (3,85 vs. 2,67). A hazai tulajdonú nagyvállalatok esetében szignifikáns, hogy a magasabb román nyelvtudású válaszadók között a hasonló szervezetekben való elhelyezkedési hajlandóság is magasabb (3,89). Érdekesség, hogy az egyetemi tanulmányaikat folytató fiatalokhoz (3,68–4,75) képest kiugróan alacsony a hazai tulajdonú nagyvállalatoknál való elhelyezkedési hajlandóság a kizárólag dolgozók esetében (3,2).

A külföldi nagyvállalatok esetében szintén megfigyelhető, hogy a magasabb nyelvtudásúak nagyobb hajlandóságot mutatnak a hasonló szervezeteknél való elhelyezkedésre (3,70–3,80), emellett a falun és községben lakók között szignifikánsan alacsonyabb az értékelések átlaga (3,28), mint a teljes csoportátlag (3,45). Az állami intézményeknél történő elhelyezkedési hajlandóság tekintetében csupán a nem esetében tapasztaltunk szignifikáns különbséget, a nők szívesebben képzelik el magukat (3,47) a közszférában, mint a férfiak (3,11).

Az egyházi intézményekben való elhelyezkedés esetében két nem szignifikáns, de kiugró értékeket mutató tényező a településtípus – falun és községben magasabbra értékelték – és a nyelvtudás, ahol a román nyelvet magasabb szinten beszélők között alacsonyabb elhelyezkedési hajlandóság jellemző a hasonló szervezeteknél. Az állami intézményekhez hasonlóan a nonprofit szervezetek esetében is a nők (3,46) vonzóbbnak ítélték meg ezt a szektort, mint a férfiak (3,27). Érdekes még, hogy a párkapcsolatban és együtt élők valamilyen oknál fogva relatíve magas értéket mutatnak (3,69) a nonprofit szervezeteknél történő elhelyezkedés iránt.

Elvárt és tényleges fizetés

A munkaerőpiaci szereplők és az ifjúság részéről is kutatásunk egyik kiemelt érdeklődésnek örvendő változója a fizetés volt. A kérdőívben rákérdeztünk az erdélyi magyar fiatalok által elvárt kezdő fizetésre, a dolgozó fiatalok jelenlegi tényleges fizetésére, valamint mindkét válaszadói csoporttól igyekeztünk megtudni, hogy 10 éves munkatapasztalatot követően mekkora havi jövedelemre vágyik. Minden esetben a nettó összegek megadását kértük a válaszadóktól.

A válaszadó nem dolgozó fiatalok 44%-a 2001–3000 lej nettó kezdő fizetést preferálna első munkahelyén, ami a felsőfokú válaszadók dominanciája ellenére is a megkérdezett munkaerőpiaci szakértők szerint is kb. 30-40%-kal több a valós kezdő fizetések mértékénél. Figyelemre méltó, hogy a nem dolgozó fiatalok 4%-a 5000 lej feletti nettó kezdő fizetést preferálna, ugyanakkor a válaszadók mintegy 1/3-át jellemzi az országos „realitás", ami az 1361–2000 lej közötti válaszopció megjelölését jelenti.

A nem dolgozó fiatalok kezdő fizetésre vonatkozó, kissé ambiciózus elképzeléseit érdemes összehasonlítani az alkalmazásban álló erdélyi magyar fiatalok tényleges jövedelmével. A válaszok arról tanúskodnak, hogy a dolgozó erdélyi fiatalok 49%-ának tényleges nettó keresete nem haladja meg a 2000 lejt. Ezen felül a dolgozó fiatalok 32%-a keres 2001–3000 lej közötti nettó összeget. 5000

lej nettó fizetéssel csupán a válaszadók 4%-a rendelkezett. Összehasonlításképp 2020-ban a romániai minimálbér bruttó 2230 lej, míg az átlagbér bruttó 5565 lej volt, amelyek nettó értéke 1668 és 4161 lej, ami azt jelenti, hogy az erdélyi magyar fiatalok elsöprő többségének a hivatalos munkabére nem éri el a romániai átlagbér szintjét. A vágyott és tényleges fizetések közötti eltérést súlyosbítja, hogy a tényleges fizetések értelemszerűen és döntően nem csak a kezdő kereseteket foglalják magukba.

Az erdélyi magyar fiatalok (dolgozók és nem dolgozók együttesen) 37%-a szerint 10 év munkatapasztalatot követően az ideális fizetés, amelyet el szeretnének érni, a 4001–6500 lejes nettó fizetési sávban mozog. A realistább 33% nyilatkozta azt, hogy 2501–4000 lej közötti fizetést szeretne magának 10 év szakmai tapasztalat megszerzését követően. Érdekes, hogy a válaszadók 8%-a 10 ezer lej feletti nettó fizetést tartana indokoltnak 10 éves munkatapasztalat megszerzését követően, amely alkalmazottként mindössze néhány ágazatban (pl. IT, egészségügy, kereskedelem, vállalkozói szféra) tűnik plauzibilisnek Romániában.

Az eredményekből kitűnik, hogy az erdélyi magyar fiatalok fizetéssel kapcsolatos várakozásainak tudatos – de az ambíciókat és tettre készséget el nem fojtó – menedzselése az egyik legfontosabb feladat az oktatási és munkaerőpiaci szereplők, valamint a családok és egyéb mikroközösségek (pl. barátok) számára. Ugyanis a tehetséghez, végzettséghez, szakmai felkészültséghez, személyes ismeretekhez és kompetenciákhoz nem illeszkedő jövedelem a fiatalok kiábrándultságának és szubjektív jóllétcsökkenésének az egyik fontos tényezője, amely akár a munkaerőpiaci elégedetlenséget és a kivándorlási hajlandóságot is emelheti.

Munkaerőpiaci helyzettel való általános elégedettség

A romániai munkaerőpiaci helyzettel való általános elégedettség mértékét csak azon válaszadók esetében vizsgáltuk, akik a megkérdezés idején is dolgoztak, azaz rendelkeztek primer munkahelyi tapasztalatokkal. A munkában álló válaszadók 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán, minden tényezőt mérlegelve, átlagosan 3,1-re értékelték munkaerőpiaci elégedettségüket Romániában. A megkérdezetteknek csak 36%-a elégedett jelenlegi munkahelyével (9% teljes mértékben elégedett, 27% pedig inkább elégedett), 35% elégedett is, meg nem is, 19% inkább nem elégedett, 9% pedig egyáltalán nem elégedett.

A szakirodalom alapján a fiatalok általános munkaerőpiaci elégedettségét jelentős mértékben a munkahelyükhöz köthető szakmai, személyes és egyéb szempontokkal, aspektusokkal való elégedettség mozgatja (Sutton–Griffin 2000). Ennek alapján, részleteiben vizsgálva a munkahelyi elégedettséget, azt tapasztaljuk, hogy a három munkahelyi aspektus, amivel a válaszadók leginkább elégedettek, az a jelenlegi állásuk hivatalos bejelentettségének mértéke (4,24), a munkatársaik barátságossága (4,08) és a munkahelyük megközelíthetősége (4,04). A három munkahelyi tényező, amivel legkevésbé elégedettek pedig az előrelépési lehetőségek (3,28), a kapott fizetés (3,29) és a szervezeti döntéshozatalban való részvétel mértéke (3,33).

Jól látszik, hogy a főátlaghoz (3,1) az alacsonyabb elégedettségi átlagot elért aspektusok lényegesen közelebb vannak: a legmagasabb átlagú munkahelyi aspektus és a főátlag közti különbség 1,14, míg ugyanez a legalacsonyabb esetében 0,18. Ez egybevág a legtöbb hasonló kutatás módszertani sajátosságaival, mely szerint miután egy jelenséggel kapcsolatos általános negatív attitűd „kibontásra" kerül, az egyes részletes aspektusok megítélése sokkal kedvezőbb, mint az általános összkép értékelése (Malhotra 2008).

Érdekes összefüggés, hogy a pozitívan értékelt tényezők esetében nincs rendezőelv, egy aspektus a munkahelyük jogi körülményeire vonatkozik, egy a munkahely belső szociális feltételeire, egy pedig annak fizikai jellemzőire. Ezzel szemben a negatívan megítélt aspektusoknál valamilyen formában mindegyik kapcsolatba hozható a válaszadó személyes, munkahelyi elismertségének hiányával, ami a várakozásokhoz képesti relatív csalódottságot jelezheti.

Az általános munkahelyi elégedettség tekintetében is megvizsgáltuk, hogy tapasztalunk-e szignifikáns különbségeket a különböző szociodemográfiai jellemzőkkel bíró válaszadói csoportok között. A vizsgált összehasonlítások közül a leginkább kiemelendőek a kapott fizetés szerinti (legalacsonyabb fizetési szintnél 2,60 az átlagos munkahelyi elégedettség, a legmagasabbnál 4,05), a nem szerinti (3,05 és 3,25 a férfiak javára), illetve a román nyelvtudás szerinti (a legalacsonyabb nyelvtudási szintnél 1,78 az átlagos elégedettség, míg a tökéletes és anyanyelvi szintű nyelvtudás esetében az elégedettség 3,30 és 3,22) különbségek.

Szignifikáns különbséget tapasztaltunk még az iskolai végzettség esetében, a technológiai líceumot/szakiskolát és a felsőfokú intézményt végzettek szignifikánsan elégedettebbek aktuális munkahelyükkel (3,07–3,38), mint a gimnáziumot, líceumot, posztliceális iskolát végzettek (2,42–2,90). A várakozásoknak

megfelelően a lakóhely is összefüggésbe hozható a munkahelyi elégedettség mértékével, hiszen a faluban/községben és kisvárosban (2,94–2,92) élők kevésbé elégedettek munkahelyükkel, mint a megyeszékhelyen, nagyvárosban vagy Bukarestben lakó magyar fiatalok (3,18–3,40).

Az aktuális státusz, a gyermek megléte, a kor, a családi állapot és a származási megye változók esetében nem tudtunk azonosítani szignifikáns különbségeket a dolgozó erdélyi magyar fiatalok között az általános munkaerőpiaci elégedettség tekintetében.

Az általános munkahelyi elégedettség esetében is több lineáris regressziós modell segítségével próbáltuk azonosítani az elégedettséget meghatározó tényezők hatását.

Az egyes munkahelyi aspektusokkal való elégedettséget mint független változókat tartalmazó modell szignifikáns, és összesen 33%-ban magyarázta a dolgozó erdélyi fiatalok általános munkaerőpiaci elégedettségének szórását. Miután a különböző munkaerőpiaci intézményekbe vetett bizalmat is beemeltük az általános elégedettséget becslő független változóink közé, akkor az elégedettséget előre jelző modell magyarázó ereje 37,1%-ra nőtt.

Az általános munkahelyi elégedettséget becslő modellünk addicionális magyarázó ereje nagymértékben megemelkedett a munkaerőpiaci kilátások megítélése mint független változó integrálását követően (R^2=50,6%), amelyre a korábban feltárt összefüggésünk alapján számítottunk is. Érdekesség, hogy az iskolarendszer – képességek és készségek elsajátításában – nyújtott támogatásának mértékével való elégedettség nem járult szignifikánsan hozzá az általános munkahelyi elégedettség alakulásához.

Elmondható, hogy az általános elégedettség alakulásában a legerősebb magyarázó változók a jövőbeli munkaerőpiaci kilátások általános megítélése (β=0,430), a kapott fizetéssel való elégedettség (β=0,178), az állás hivatalos bejelentettségének mértékével való elégedettség (β=0,095), valamint ellentétes hatással a romániai munkavállalók iránt tanúsított bizalom (β=-0,119) és a munkavédelmi szervezetek munkája iránt tanúsított bizalom (β=-0,104). Tapasztalataink egyértelműen rávilágítanak a munkaerőpiaci kilátások (várakozások) és a munkahelyi elégedettség (tapasztalatok) közötti kölcsönös összefüggésre, a pozitív kilátásokkal rendelkező erdélyi fiatalok elégedettebbek munkahelyükkel, míg a munkahelyükkel elégedettebb válaszadók kedvezőbbnek is ítélik meg jövőbeli munkaerőpiaci kilátásaikat.

A munkahellyel kapcsolatos várakozások és a munkahelyi elégedettség összehasonlítása

A foglalkoztatott erdélyi magyar fiatalok (482 fő) esetében a Sutton–Griffin (2004) skála alkalmazásával lehetőségünk volt összehasonlítani, hogy a munkahelyi elvárások milyen mértékben egyeznek a megtapasztalt munkahelyi aspektusokkal kapcsolatos elégedettséggel. A legnagyobb eltérést nem meglepő módon a kapott fizetés esetén tapasztaltuk, hiszen a munkahellyel kapcsolatos elvárások között ez elég magas prioritást kapott (4,37), míg a dolgozó fiatalok elégedettsége a munkahelyükön megszerzett jövedelemmel csupán 3,29, tehát 1,08-cal alacsonyabbra értékelték a fizetésükkel való elégedettséget elvárásaikhoz képest.

Jelentős különbséget láthatunk még a munkahelyi elvárások és az egyes munkahelyi aspektusokkal való elégedettség között az előrelépési lehetőségek (1,01), a készségek és kompetenciák fejlesztésének (0,95), az értékteremtő és hasznos feladatok (0,83), a családdal tölthető idő (0,82), valamint a kapott tisztelet és elismerés (0,78) esetében. Érdekesség, hogy a munkahely megközelíthetősége, amit a fiatal erdélyi munkavállalók a legkevésbé tartottak fontosnak (3,62), a gyakorlatban 0,66-tal magasabb elégedettségi értékelést kapott, így ez volt az egyetlen olyan munkahelyi tényező, amelyet az elvárásokhoz képest pozitívabban értékeltek.

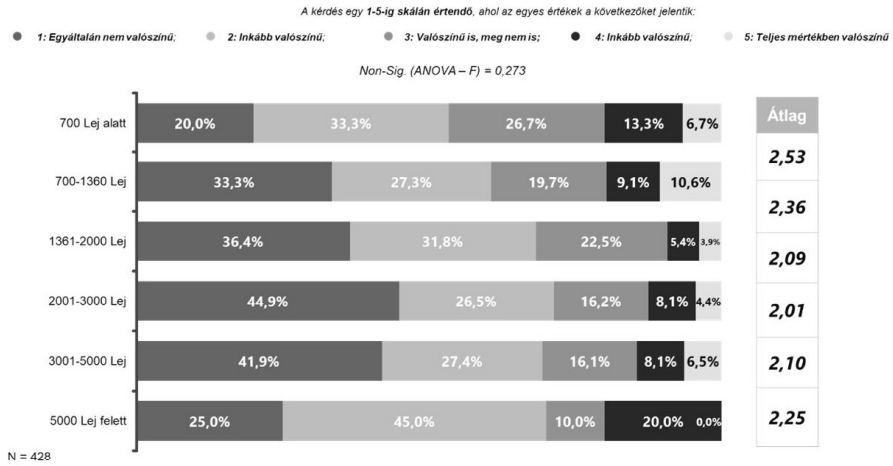
Az elvárások és az elégedettség leginkább a munkavégzéshez szükséges erőfeszítések mértékénél egyeztek meg, 0,12 különbséggel az elvárások javára. Fontos még kiemelni a családdal töltött idő melletti két legmagasabbra értékelt változó értékeit, a munka bejelentettségének esetében 0,19-es különbséget láthatunk, míg a stabilitás esetében 0,47-et, mindkét tényezőt némileg fontosabbnak tartották a dolgozó válaszadók, mint amennyire elégedettek voltak vele.

Kivándorlási hajlandóság

Kutatásunk egyik legfontosabb konstrukciójáról elmondható, hogy – a várakozásokkal és az észlelt közhangulattal ellentétben – a megkérdezett erdélyi magyar fiatalok 61 százaléka nem tervez egy évnél hosszabb időre külföldre költözni. Az 1-től 5-ig terjedő skálán – ahol az 1-es érték az egyáltalán nem valószínűt, az 5-ös pedig a teljes mértékben valószínűt jelenti – a kivándorlási hajlandóság átlagosan 2,3 lett. A válaszadók 23%-ának esetében valószínű is, meg nem is, 9%-nál inkább valószínű, 6% pedig teljesen biztos a kivándorlásban. Mindösszesen tehát 15% azon fiatalok aránya, akik alapvetően szeretnék elhagyni hazájukat egy

évnél hosszabb időre. Ennek egyik magyarázó tényezője lehet a korábban már többször említett magas válaszadói képzettségi szint vagy az esetlegesen már kivándorolt fiatalok jelenlétének hiánya a mintavétel során.

Varianciaelemzéssel igyekeztünk szignifikáns különbségeket feltárni az eltérő szociodemográfiai jellemzőkkel bíró fiatal válaszadók kivándorlási hajlandóságában. Az 5. ábra alapján jelentős különbségeket fedezhetünk fel az aktuális státusz esetében, hiszen az egyetemi posztgraduális képzésben részt vevők kivándorlási hajlandósága jóval alacsonyabb (2,00), mint a középiskolás tanulóké (2,52) vagy a jelenleg se nem tanuló, se nem dolgozó társaiké (2,41). Kimutatható az is, hogy a rendszeres munkaviszonnyal rendelkezők szintén kevésbé tervezik elhagyni szülőföldjüket (2,17), mint a nem dolgozó társaik (2,31), míg várakozásainknak megfelelően a gyermekesek szinte egyáltalán nem terveznek hosszabb időre külföldre költözni (1,47), szemben a gyermekkel nem rendelkezők átlagos kivándorlási hajlandóságával (2,29).



Forrás: saját szerkesztés

5. ábra. Kivándorlási hajlandóság a válaszadók aktuális státusza szerint

Ugyan nem lineárisan, de az életkor emelkedésével csökken az erdélyi magyar fiatalok kivándorlási hajlandósága (pl. a 16 éveseknél 2,41, míg a 30 évesek között 1,91), ezzel párhuzamosan megfigyelhető az is, hogy a házasoknál szignifikánsan alacsonyabb a kivándorlási hajlandóság (1,72), míg az egyedülállóknál a legmagasabb (2,38).

Érdekesség, hogy a kivándorlási hajlandóság tekintetében nem tapasztaltunk különbséget a válaszadók között a jelenlegi fizetés nagysága, az iskolai végzettség, a nem, a lakóhely/településtípus, a román nyelvtudás szintje és a származási megye alapján.

Regressziós modellekkel igyekeztünk feltárni, hogy mely tényezők járulnak hozzá erőteljesen és kevésbé a fiatalok kivándorlási hajlandóságának alakulásához. Összességében megállapítható, hogy modelljeink ugyan szignifikánsak voltak, ám magyarázó erejük igen korlátozottnak bizonyult a potenciálisan rendelkezésünkre álló független változók bevonását követően is.

Érdekesség, hogy a munkaerőpiaci kilátások általános megítélése csupán 3 százalékos mértékben magyarázta a kivándorlási hajlandóság szórását, míg a munkával, munkahellyel kapcsolatos elvárások különböző aspektusainak mint független változóknak a bevonásával is mindössze 4 százalékra, a munkaerőpiaci szereplők iránti bizalom integrálásával pedig 5,5%-ra emelkedett ez a magyarázó erő. Ezt követően a válaszadók munkaerőpiaci helyzetével való általános és a munkahelyi aspektusokkal való részletes elégedettségi állítások segítségével próbáltuk tovább növelni modellünk magyarázó erejét, de e változók integrálásával is mindössze 11,3%-ban sikerült előre jelezni a fiatalok kivándorlási hajlandóságát.

Komplex regressziós modellünk eredményeit az 1. táblázat szemlélteti, amelyben a kivándorlási hajlandóságot potenciálisan magyarázó állítások hatása került számszerűsítésre. Ennek alapján az erdélyi magyar fiatalok kivándorlási hajlandóságát leginkább meghatározó tényezőknek a munkatársak barátságossága mint elvárás (β=0,124), a munka során kapott tisztelet és elismerés mértéke mint elvárás (β= -0,143), a munka elvégzéséhez szükséges erőfeszítések mértéke mint elvárás (β= -0,116), a munkahely megbízhatósága mint elvárás (β=-0,130), valamint a munkahely stabilitásával (β=-0,111), a munkahelyi visszacsatolások mértékével (β=-0,101), a munkahely által kínált előrelépési lehetőségekkel való elégedettség (β=0,136) és a romániai munkaerőpiaci kilátások általános megítélése (β=-0,163) bizonyultak.

Érdekesség, hogy a munkatársak barátságosságára vonatkozó elvárás és a kivándorlási hajlandóság pozitív korrelációban álltak egymással, minden bizonnyal a kivándorlásban gondolkodó fiatalok barátságos munkahelyi közösségben valósítanák ezt meg leginkább. Hasonlóan érdekes, hogy a munkahelyi előrelépési lehetőségekkel való elégedettség növekedése nem csökkentette, hanem növelte a kivándorlási hajlandóságot, ami szintén arra világít rá, hogy a kivándorláson hezitáló, dolgozó erdélyi fiatalok egy kedvező munkahelyi feltételrendszer keretében tervezik ezt megvalósítani.

1. táblázat. Az erdélyi magyar fiatalok kivándorlási hajlandóságát meghatározó tényezők

Állítások (független változók)	β együttható értéke	Állítások (független változók)	β együttható értéke
Általános elégedettség a jelenlegi munkaerőpiaci helyzeteddel	-0,019	Mekkora erőfeszítéseket kell tenned a munkád elvégzéséhez	0,116**
Készségeid és kompetenciáid munkahelyi fejlesztésének lehetőségével	-0,029	Mekkora tiszteletet és elismerést kapsz a munkád során	-0,027
A hasznos, értékteremtő feladatok elvégzésének lehetőségével	-0,049	Mekkora önállóságot biztosítanak neked a munkád végzése során	-0,038
A munkatársak barátságosságával	0,124**	Mennyire vonnak be a szervezeti döntéshozatalba	-0,019
A főnököddel	-0,057	Mennyi visszacsatolást kapsz a munkád minőségét illetően	-0,101*
A munkád elvégzéséhez szükséges erőfeszítések mértékével	-0,067	Mennyire stabil, megbízható a munkahely	-0,111**
A munkád során kapott tisztelet és elismerés mértékével	-0,143*	Milyen előrelépési lehetőségeket nyújt számodra a munkahely	0,136**
A munkád végzése során számodra biztosított önállóság mértékével	0,018	Mekkora fizetést kapsz	0,016
A szervezeti döntéshozatalban való részvételed mértékével	0,055	Milyenek a munkahely fizikai körülményei (felszereltség, komfort stb.)	0,005
A munkád minőségével kapcsolatos visszacsatolások mértékével	0,001	Milyen a munkahely megközelíthetősége	0,028
A munkahelyed megbízhatóságával, stabilitásával (pl. elbocsátás)	-0,130**	Teljes mértékben bejelentett állás legyen	-0,029
A számodra nyújtott előrelépési lehetőségekkel	0,079	A munka mellett a családra is jusson idő	-0,063
A kapott fizetéseddel	-0,060	A romániai munkáltatókban	-0,067
A munkahely fizikai körülményeivel (iroda/épület felszereltsége stb.)	0,097	A romániai munkavállalókban	0,021

Állítások (független változók)	β együttható értéke	Állítások (független változók)	β együttható értéke
A munkahely megközelíthetőségével	0,005	A kormányzat munkaerőpiaci szabályozásra irányuló intézkedéseiben	0,015
Az állásod hivatalos bejelentésének mértékével	-0,023	Az igazságszolgáltatás munkaerőpiaci szabályozást érintő döntéseiben	-0,078
A munka mellett a családra jutó idő mennyiségével	0,002	A tanügyi szereplők munkaerőpiacra való felkészítő munkájában	-0,091
Jövőbeli munkaerőpiaci kilátások megítélése Romániában	-0,163**	A hagyományos iskolarendszeren kívüli szereplők munkájában	0,091
A munkahely biztosítása készségeid és kompetenciáid fejlesztését segítse	-0,052	A karrier-tanácsadó cégek által nyújtott szolgáltatások minőségében	-0,105*
A munkahelyen hasznos, értékteremtő feladatokat végezhess el	0,043	A munkavédelmi szervezetek munkájában	0,084
Barátságos munkatársakkal dolgozhass együtt	-0,031	Iskolarendszer támogatása a készségek és kompetenciák elsajátításában	-0,056
Milyen típusú főnököd lesz	-0,014		
Sig. F Change (A modell szignifikanciája) = 0,000	Adjusted R^2 (A modell magyarázó ereje) = 0,113	*OLS regressziós modell – a standardizált regressziós együtthatók -1 és +1 között mozoghatnak. A 0 utal a kapcsolat hiányára, míg a +1 felé közelítő értékek erős egyirányú, a -1 felé közelítő értékek az erős ellentétes irányú hatást jelzik.*	* $p \leq 0,1$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Forrás: saját szerkesztés

Munkaerőpiaci szereplők iránti bizalom

A munkaerőpiaci elhelyezkedésre hatással levő szereplőkkel és intézményekkel kapcsolatos bizalom mértékét 1-től 5-ig terjedő skálán vizsgáltuk, amelynek végpontjai az „1=egyáltalán nem bízom meg" és az „5=teljes mértékben megbízom" válaszalternatívák voltak. A munkaerőpiaci integráció sikerességével és a kivándorlási hajlandósággal összefüggésben lévő bizalomról elmondható, hogy minden tényezőt egybevetve a romániai munkaerőpiaci szereplőkben a megkérdezettek kevésbé bíznak meg, az átlagos bizalom 2,93 volt.

Az adatok alapján az erdélyi magyar fiatalok a legkevésbé az állami intézmények – munkaerőpiaccal kapcsolatos – tevékenységében bíznak (kormányzat iránti bizalom 2,56; igazságszolgáltatás iránti bizalom 2,54). A válaszadók némileg magasabb mértékű bizalmat tanúsítottak az oktatási szereplők (2,85) iránt, azonban megjegyzendő, hogy nem kizárólag az állami fenntartású intézményekre vonatkozott a kérdés. Ezt megerősíti, hogy a relatíve legmagasabb bizalmat a fiatalok a hagyományos iskolarendszeren kívüli intézmények iránt mutatták fel (3,46), tehát pl. a nyelviskolák, programozóiskolák vagy felkészítőket, tréningeket tartó szervezetek iránt. Ez rávilágít a hasonló szervezetek kiemelkedő lehetőségeire, különösen a hagyományos, formális oktatási intézményekkel szembeni vélt vagy valós versenyelőnyükre.

Az eltérő szociodemográfiai jellemzőkkel bíró válaszadói csoportok között – az egyes munkaerőpiaci intézmények és szereplők – iránti bizalom mértéke alapján is kerestünk szignifikáns különbségeket. Azt tapasztaltuk, hogy az alkalmazásban álló fiatalok összességében szignifikánsan alacsonyabb bizalmat tanúsítanak a munkaerőpiaci intézmények – különösen az állami szervek és oktatási szereplők – iránt, mint a nem dolgozó fiatalok.

Ezzel párhuzamosan megfigyelhető az összefüggés a bizalom, valamint az aktuális státusz és a kor változók között is, hiszen a már nem tanuló, kevésbé fiatal, jellemzően már dolgozó fiatalok általános bizalma alacsonyabbnak bizonyult a fiatalabb, döntően még az oktatásban részt vevő társaikéhoz képest. Érdekes, hogy az egyes munkaerőpiaci szereplők iránti bizalom mértékében nem nagyon tapasztaltunk szignifikáns különbséget a származási megye, a gyermek megléte, illetve a lakóhely/településtípus és a román nyelvtudás szintjének tekintetében sem.

Közelebbről megvizsgálva, a romániai munkáltatókkal és munkavállalókkal szembeni bizalom esetében azt láttuk, hogy a bizalom a munkaviszonnyal rendelkezők esetén magasabb (3,09 és 3,00 a munkáltatók irányába, illetve 3,11 és 3,09 a munkavállalók iránt). A többi szereplő iránti bizalom esetén változó mértékben, de kivétel nélkül a munkaviszonnyal rendelkezők mutattak fel alacsonyabb értékeket: a kormányzat munkaerőpiaci intézkedései iránt (2,36 és 2,67); az igazságszolgáltatás munkaerőpiaci intézkedései iránt (2,35 és 2,65); a tanügyi szereplőkkel szemben (2,66 és 2,95); az iskolarendszeren kívüli szereplőkkel szemben (3,38 és 3,59); a karrier-tanácsadó cégek iránt (2,71 és 3,08); a munkavédelmi szervezetek iránt (2,64 és 3,04).

Az aktuális státusznál azt láthatjuk, hogy egyedül a romániai munkavállalók iránti bizalom esetében nem tapasztaltunk szignifikáns különbséget a válaszadók között. A legalacsonyabb bizalmi értékeket jellemzően a jelenleg nem tanuló, csak dolgozók esetében figyelhetjük meg, akik a többi válaszadói csoportokhoz (pl. középiskolai, egyetemi tanulók) képest jelentősen bizalmatlanabbak: a kormányzat munkaerőpiaci intézkedései esetén (2,27); az igazságszolgáltatás munkaerőpiaci intézkedéseinél (2,30); a tanügyi szereplők esetében (2,61); az iskolarendszeren kívüli szereplők iránt (3,38); a karrier-tanácsadó cégeknél (2,75); a munkavédelmi szervezeteknél (2,61). Feltűnő, hogy az iskolarendszeren kívüli szereplők munkaerőpiaci tevékenységével szemben relatíve magas átlagos bizalmi értékelést tapasztaltunk.

Megjegyzendő a státusznál, hogy az egyetemi posztgraduális képzésben részt vevők két esetben – a kormányzat munkaerőpiaci intézkedéseinél (2,70) és az igazságszolgáltatás munkaerőpiaci intézkedéseinél (3,00), illetve az egyetemi alapképzésben részt vevők szintén két esetben – az iskolarendszeren kívüli szereplőknél (3,59) és a munkavédelmi szervezeteknél (3,03) – is szignifikánsan magasabb bizalomról számoltak be, mint eltérő státuszú társaik.

A kor esetében azt tapasztaltuk, hogy minél idősebb a megkérdezett, annál kevésbé bízik a különböző munkaerőpiaci intézményekben. Példaként említhető, hogy a kormányzat munkaerőpiaci intézkedései iránti bizalom a 30 éves korosztály esetében kiemelkedően alacsony, (1,79), míg a 20 évesek esetében ez a szám 2,73, továbbá az igazságszolgáltatás munkaerőpiaci intézkedéseibe vetett bizalom a 30 évesek esetén a legalacsonyabb (2,21), míg a 20 és 21 évesek esetében szignifikánsan magasabb (2,75). Hasonlóképpen, a tanügyi szereplők iránti bizalom a 30 éveseknél igen alacsony, viszont a 20 éves korcsoport válaszai a legmagasabb bizalmat mutatják (3,06), csakúgy, mint a karrier-tanácsadó cégek esetében, amely szervezetek iránt a 30 évesek bizalmatlanabbak (2,47) a 20 éves korcsoporthoz képest (3,21). Ez az összefüggés figyelhető meg a munkavédelmi szervezetek iránti bizalom alakulásában is, ahol a legalacsonyabb mértéket a 27 és 29 éves válaszadók produkálták (2,55), míg a legmagasabbat a 20 évesek körében jegyeztük fel (3,06).

A férfiak és a nők között mindössze három esetben fedeztünk fel szignifikáns különbségeket az egyes munkaerőpiaci szereplők iránti bizalom tekintetében. A romániai munkáltatókban a férfiak nagyobb mértékben bíznak (3,11), mint a

nők (2,99), valamint a nők bizalmi szintje magasabb az iskolarendszeren kívüli szereplők munkaerőpiaci intézkedései (3,50 vs. 3,37) és a karrier-tanácsadó cégek irányába (3,00 vs. 2,83).

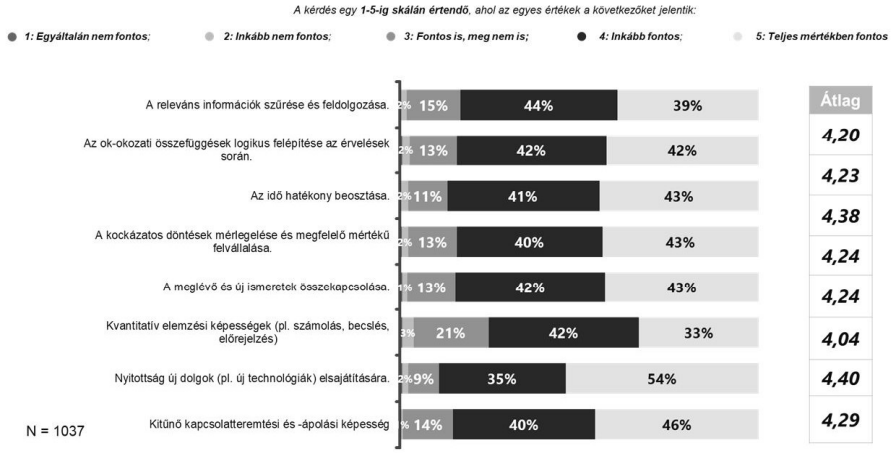
Képességek és az iskolarendszer hatása

Kutatásunk érdekes területének bizonyult annak feltárása, hogy az erdélyi magyar fiatalok mely ismereteket, készségeket és képességeket tartanak fontosnak a romániai munkaerőpiaci boldoguláshoz. Válaszadóink egy 1-től 5-ig terjedő skálán (1 – egyáltalán nem fontos, 5 – teljes mértékben fontos) a leginkább fontosnak a rugalmasságot, a különféle szituációkhoz való alkalmazkodóképességet (4,40), a nyitottságot új dolgok (pl. új technológiák) elsajátítására (4,40) és az idő hatékony beosztását (4,38) ítélték meg. Az erdélyi magyar fiatalok szerint a sikeres munkaerőpiaci integrációhoz legkevésbé szükséges képességek a mások lelkesítésére és motiválására (3,98), valamint a kvantitatív elemzésre vonatkozó képességek (4,04) és a kreatív, ötletes megoldások megtalálásának képessége különféle helyzetekben (4,15). Kiemelendő, hogy a legtöbb ismeretet és kompetenciát fontosnak tartják a fiatalok, a legkevésbé és a leginkább fontosnak ítélt készségek/képességek átlagai közötti különbség csupán 0,42 volt. A készségek és a képességek fontosságát a 6. és 7. ábrákon szemléltettük.



Forrás: saját szerkesztés

6. ábra. A munkaerőpiaci sikerhez szükséges képességek fontosságának értékelése – készségek és kompetenciák első csoportja



Forrás: saját szerkesztés

7. ábra. A munkaerőpiaci sikerhez szükséges képességek fontosságának értékelése – a készségek és kompetenciák második csoportja

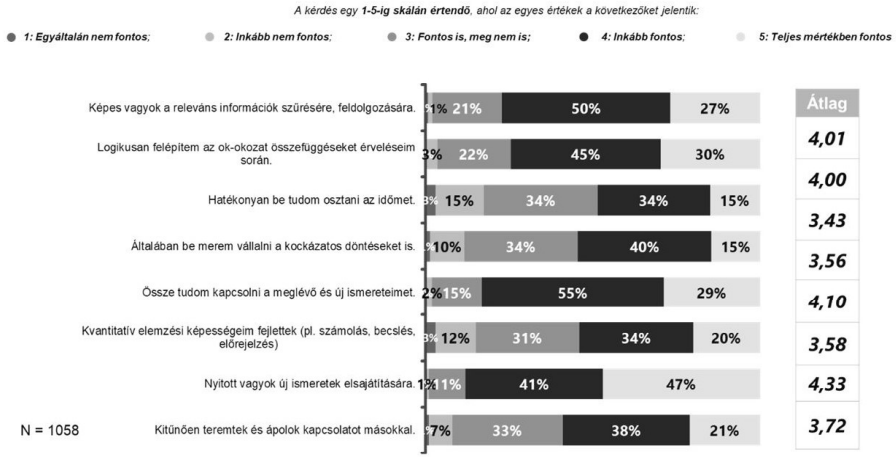
Az egyes ismeretek, készségek és kompetenciák fontossága mellett a megkérdezett romániai magyar fiatalok saját készségeiről és képességeiről is igyekeztünk képet kapni önbevallásos értékelési módszer segítségével. Ennek során a 16 készség és kompetencia esetében arra kértük a válaszadókat, hogy 1-től 5-ig terjedő skálán értékeljék (1 – egyáltalán nem jellemző, 5 – teljes mértékben jellemző), rájuk mennyire jellemző az egyes készségekben/képességekben való kiemelkedőség. Eredményeinket a 8. és 9. ábrák szemléltetik.

Az erdélyi magyar fiatalok a leginkább kiemelkedőnek az alábbi területeken tartották magukat: „Nyitott vagyok új dolgok elsajátítására” (4,33), „Össze tudom kapcsolni a meglévő és új ismereteimet” (4,10), „Rugalmas vagyok és alkalmazkodom a különféle szituációkhoz” (4,10). A válaszadók a legkevésbé fejlettnek pedig a következő készségekben, kompetenciákban tartották magukat: „Hatékonyan be tudom osztani az időmet” (3,43), „Általában be merem vállalni a kockázatos döntéseket is” (3,56) és „Kvantitatív elemzési képességeim fejlettek” (3,58).



Forrás: saját szerkesztés

8. ábra. A fiatalok képességeinek fejlettsége, önbevalláson alapuló értékelés – a készségek és kompetenciák első csoportja



Forrás: saját szerkesztés

9. ábra. A fiatalok képességeinek fejlettsége, önbevalláson alapuló értékelés – a készségek és kompetenciák második csoportja

A képességek fontosságának és fejlettségének összehasonlítása

Érdemes volt összehasonlítani, hogy miként viszonyult egymáshoz az egyes képességek fontossága és a fiatalok önbevallásos eredménye az adott készség

elsajátításának mértékében. Jól látható, hogy az új dolgok elsajátítása, illetve a rugalmasság/alkalmazkodóképesség mindkét esetben a felső háromban foglal helyet. Ezzel szemben a kvantitatív elemzési képességek a nekik tulajdonított fontosság és a válaszadók önértékelése alapján is alulértékeltnek bizonyult. Figyelemre méltó, hogy az idő hatékony beosztásának képességét a megkérdezettek a harmadik legfontosabb készségként értékelték, de kevésbé gondolják, hogy rendelkeznek vele.

A fenti eredmények alapján rávilágíthattunk arra, hogy mely munkaerőpiaci boldoguláshoz szükséges képességek esetében tapasztaltuk a legnagyobb diszkrepanciát, azok fiatalok által vélt fontossága és önbevalláson alapuló elsajátításának mértéke között. Az átlagok közötti különbségeket áttekintve azt tapasztaltuk, hogy a legnagyobb „fontosság-teljesítmény" különbség a hatékony időbeosztás (0,95), a kockázatvállalási hajlandóság (0,68) és a másokkal való kapcsolatteremtési képesség (0,58) esetében volt megtalálható. A legkisebb különbséget ezzel szemben az új dolgok elsajátítása iránti nyitottság (0,07), a kreatív problémamegoldás képessége (0,13), valamint a meglévő és új ismeretek összekapcsolásának képessége (0,15) tekintetében találtuk. Általános törvényszerűség, hogy szinte minden esetben magasabb lett egy-egy készségnek az átlagos fontossága, mint az adott készség önbevalláson alapuló elsajátítása. Egyetlen kivétel volt a mások lelkesítésének és motivációjának képessége, ahol 0,08-cal meghaladta a képesség elsajátításának mértéke annak vélt fontosságát (3,98 és 4,06).

A munkaerőpiaci sikerhez szükséges képességek fontossága és e képességek önbevalláson alapuló elsajátítása közötti összefüggéseket Pearson-féle korrelációval is megvizsgáltuk. Döntően közepes erősségű kapcsolatokat azonosítottunk, a relatíve legerősebb kapcsolatpárokat az emberekkel való kommunikációs képesség (r=0,402) és a csapatban való együttműködés (r=0,462) esetében találtuk. Közepesnél gyengébb kapcsolatot tártunk fel az adott képesség fontossága és elsajátításának mértéke között a releváns információk feldolgozásának képessége (r=0,364), valamint a mások lelkesítésének és motiválásának képessége (r=0,362) és az új dolgok iránti nyitottság (r=0,349) tekintetében is. A legkisebb korrelációt a kockázatvállalási hajlandóság (0,200), valamint – nem meglepő módon – a hatékony időbeosztás (0,219) esetében regisztráltuk a fontosságra és az elsajátításra adott válaszadói értékelések között.

Az iskolarendszer szerepének megítélése

Fiatal válaszadóink értékelték azt is, hogy szerintük a romániai iskolarendszer (általános és középiskolák, felsőoktatási intézmények együttesen) milyen mértékben támogatja a munkaerőpiaci sikerhez szükséges készségek és képességek elsajátítását. Minden tényezőt egybevetve, egy 1-től 5-ig terjedő Likert-skálán (1 – egyáltalán nem támogatja és 5 – teljes mértékben támogatja) 2,69-es átlagos értékelést kaptunk erre a kérdésre, ami az erdélyi magyar fiatalok romániai iskolarendszerrel való elégedetlenségére utal. A válaszadó fiatalok 7%-a szerint a romániai iskolarendszer egyáltalán nem támogatja, 31%-a szerint inkább nem támogatja, 50%-a szerint támogatja is, meg nem is, továbbá mindössze 11%-a szerint inkább támogatja és csak 1 százalék gondolja úgy, hogy teljes mértékben támogatja a munkaerőpiaci boldoguláshoz szükséges kompetenciák elsajátítását.

Az iskolarendszer – munkaerőpiaci boldoguláshoz szükséges képességek elsajátításában nyújtott – támogatásának megítélése alapján is kerestünk szignifikáns különbségeket az egyes válaszadói csoportok között. Megállapítottuk, hogy az éppen középiskolai tanulmányaikat folytató és a jelenleg csak dolgozó válaszadók alacsonyabbnak ítélik meg (2,55 és 2,59) az iskolarendszer támogatását, mint az aktuálisan felsőoktatásban részt vevő vagy emellett dolgozó társaik (2,66–3,00). Ez alapján nem meglepő, hogy a munkatapasztalattal rendelkező erdélyi fiatalok alacsonyabbnak ítélték meg az iskolarendszer támogatását, mint a nem dolgozó válaszadók (2,63 vs. 2,73). Érdekesség, hogy a román nyelvet egyáltalán nem és anyanyelvi szinten beszélők ítélték meg a leginkább elégtelennek (2,31 és 2,48) az iskolarendszer támogatását szemben a román nyelvet „közepesen" beszélő társaiknál (2,68–2,80).

Megfigyelhető az is, hogy az iskolarendszer munkaerőpiacra való felkészítő tevékenységét gyengébbnek ítélik meg a fővárosban és megyeszékhelyen élők (2,55–2,57), mint a faluban/községben, kis- és nagyvárosban élők (2,70–2,80). A kor alapján is szignifikáns különbségeket fedeztünk fel a válaszadók között, megfigyelhető, hogy a 18–28 év közöttiek magasabbra értékelik az iskolarendszer hozzájárulását a munkaerőpiaci sikerhez szükséges kompetenciák elsajátításában (2,58–2,93), mint a 16–17 és 29–30 évesek (2,41–2,58). Fontos tapasztalat, hogy a nők magasabbra értékelték (2,74) az iskolarendszer támogatásának mértékét, mint a férfiak (2,60).

Az iskolarendszer támogatásának megítélésében nem tapasztaltunk különbséget a családi állapot, a gyermekkel való rendelkezés, a származási megye és érdekes módon a jelenlegi fizetés alapján sem.

Többváltozós regresszióval vizsgáltuk, hogy az egyes készségeknek, képességeknek tulajdonított fontosság és ezek önbevalláson alapuló fejlettségének mértéke vajon mennyiben determinálja a válaszadó fiatalok véleményét az iskolarendszer – munkaerőpiaci készségek és képességek elsajátítását – támogató szerepéről. Várakozásainkkal ellentétben ugyan mindkét modell szignifikánsnak bizonyult, de magyarázó erejük gyenge. Az egyes képességek fontosságának hozzájárulását vizsgáló modell mindössze 1,9 százalékos magyarázó erővel bírt, míg a különböző készségek önbevallás-alapú fejlettsége is csupán 3,87 százalékban járult hozzá az iskolarendszer támogatásának alakulásához.

Az egyes képességek fontosságát vizsgáló modellben a következő készségek járultak hozzá szignifikánsan az iskolarendszer támogatásának előrejelzéséhez: „Jó csapatjátékosként kiváló együttműködés a társakkal" (β=0,068), „Kreatív és ötletes megoldások találása a különféle helyzetekben" (β=0,084), „Stratégiai gondolkodás és tervezés" (β=-0,081), „Kvantitatív elemzési képességek (számolás, becslés, előrejelzés)" (β=0,094). A különböző készségek önbevallás-alapú fejlettségét vizsgáló regressziós modellben pedig a „Jó csapatjátékosként kiválóan együttműködöm a társaimmal" (β=0,075), a „Képes vagyok másokat lelkesíteni és motiválni" (β=0,135), a „Logikusan építem fel az ok-okozati összefüggéseket az érveléseim során" (β=-0,084), a „Kvantitatív elemzési képességeim fejlettek" (β=0,099) és a „Kitűnően teremtek és ápolok kapcsolatot másokkal" (β=0,075) állítások magyarázták szignifikánsan az iskolarendszer támogatásának megítélésében tapasztalt szórást.

Eredményeink alapján tehát elmondható, hogy a várakozásokkal ellentétben az iskolarendszer – munkaerőpiaci készségek és kompetenciák elsajátításában játszott – szerepének megítélését elenyésző mértékben befolyásolta az egyes készségeknek, képességeknek tulajdonított fontosság és ezek önbevalláson alapuló fejlettsége.

Következtetések

Kutatási tapasztalataink rávilágítottak arra, hogy az erdélyi magyar fiatalok külföldre vándorlási hajlandósága várakozásainkhoz képest alacsony. A munkával rendelkező, esetleg már családot alapító fiatalok kivándorlási hajlandósága szignifikánsan kisebb a társaikénál, tehát az iskolarendszernek, a munkáltatóknak

és egyéb munkaerőpiaci szerveknek kiemelt szerepet kell játszaniuk az erdélyi magyar fiatalok gyors elhelyezkedésének támogatásában, mert ezáltal mérsékelhető lenne a magyar közösségek demográfiai visszaszorulása Erdélyben.

Eredményeink szerint a fiatalok munkaerőpiaci elvárásai és munkahelyi tapasztalatai között diszkrepancia tapasztalható, a munkahelyi aspektusokkal kapcsolatos fontosság és elégedettség közötti eltérések leginkább a fizetés, a szakmai fejlődés, az előrelépési lehetőségek és a személyes megbecsültség tekintetében figyelhetők meg. Ez alapján elmondható, hogy az elvárások tudatos menedzselésében az iskolarendszernek, a munkaerőpiaci szereplőknek, családi és baráti közösségeknek határozottabb szerepet kell játszani, mert a fiatalok munkahelyi „jólléte", a csalódás érzésének elkerülése a szülőföldön maradás egyik alappillére.

Különbségek figyelhetők meg a fiatalok elhelyezkedési preferenciái (szektor, szervezettípus) és a foglalkoztatottság tényleges szektoriális és szervezeti megoszlása között. Az iskolarendszernek, a munkaerőpiaci szereplőknek és a szakpolitikai döntéshozóknak a jövőben kiemelt figyelmet kell arra fordítaniuk, hogy 1. a fiatalok számára kedvező munkafeltételeket teremtsenek azokban az ágazatokban, amelyekben szívesen elhelyezkednének, 2. az oktatás szakmai struktúrája részben igazodjon a romániai gazdaság szerkezetében bekövetkező változásokhoz, és 3. a munkavállalók foglalkoztatása szempontjából vonzó ágazatokban való elhelyezkedéshez szükséges ismeretek és képességek kerüljenek fejlesztésre.

Utóbbi eredményünk egyik kiemelt szakpolitikai vetülete továbbra is a román nyelvoktatás szükséges reformja a magyar közösségek oktatási intézményeiben, ugyanis a magas hozzáadott értékű munkapozíciók betöltésének és az ezzel együtt járó kiemelkedő munkabérek elérésének egyik elengedhetetlen feltétele a magabiztos román nyelvtudás. Eredményeink szerint a román nyelvet magas szinten beszélő fiatalok szignifikánsan elégedettebbek jelenlegi munkaerőpiaci helyzetükkel, és romániai munkaerőpiaci kilátásaikat is sokkal kedvezőbben ítélik meg, mint az ország hivatalos nyelvét nem beszélő társaik.

Ez különösen fontos a magyar kisebbség helyzetének javítása céljából, hiszen az elmúlt évtizedekben a fiatalok nagy arányban tanultak olyan szakmákat (bölcsész, pedagógus, író, költő, szociális gondozó, újságíró), amelyek anyagi és társadalmi megbecsültsége jelentősen csökkent, így e munkavállalói rétegek elégedettsége és egzisztenciális biztonsága csökkent.

A munkaerőpiaci intézmények és szereplők irányába megnyilvánuló bizalom szintje alacsony, ugyanakkor ez csak kismértékben gyakorolt hatást a kivándorlási

hajlandóságra, a munkaerőpiaci kilátások megítélésére és az elégedettségre. Ennek ellenére figyelmet érdemel, hogy nemcsak az állami szereplők, hanem a munkáltatókba és munkavállalókba (potenciális munkatársakba) vetett bizalom szintje is alacsonynak bizonyult felmérésünkben, ami minden bizonnyal megfigyelhető a magyar közösség vállalatai és munkavállalói között is. Tehát a pozitív attitűd, a hiteles párbeszéd és a példamutató munkaerőpiaci magatartás tudatos javítása fontos feladat a magyar gazdasági közösségen belüli bizalom erősítése érdekében is.

Kutatásunk – bár széles körű változók alapos elemzésére irányult – természetesen számos elméleti és módszertani hiányossággal is jellemezhető. Elsőként említhető, hogy a válaszadói minta nem reprezentatív, így az eredmények csak különös óvatossággal interpretálhatók általános, a teljes erdélyi magyar ifjúságra jellemző következtetésekként. Minden módszertani igyekezetünk ellenére a kivándorlási hajlandóságot, valamint az iskolarendszer – munkaerőpiaci készségek és kompetenciák elsajátításában – nyújtott támogatását a rendelkezésünkre álló változókészlet segítségével nem tudtuk jelentős mértékben előre jelezni, így a későbbi kutatások során ehhez további változók bevonására lesz szükség. Terjedelmi korlátok miatt jelenlegi kérdőívünkben azt már nem volt alkalmunk vizsgálni, hogy pontosan mely készségek és kompetenciák elsajátításában nyújt elégtelen vagy kiemelkedő támogatást a romániai iskolarendszer, így erre egy későbbi kutatás során mindenképpen célszerű rákérdezni tanulmányunk szakpolitikai relevanciája érdekében.

További gondolkodás szükséges ahhoz is, hogy feltárjuk, vajon az iskolarendszer, készségek és kompetenciák elsajátításában való szerepének megítélése miért nem bírt rendre szignifikáns addicionális magyarázó erővel az olyan fontos függő változók előrejelzésében, mint a munkaerőpiaci kilátások, az általános munkaerőpiaci elégedettség vagy a kivándorlási hajlandóság. A fentiekkel összefüggésben megállapíthatjuk, hogy a jelen tanulmányunkban alkalmazott társadalmi és gazdasági változók mellett a jövőbeli empirikus kutatásaink során érdemes olyan egyéni szintű tényezőket – pl. személyiség, aspirációk, értékek, társas kapcsolatok – integrálni, amelyek további jelentős magyarázó erővel rendelkezhetnek legfontosabb függő változóink alakulásában.

Végezetül, az erdélyi magyar fiatalok munkaerőpiaci tényezőkkel és szereplőkkel kapcsolatos véleményének, preferenciáinak változására, valamint a kivándorlási hajlandóságot, munkaerőpiaci kilátásokat és elégedettséget meghatározó tényezők időbeli nyomon követésére longitudinális, esetleg panel kutatások lebonyolításával nyílhatna lehetőség.

Irodalomjegyzék

AC Nielsen Research Services. 2000. Employer satisfaction with graduate skills: research report. *Evaluations and Investigations Programme, no. 99/7.* Canberra: Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs.

Ambler, T.–Barrow, S. 1996. The Employer Brand. *Journal of Brand Management* 4, 185–206.

Balan, M. 2011. Youth Employment On The Romanian Labour Market In The Context Of The Current Economic And Financial Crisis. *Annals of Spiru Haret University*, *Economic Series* 2(1), 101–112.

Bocsi, V. 2018. (Kárpát-medencei) Erőforrástérkép: magyar fiatalok az oktatás világában. In: Székely, L. (szerk.) *Magyar fiatalok a Kárpát-medencében: Magyar Ifjúság Kutatás 2016.* Budapest: Enigma 2001 Kiadó, 183–204.

Bocsi, V.–Kozák, A. 2013. Munkaértékek a felsőoktatásban: egy gender szempontú vizsgálat tanulságai. In: Móré, M. (szerk.) *Társadalomtudományi Tanulmányok VI. Menedzsment tanulmányok.* Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó.

Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to Core Work Skills*. Geneva: International Labour Office.

Ciuhureanu, A. T.–Fuciu, M.–Gorski, H. 2014. Identification of the labour market trends from the perspective of the competences and the skills requested as well as the recruitment sources used by the employers from the "Centre" development region. *Annals of the University of Petroşani, Economics* 14, 19–30.

Constantine, M. G.–Erickson, C. D.–Banks, R. W.–Timberlake, T. L. 1998. Challenges to the Career Development of Urban Racial and Ethnic Minority Youth: Implications for Vocational Intervention. *Journal of Multicultural Counseling and Development* 26(2), 83–95.

Csata, Zs. 2017. Munkaerőpiaci egyenlőtlenségek Romániában, etnikai metszetben. *Erdélyi Társadalom* 15(1), 81–104.

Csata, Zs. 2019. Gazdaság és etnicitás: Etnikai párhuzamosságok az erdélyi gazdaságban. *Régió* 27(1), 37–80.

Dag, O.–Dolgun, A.–Konar, N. M. 2018. Onewaytests: An R Package for One-Way Tests in Independent Groups Designs. *The R Journal* 10(1), 175–199.

Fieldsend, A. 2011. Rural Europe 2+2+: A conceptual framework for a rural employment policy. *Studies in Agricultural Economics* 113, 145–151.

Froy, F.–Pyne, L. 2011. Ensuring Labour Market Success for Ethnic Minority and Immigrant Youth. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers.* OECD Publishing.

Gosnell, H.–Abrams, J. 2011. Amenity migration: Diverse conceptualizations of drivers, socioeconomic dimensions, and emerging challenges. *GeoJournal* 76(4), 303–322.

Grin, F.–Marácz, L.–Pokorn, N. K.–Kraus, P. A. 2014. *Mobility and Inclusion in Multilingual Europe: A Position Paper on the MIME Project*. https://www.mime-project.org/resources/MIME-POSITION-PAPER-V4.pdf, letöltve: 2022. 12. 05.

Grin, F.–Vaillancourt, F. 1997. The Economics of Multilingualism: Overview and Analytical Framework. *Annual Review of Applied Linguistics* 17, 43–65.

Horváth, I. 2003. Az erdélyi magyarok kétnyelvűsége: nyelvmentés és integráció között? *Erdélyi magyar társadalom* 1(1), 7–23.

Horváth, I. 2008a. Elemzések a romániai magyarok kétnyelvűségéről. *Műhelytanulmányok a romániai kisebbségekről 8*. Kolozsvár: Nemzeti Kisebbségkutató Intézet.

Horváth, I. 2008b. The Culture of Migration of Rural Romanian Youth. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34(5), 771–786.

Hunyadi, L. 2000. A determinációs együtthatóról. *Statisztikai szemle* 78(9), 753–765.

Keating, V. C.–Thrandardottir, E. 2017. NGOs, trust, and the accountability agenda. *The British Journal of Politics and International Relations* 19(1), 134–151.

Kerekes, K.–Pakucs, B. 2013. Occupational Choices of Romanian Rural Youth. *Eastern European Countryside* 19(1), 57–76.

Kiss, T.–Csata, I 2016. *Demographic perspectives. A projection of the Hungarian-speaking population of Transylvania for the time period between 2011 and 2031.* Kolozsvár–Brussels: Kós Károly Akadémia – Wilfried Martens Center for European Studies.

Kvale, S. 1996. *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Lindemann, K. 2009. Ethnic Inequalities in Labour Market Entry in Estonia: The Changing Influence of Ethnicity and Language Proficiency on Labour Market Success. *Mannheimer Zentrum für Europaische Sozialforschung. Working Paper* 25, 1–18.

Malhotra, N. K. 2008. *Marketingkutatás*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Manea, L. D.–Virlanuta, F. O.–Muntean, M. C. 2019. Investigating the Causes of the Current Labor Shortage in Romania. In: *The International Conference „The Risk in Contemporary Economy".* Galati: „Dunărea de Jos" University of Galaţi. Faculty of Economics, 44–52.

Marginean, S. 2014. Youth unemployment in Romania: Post-crisis challenges. *Procedia Economics and Finance* 16, 613–620.

Mocanu, C.–Zamfir, A. M. 2016. Jobs for Youth–Is There a Labour Market for Youth in Romania? *SEA-Practical Application of Science* 11, 401–407.

Mungiu-Pupazan, M. C. 2019. The New Challenges Of The Labor Market. *Annals - Economy Series* 6, 183–188.

Péntek, J. 2009. Nyelvoktatássá válik a román nyelv tanítása, vagy megmarad eredménytelen „anyanyelv-pedagógiának"? In: Bálint, E.–Péntek, J. (szerk.) *Oktatás: nyelvek határán. Közelkép és helyzetkép a romániai magyar oktatásról.* Sepsiszentgyörgy: Anyanyelvápolók Erdélyi Szövetsége, 173–176.

Pisica, S.–Vasile, V.–Dobre, A. M. 2015. Labour market for youth in Romania – a demographic and qualitative approach of their employability. *Romanian Statistical Review* 3, 118–129.

Porter, L. W.–Steers, R. M. 1973. Organisational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin* 80(2), 151–176.

Sandu, D.–Toth, G.–Tudor, E. 2018. The nexus of motivation – experience in the migration process of young Romanians. *Population, Space and Place* 24(1), 1–16.

Siskáné, Sz. B.–Halász, L.–Gál-Szabó, L. 2017. A magyar fiatalok erősödő kivándorlási szándékának kiváltó okai és jellemzői. *Tér és Társadalom* 31(4), 131–147.

Sutton, G.–Griffin, M. A. 2000. Transition from student to practitioner: The role of expectations, values and personality. *British Journal of Occupational Therapy* 63(8), 380–388.

Sutton, G.–Griffin, M. A. 2004. Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77(4), 493–514.

Szanyi, F. E.–Susánszky, P. 2018. Iskolapadból a munkaerőpiacra – magyar fiatalok karrierpályaszakaszainak elemzése. In: Székely, L. (szerk.) *Magyar fiatalok a Kárpát-medencében: Magyar Ifjúság Kutatás 2016.* Budapest: Enigma 2001 Kiadó, 207–229.

Szarowska, I. 2018. Importance of R&D expenditure for economic growth in selected CEE countries. *E a M: Ekonomie a Management* 21(4), 108–124.

Székely, L. 2018. *Magyar fiatalok a Kárpát-medencében – Magyar Ifjúság Kutatás 2016*. Budapest: Kutatópont Kft.; Enigma 2001 Kiadó és Médiaszolgáltató Kft.

Vasile, V.–Vasile, L. 2011. Youths on labour market. Features. Particularities. Promobility factors for graduates. Elements of a balanced policy for labour migration. *Romanian Journal of Economics* 32(1), 41–60.

Veres, V. 2013. Népszámlálás 2011: A népességszám, foglalkozásszerkezet és iskolázottság nemzetiség szerinti megoszlása Romániában. *Erdélyi Társadalom* 11(2), 23–54.

Veres, V. 2014. Társadalmi rétegződés és anyagi-jövedelmi különbségek Magyarországon és az erdélyi magyarság körében. *Szociológiai Szemle* 24(2), 4–46.

Veres, V. 2017. A kolozsvári egyetemi hallgatók szakválasztási motivációi és munkavállalása nemzetiség és társadalmi háttér szerint. In: *Változó kisebbség. Kárpát-medencei magyar fiatalok*. Budapest: MTA TK Kisebbségkutató Intézet, 411–440.

Wentling, R. M.–Waight, C. L. 2001. Initiatives that assist and barriers that hinder the successful transition of minority youth into the workplace in the USA. *Journal of Education and Work* 1, 71–89.