

MUNKAVÁLLALÁS ÉS ATTITŰD: A FIATALOK MUNKAADÓKKAL SZEMBENI ELVÁRÁSAI SZÉKELYFÖLDÖN

WORK AND ATTITUDES: YOUNG PEOPLE'S EXPECTATIONS OF EMPLOYERS IN SEKLERLAND

BLÁGA ÁGNES

Debreceni Egyetem, Magyarország/Csíkszereda, Románia

agnesblaga@gmail.com

Absztrakt

Jelen tanulmány egy másodelemzés, amely a Hargita megyei fiatalok munkaerőpiaci integrációját vizsgáló adatfelvétel egyik fontos kérdéscsoportjára irányul. Az elemzés a bevezető és összegző fejezeten kívül három részre tagolódik: az első részben a 2012-ben végzett kutatás fontos következtetéseit összegzem a térségi folyamatok bemutatása és megértése érdekében. A második részben a téma tágabb, fejlesztéspolitikai kontextusban való tárgyalása érdekében a munkaparadigma változásait mutatom be a 2012-ben végzett kutatás, illetve a DOMUS Szülőföld pályázati program keretén belül, 2014-ben elvégzett feltáró jellegű kutatás szakmai összefoglalója alapján. A harmadik fejezetben a rész-elemzés eredményeit mutatom be.

Az elemzés alapján a vizsgált célcsoport munkaerőpiaccal kapcsolatos elvárásai nem reálisak, hanem olyan divatos szövegek, amelyeket illik ma hangoztatni, és amelyeket mindenki egyformán emleget. Ilyen értelemben azt mondhatjuk, hogy ebben a térségben még érvényesnek mutatkozik a hagyományos mintához igazodó térségi munkaszocializációs modell, amely szerint a munkavállalók többnyire instrumentális módon élik meg a munkaviszonyt. Fontos javaslat, hogy a survey típusú, leíró vizsgálatot célszerű kiegészíteni a munkaerőpiaccal kapcsolatos narratívák rögzítésével és kvalitatív elemzésével, mert úgy néz ki, hogy a felzárkózási folyamatban a változással kapcsolatos narratívák és a tényleges modernizációs folyamatok között lényeges különbségek vannak.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, integráció, fejlesztéspolitika, munkaszocializációs modell, munkaviszony

JEL besorolás: J24

Bevezető

Napjainkban a székelyföldi térségben újszerű munkaerőpiaci ellentmondás figyelhető meg: a pályakezdő munkavállalók a napi nyolc órás, rutinszerű munka helyett a kreatív, nagyobb mozgásteret kínáló, előrehaladást biztosító munkavégzést preferálják, ami az esetek többségében nem egyezik a munkaadók elképzeléseivel. Az ebben a témakörben folytatott kutatás összefoglalója szerint (Biró 2012) a munkaadók úgy vélik, hogy a fiatalok túlságosan gyorsan szeretnének előre jutni, túlzóak a munkahellyel szembeni elvárásaik, jóval több gyakorlati tapasztalatra lenne szükségük. A térségben ez az ellentmondás számos negatív folyamatot eredményez. Ide sorolható a munkahelyekkel és a munkaadókkal kapcsolatos negatív vélekedés, a motivációk hiánya, az egyéni karrierépítés akadályozottsága stb. Mindezek együttesen – térségi léptékben is – a gazdasági fejlődés, illetve versenyképesség korlátait képezhetik.

A témával kapcsolatban, 2012-ben a Sapientia EMTE Műszaki és Társadalomtudományi Kar keretén belül egy munkacsoport¹ végzett adatfelvételt a Hargita megyei fiatalok munkaerőpiaci helyzetéről, opcióiról, illetve a munkaadók és munkavállalók egymás iránti elvárásairól. Vizsgálatom a több résztémát magába foglaló kutatás egyik kérdéscsoportjának másodelemzésére irányul. Azt vizsgálom meg részletesebben, hogy a székelyföldi vidéki térségben a pályakezdő munkavállalók milyen elvárásokat fogalmazznak meg a munkaadókkal szemben. Fontos kérdés, hogy a válaszadók által megfogalmazott elvárások csak olyan divatos, az adott korcsoportban rutinszerűen fölbukkanó „szövegeknek” minősíthetők-e amelyeket illik hangoztatni, vagy pedig egy más, a térség kontextusában újszerűnek nevezhető értékrendet közvetítenek a munkaadók felé.

Az elemzés a bevezetést követően három részre tagolódik: az első részben a 2012-ben végzett kutatás fontos következtetéseit összegzem a térségi folyamatok bemutatása és megértése érdekében. A második részben a téma tágabb, fejlesztéspolitikai kontextusban való tárgyalása érdekében a munkaparadigma változásait mutatom be a 2012-ben végzett kutatás, illetve a DOMUS Szülőföld pályázati program² szakmai anyaghoz kapcsolódva,

¹ Sapientia EMTE Műszaki és Társadalomtudományi Kar (2012): Fiatalok munkaerőpiaci integrációja Hargita megyében. Csoportvezető: Biró A. Zoltán.

² DOMUS Szülőföld pályázati program 2014. Munka és karrier: fiatalok munkaerőpiaci integrációja a Székelyföldön. A munkacsoport összetétele: Biró A. Zoltán (csoportvezető), Gergely Orsolya, Székely Kinga Katalin, Ozsváth-Berényi Hajnal, Bogyor Izabella, Biró Z. Zoltán (a munkacsoport tagjai). A munkacsoport tevékenységének szakmai helyszíne: Csíkszereda, Románia.

2014-ben elvégzett feltáró jellegű kutatás szakmai összefoglalója alapján. A harmadik fejezetben a részelemzés eredményeit mutatom be.

Székelyföldi helyzetkép: a fiatalok munkaerőpiaci helyzete

A Sapientia EMTE Műszaki és Társadalomtudományi Kar munkacsoportja a kutatás első szakaszában kérdőíves adatfelvételt végzett a Hargita megyei 15-35 éves fiatalok körében, ezerfős mintán. A kérdőíves lekérdezés interjúzással egészült ki. A kutatás második szakaszában kétszáz fős mintán intézmények, cégek vezetői körében történt adatfelvétel, a fiatal munkavállalókról szerzett tapasztalatokkal kapcsolatban. A kutatás harmadik szakaszában Foresight típusú adatfelvétel készült a Hargita megyei középiskolás fiatalok körében, amelyben a kérdések a fiatalok térségi szerepére, munkaerőpiaci jövőképeire irányultak. A negyedik szakaszban pedig a fiatalok, alkalmazók, oktatási intézmények vezetői körében készültek interjúk, esettanulmányok a kvantitatív adatok jobb megértése, mélyebb feltárása, a sikeres történetek megismerése érdekében. Összesen 30 interjú és 20 esettanulmány készült. Ebben a fejezetben a kutatás eredményeinek összefoglalását Biró A. Zoltán tanulmánya alapján végzem el (Biró, 2012).

A 2012-es kutatás eredményei igazolták azt az előfeltevést, amely szerint a fiatalok munkaerőpiaci integrációjának problémaköre ebben a térségben nagymértékű társadalmi érdeklődésnek és társadalmi támogatottságnak örvend mind a Fiatalok (munkavállalók és potenciális munkavállalók) mind a Vezetők (alkalmazók) körében. Ugyanakkor a kutatás megállapítja, hogy a téma társadalmi ismertsége és fontosságának elfogadottsága ellenére a cselekvés, a problémamegoldás szándéka és lehetősége többnyire hiányzik. Az elképzelések és a gyakorlat közötti eltérést a kutatás számos eredménye igazolja. Például mindkét csoport úgy gondolja, hogy a megfelelő bérezés és a tartós munkaszerződés fontos feltételei a munkahelyi sikernek, de a gyakorlatban ez az elv csak részlegesen kerül alkalmazásra. Az elképzelések és a gyakorlat közötti eltéréseket a munkacsoport azzal magyarázza, hogy a térség munkaerőpiaca kisméretű és fejletlen, amelyből adódóan a Vezetők nem tudják teljesíteni azt, amit egyébként fontosnak tartanak. Emellett a mindkét részről hangoztatott, sikeres munkahelyi foglalkoztatási modell feltételeinek egyik fél sem képes eléggé megfelelni, ami a vidéki térségek jellegzetes modernizációs paradoxonát igazolja: a kíváncsi vagy éppen divatos társadalmi változások szlogenjeinek sikeres megtanulása és hangoztatása nem feltétlenül jelenti azt, hogy a térségi aktorok rendelkeznek a megvalósításhoz szükséges feltételekkel, eszközökkel és kompetenciákkal.

Egy másik fontos következtetés, hogy a fiatalok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozó diskurzus ambivalens, ugyanis a jelenlegi helyzet értékelésekor a megállapítások minden szereplő részéről dominánsan negatív hangvételűek, de a célok és a tennivalók megfogalmazása során pozitív a hozzáállás. Nagyon sok tekintetben hasonlóan bizakodó a Fiatalok és a Vezetők álláspontja: például a fiatal munkatárs sikerességének feltételei, illetve a munkaerőpiacra való felkészülést segítő lépések, eljárások megítélésük. Ez az ambivalens diskurzus jelzi, hogy jelentős mértékben újra kell tematizálni a fiatalok munkaerőpiaci integrációjának problémakörét, ugyanis a jelenlegi beszédmód és gondolkodásmód alapvetően nem megoldáscentrikus.

A munkahelykeresésre és a munkavállalásra vonatkozó felkészítési javaslatok jellegéből és javaslatok nagy számából arra lehet következtetni, hogy a jelenlegi felkészítési/felkészülési gyakorlat hiányos, vagy teljes mértékben hiányzik, miközben a felkészítést a Vezetők és a Fiatalok is egybehangzóan támogatják. Ez azt jelzi, hogy ezzel a feladatcsomaggal rendszeresen és széles skálán kell foglalkoznia valamennyi munkaerőpiaci szereplőnek.

Több fontos témakör tekintetében lényeges különbség van a Fiatalok és a Vezetők vélekedése között. Például a Vezetők véleménye, amely szerint a Fiatalokat nem nagyon érdekli a jövő, kevés köztük a törekvő, és elsősorban a pénzre koncentrálnak, teljesen távol áll attól a képtől, amelyet a fiatalok alkotnak magukról. Eltér a két csoport véleménye a hatékony munkaerőtoborzás módszereit és a fiatalok által preferált munkaterületeket illetően is. A kutatás következtetése ezzel kapcsolatban az, hogy a kölcsönös meg nem felelések természetes társadalmi jelenségek ugyan, amelyek valamilyen mértékig mindig fennállnak, azonban a munkaerőpiac működése szempontjából zavaró tényezők lehetnek.

A kutatás további eredményei alapján mindkét csoport számára fontos a munkahelyszerzés előtti szakmai tájékozódás, az előzetes tapasztalat, ami alapján a frissen végzettek, megfelelő szakmai tapasztalat hiányában, kiszorulnak a munkaerőpiacról. Mindez egyértelműen utal arra, hogy a még oktatási rendszerben lévő fiatalok számára meg kell teremteni a különböző munkakörökkel kapcsolatos tájékozódás és a szakmai tapasztalatszerzés intézményes lehetőségeit. A közélettel és a médiával kapcsolatban mindkét megkérdezett csoport úgy vélekedik, hogy nem foglalkozik kellőképpen a fiatalok helyzetével, s ezen belül a munkaerőpiaci helyzetével, ami arra enged következtetni, hogy a fiatalokkal való foglalkozás tekintetében hiányzik a társadalmi tematizáció.

A kutatás keretén belül elkészített esetelemzések eredményei azt mutatják, hogy új munkahelyeken a munkavállalók és a munkaadók részéről is kezdetben nagymértékű a bizalom és a törekvés a munkahelyi integrációval kapcsolatban, ám a pozitív folyamatok nem tartanak sokáig. A kutatás a pozitív integrálódási folyamatok rövid időtartamával

kapcsolatban csupán feltételezést fogalmaz meg, amely szerint az esetek többségében az adott szervezet vagy intézmény működési módja és a fiatal szakemberek kompetenciái nem kompatibilisek, ezért a kezdeti tervek nem válnak gyakorlattá. Ezt a feltételezést a kérdőíves adatfelvétel egyértelműen igazolja. Vannak kivételek is, többnyire vállalkozásoknál, civil szervezeteknél, önkormányzatoknál, de ezek száma nem számottevő a negatív példákhoz képest, így nem tematizálódnak a közbeszédben.

Összességében a több területen végzett tényfeltáró kutatás eredményei azt jelzik, hogy az érintettek nem rendelkeznek azzal az innovációs potenciállal, amellyel rövidtávon vissza lehetne fordítani a térségi negatív folyamatokat. Ennek következtében a térségi alkalmazások növekedése sem vonná értelemszerűen maga után az alkalmazott fiatalok munkaerőpiaci és térségi integrációjának növekedését. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy az alkalmazók és az alkalmazottak számára nem ismertek az érintkezési felületek növelésének módszerei és lehetőségei, és ilyen értelemben az erre irányuló elképzelések is korlátozottak. A munkaerőpiaci integráció értékelése és értelmezése kimerül a munkahelyek megszerzésében és megtartásában, betöltésében. Ez a gyakorlat a periférikus vagy félperiférikus vidéki térség esetében ismert jelenség, ugyanakkor térségi fejlesztéspolitikai szempontból beavatkozást igényel. A kutatás legfontosabb következtetéseként fogalmazódik meg az az elképzelés, hogy előtérbe kell hozni a fiatalok sikeres munkaerőpiaci integrációjának térségi társadalmi feltételek mellett történő vizsgálatát.

A fiatalok szakmai-társadalmi integrációja és a munkaparadigma változásai

Az előző fejezetben ismertetett kutatási eredmények, illetve további megfigyelések alapján egyértelműen állíthatjuk, hogy a székelyföldi térségben a fiatalok munkaerőpiaci helyzete, integrációs problémái a közérdeklődés középpontjában állnak, azonban a gyakorlatban nem sok előrelépés történik ez ügyben. A probléma nem csak a mindennapok szintjén mutatkozik meg (kevés a munkahely, alacsonyak a fizetések, a fiatalok többsége nincs itthon), hanem tágabb kontextusban, fejlesztéspolitikai kérdésekben is. A továbbiakban a térségi helyzet fontosabb összetevőit mutatom be a tanulmány elején jelzett két kutatási program összefoglalója alapján.

A fiatalok szakmai-társadalmi integrációja a vidéki térségek versenyképességének egyik legfontosabb feltétele. Ilyen értelemben nem elegendő az, hogy a fiatalok munkahelyhez jussanak, hanem az is fontos, hogy a térséggel személyesen is azonosuljanak, adottságaikat helyben tudják hasznosítani. A térségi közéletben ez egy sokat hangoztatott

téma. Az elmúlt években számos olyan kezdeményezés történt, ami a fiatalok térségben való maradását célozta meg, ám kevés sikerrel. A térségben működő egyetemek, felsőfokú képzési programok számára sem közömbös, hogy a fiatalok milyen mértékben tudják ebben a térségben hasznosítani tudásukat. Láthatjuk tehát, hogy a fiatalok térségi szerepvállalása többszintű térségi érdek, és tekintettel a fiatal munkanélküliek növekvő számára, országos és EU-s szakpolitikai téma is.

A jelenség összefüggésben áll azzal a változással, amely a munkának a társadalomban, illetve személyes életben betöltött szerepét érinti. A kilencvenes évek eleje óta a munka nagymértékben szubjektivizálódott, és csökkent a hozzá való instrumentális viszonyulás mértéke. Mindez Török (2014) szerint két változási folyamatot indított el: egyrészt megváltozott az egyének munkához való viszonya, másrészt a munkáltatónak a munkavállalóval kapcsolatos elvárásai, és a kettő nem minden esetben azonos. A munkáltatók elvárják, hogy a munkavállalók motiválják magukat, értelmet találjanak saját munkájukban. Ebben az értelemben a munka szubjektivizálódása egy gazdasági munkaszervezési kényszer lett a munkavállaló számára, amelyben a belső igény külső elvárás is, és ez komoly feszültséget okoz (Török, 2014). A székellyöldi helyzettel kapcsolatban a 2012-es kutatási eredmények jelzik, hogy lényeges különbség van a munkavállaló fiatalok és a munkaadók között a fiatalok munkaerőpiaci integrálódásának céljai, módozatai, lehetőségei tekintetében, ami vélhetően a Török által is tárgyalt munkaparadigma változással, vagy legalábbis az ehhez kapcsolódó diskurzus változásával magyarázható. Úgy tűnik, hogy az elemzett két csoport nem egyforma mértékben alkalmazkodott ehhez a változáshoz. A 2012-es Hargita megyei felmérés eredményei a munkaadók és a munkavállalók elképzeléseit illetően két, egymással sok tekintetben ellentétes modellt körvonalaznak: míg a munkaadók szakképzett, tapasztalt, idegen nyelveket ismerő, előnyös megjelenésű, „személyes kapcsolatokkal” rendelkező fiatalokat alkalmaznának, akik számára nem a pénz az elsődleges szempont, a munkavállalók kétharmados többségben preferálják az olyan munkahelyeket, ahol nem a képzettségi szintjük alatt dolgoznak, rugalmas a munkaidő, van előrelépési, továbbtanulási lehetőség, a munka nem rutin jellegű, és végül, de nem utolsósorban kedvező a bérezés (Biró, 2012). Láthatjuk, hogy ebben az esetben is érvényes az, amit Török ír a munkavállalók és a munkaadók közötti feszültséggel kapcsolatban. Ez alapján a fiatal munkavállalók elképzelései a munkaadók részéről is elvárásként megjelennek, de ha a bérezésről, a továbbtanulási lehetőségekről, a rugalmas munkaidőről van szó már, eltérés figyelhető meg a két csoport véleménye között, s ez a munkavállalók számára jelent hátrányos helyzetet. A társadalomban tehát egyre inkább nő a munkával kapcsolatos társadalmi és gazdasági feszültség, és mivel a gazdasági helyzet egyre átláthatatlanabb az emberek számára, sokan gondolják

úgy, hogy aki akar, tud dolgozni (Csoba és Czibere, 2007). A munka szubjektivizálódása, a személyes kibontakoztatás, önmegvalósítás lehetősége nem egyeztethető össze a monoton tevékenységekkel, és ilyen értelemben a fiatal, de nem pályakezdő, jól képzett munkaerőhöz kapcsolódik (Török, 2014). Ez egy olyan értékváltozás, ami a munkát nem marginalizálja, hanem ellenkezőleg, előtérbe helyezi, társadalmilag hasznossá, érdekessé teszi. A változás olyan társadalmi csoportok számára jelent nagy feszültséget, akik a lakóhelyi, képzettségi, vagy egyéb okok miatt rosszabb munkaerőpiaci esélyekkel indulnak, és kénytelenek instrumentális munkát végezni, tehát nem tudják gyakorolni a munkához való szubjektivizált viszonyt (Török, 2014). A székelyföldi, vidéki térségben ilyen hátrányos helyzetű csoportot képeznek a fiatal, tapasztalatlan munkavállalók is.

A 2014-es kutatás egyik fontos javaslata, hogy Székelyföldön, térségi adaptáció mellett célszerű volna hasznosítani a Richard Florida (Florida, 2012) által kidolgozott „kreatív osztály” (creative class) szemléletét és módszertanát, ugyanis a munkához való viszony megváltozása, a társadalmi változás, ahogyan a fentiekben olvashattuk, itt is tapasztalható: a fiatal munkavállalók körében változik a munkaértelmezés, valamint egyre nagyobb az olyan fiatalok száma, akik az egyetemi képzés során innovatív-kreatív tudástartalmakat sajátítanak el. Florida szerint olyan korszakváltás kezdetén vagyunk, amelyben a munkavállalók nem rutinszerű munkát végeznek, hanem olyant, ami igényli a kreativitást, az egyéni megoldásokat. Az elkövetkezendő időszakban a gazdasági verseny újjátásra képes emberekért fog zajlani, mint amilyenek a természettudósok, a művészek, a mérnökök, a feltalálók, a politikusok és a menedzserek. Egy térség fejlettségi szintje ebben az értelemben a kreatív munkaerő mértékétől függ.

A „kreatív osztály” szemléletének térségi adaptálását indokolja az is, hogy a helyi modernizációs folyamatból elméleti és gyakorlati szinten is hiányzik az innovatív, kreatív szegmens. A kutatócsoport (2014) meglátása ezzel kapcsolatban az, hogy a fentiekben bemutatott szemlélet térségi elfogadását korlátozza ennek az újszerű megközelítésnek az ismeretlensége, valamint a társadalmi innovációk tematizációjával, gyakorlati alkalmazásával kapcsolatos ellenállás.

Térségi fejlesztéspolitikai szempontból mérlegelve az elmondottakat: a fiatalok szakmai-társadalmi integrálódása a munkahelyszerzés mellett magában kellene hordozza a szakmai karrierépítés és a kisebb-nagyobb léptékű társadalmi szerepépítés folyamatát is. Ez a folyamat része a térségi elit termelődésének, illetve a térséggel való azonosulásnak. Éppen ezért a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének kezelése nem csupán szociális, gazdasági vagy ifjúságpolitikai kérdés, hanem fontos fejlesztéspolitikai, modernizációs szempont is.

Munkaadókkal szembeni elvárások

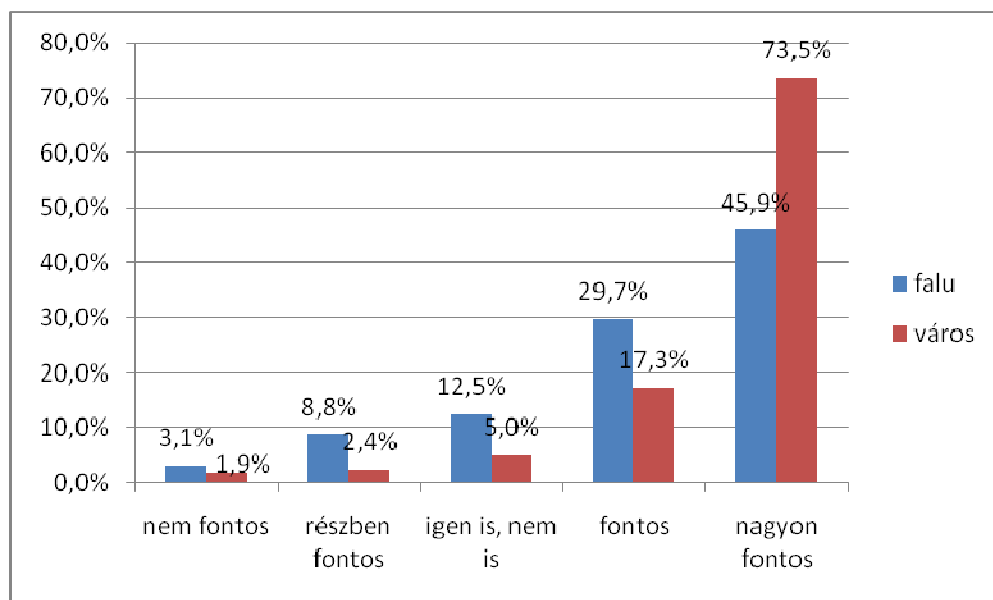
A továbbiakban a 2012-es adatfelvétel egyik kérdéscsomagja kerül másodelemzésre, amelyben a fiatal munkavállalók munkaadóval szembeni elvárásait vizsgáljuk nem, életkori csoportok, lakhely, iskolai végzettség szerint. A 2012-es kutatás eredményeinek egyszerű összegzése szerint a válaszadók nagy arányban fogalmazznak meg olyan elvárásokat (beilleszkedés, előrehaladás, rugalmas munkaidő, továbbtanulás, képzettségi szintnek megfelelő munkavégzés), amelyek nem egyeznek a térségi vezetők elképzeléseivel és gyakorlatával. A másodelemzés célja megvizsgálni, hogy a válaszadók által megfogalmazott elvárások csak olyan divatos „szövegek-e”, amelyeket illik hangoztatni, vagy valóban egy újszerű értékrendet, elvárásrendszert közvetítenek a munkaadók felé. A kérdés azért is érdekes, mert a térségre jellemző családi munkaszocializációs modell nem a kreatív, dinamikus munkaparadigma modelljét termeli.

A vizsgált mintán (1006 fő, amelyből 49,9% férfi és 50,1% nő) a munkaadóval szembeni elvárásokat illetően nemek szerint nincs szignifikáns különbség, ami arra utal, hogy diszkurzív szinten a férfiak és a nők egyaránt fontosnak vagy nagyon fontosnak tartják, hogy a munkahely hosszú távra legyen biztosítva, legyen esély előrehaladásra a munkahelyi ranglétrán, illetve hogy ne dolgoztassák őket képzettségi szintjük alatt.

Ha együttesen nézzük a fontos, illetve a nagyon fontos válaszlehetőséget bejelölők arányát, a nők körében valamennyivel fontosabbnak bizonyult a rugalmas munkaidő (72,4%), a továbbtanulási lehetőség (73,2%), valamint az, hogy ne dolgoztassák őket képzettségi szintjük alatt (76,1%), ami feltehetőleg összefügg a gyerekneveléssel, valamint azzal az általános tendenciával, amely szerint a nők nagyobb arányban tanulnak tovább, mint a férfiak.

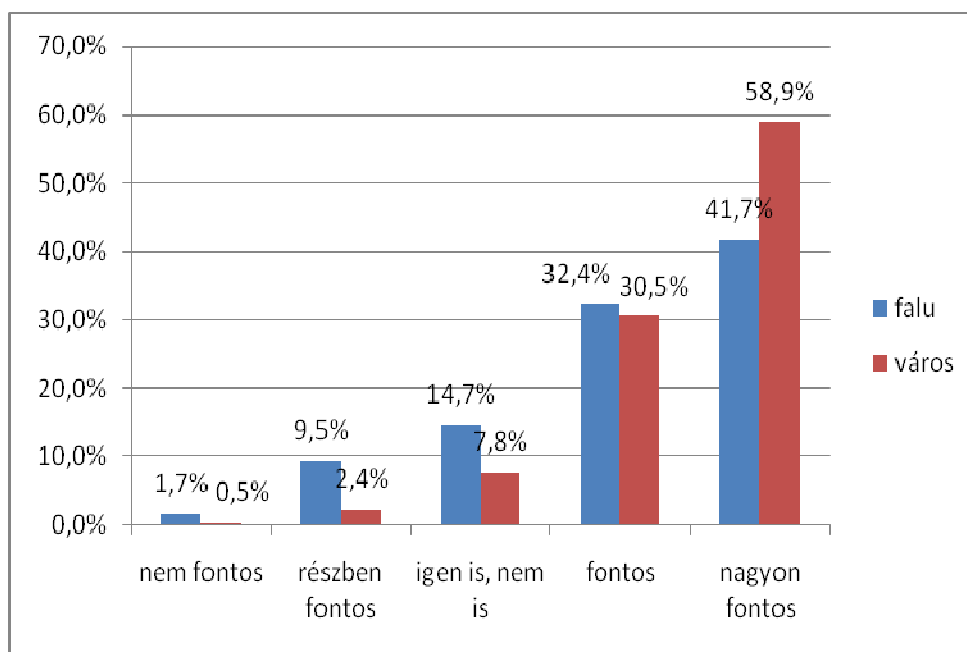
A megkérdezett fiatalok körében nincs szignifikáns különbség életkori csoportok szerint sem, azonban ha az átlagokat vizsgáljuk, azt láthatjuk, hogy a fiatalok a kor előrehaladtával (31-35 éves korcsoport) valamennyivel fontosabbnak tartják, hogy a munkaadó adjon esélyt az előrehaladásra a munkahelyi ranglétrán. A rugalmas munkaidő a 26-30 éves korcsoport 42,9%-a számára nagyon fontos, ami azzal magyarázható, hogy ebben az időszakban sokan még tanulnak. Ezt a feltételezést igazolja, hogy a továbbtanulási lehetőség szintén ebben a korcsoportban nagyon fontos elvárás (40,5%).

A munkaadókkal szemben megfogalmazott több elvárás tekintetében szignifikáns különbség van a munkavállaló fiatalok között a lakhely típusa szerint. Ahogyan az alábbi ábra is szemlélteti, a városi lakhellyel rendelkezők körében nagyobb azok aránya (73,5%), akik számára nagyon fontos, hogy a munkahely hosszútávra legyen biztosítva.



**1. ábra: Munkaadóval szembeni elvárások lakhely szerint –
Biztosítsa a munkahelyet hosszútávra**

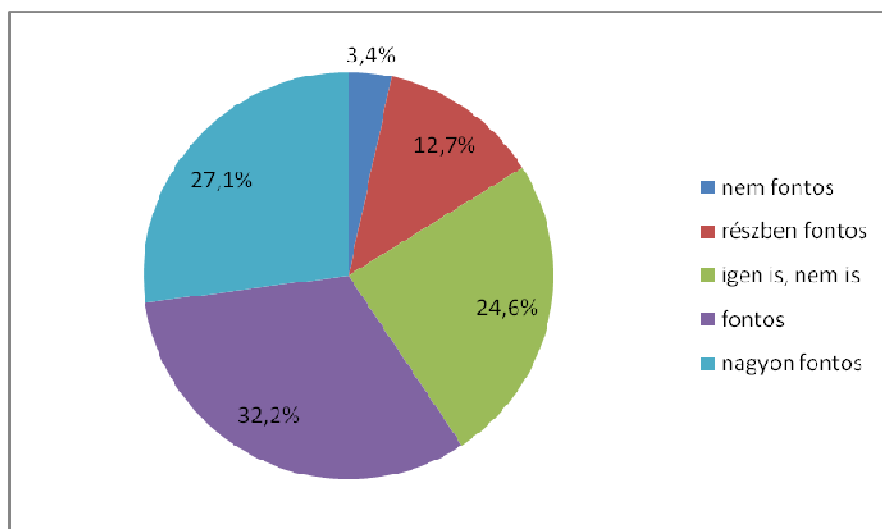
Szignifikáns különbség van a városi és vidéki lakhellyel rendelkező fiatalok között a munkahelyi ranglétrán való előrehaladási esély mint elvárás tekintetében: a városi, fiatal munkavállalók nagyobb arányban várják el, hogy a munkaadó előrehaladási esélyt biztosítson a munkahelyi ranglétrán.



**2. ábra: Munkaadóval szembeni elvárások lakhely szerint –
Adjon esélyt az előrehaladásra a munkahelyi ranglétrán**

Az eloszlások alapján a rugalmas munkaidő, a képzettségi szintnek megfelelő munkavégzés, illetve a továbbtanulási lehetőség a városi és vidéki fiatal munkavállalóknak egyaránt fontosnak bizonyult.

Iskolai végzettség szerint a munkahelyi ranglétrán való előrehaladásán kívül az elvárások tekintetében nincs szignifikáns különbség a válaszadók között. Azonban ha az átlagokat vizsgáljuk, azt láthatjuk, hogy a középiskolások és a már dolgozók körében magasabb azoknak az aránya (41,5% és 39,9%), akik számára nagyon fontos elvárás a munkahely hosszútávú stabilitása. Azok körében, akik már nem tanulnak, de még nem dolgoznak, más kategóriákhoz képest valamivel kevésbé bizonyult fontos elvárásnak a munkahelyi ranglétrán való előrehaladás, valamint a rugalmas munkaidő, ami azzal magyarázható, hogy még nem tapasztalták meg, hogy milyen dolgozni, és emiatt számunkra az az elsődleges, hogy munkát szerezzenek. Szintén ebben a kategóriában kisebb azoknak az aránya, akik nem tartják annyira fontosnak, hogy a munkaadó továbbtanulási lehetőséget biztosítson.



3. ábra: Munkaadóval szembeni elvárás a már nem tanuló, és még nem dolgozó fiatal munkavállalók körében – Biztosítson továbbtanulási lehetőséget

Következtetések

Összességében a fiatal munkavállalók körében csupán a lakóhely szerint vannak szignifikáns eltérések a munkaadókkal szemben megfogalmazott újszerű elvárások tekintetében (hosszútáv, előrehaladás), ami arra enged következtetni, hogy a városon élő fiatalok számára fontosabb, hogy a választott/megszerzett munkahely stabil legyen. A vidéki térségben élő fiatalok számára, mint amilyen a székelyföldi térség is, ennél sokkal fontosabb, hogy egyáltalán munkahelyük, pénzkereseti lehetőségük legyen, éppen ezért ez a társadalom inkább a rövidtávú, instrumentális munkaviszonyt részesíti előnyben. Amennyiben figyelembe vesszük, hogy ugyan nem szignifikáns különbséggel, de a jelzett elvárások a középiskolás és a már dolgozó fiatalok körében sem bizonyultak annyira fontosnak, mint más kategóriákban, azt mondhatjuk, hogy vidéki térségben, ahol magasabb az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, ezek az eredmények nagymértékben magyarázzák az időszakos munkamigráció motivációit is.

Mivel a megfogalmazott elvárások összességében nem tagolódnak nemek szerint, és a többi változó esetében is kismértékű a tagolódás, ez arra enged következtetni, hogy a vizsgált célcsoport esetében a munkaerőpiaccal kapcsolatos újszerű elvárások tulajdonképpen nem reálisak. Ehelyett olyan divatos szövegeknek tekinthetők, amelyeket illik ma hangoztatni, és

amelyeket mindenki egyformán emleget. Ilyen értelemben azt mondhatjuk, hogy ebben a térségben még érvényesnek mutatkozik a hagyományos mintához igazodó térségi munkaszocializációs modell, amely szerint a munkavállalók többnyire instrumentális módon élik meg a munkaviszonyt. Teszik ezt annak ellenére, hogy elviekben vágnak a térségénél modernebb társadalmakra jellemző munkaformákra. Tehát a munkával kapcsolatos értékváltozás, amely a munkát nem marginalizálja, hanem ellenkezőleg, előtérbe helyezi, társadalmilag hasznossá teszi, diskurzív szinten ebben a térségben is megmutatkozik. Tekintettel a térség félperiférikus, vidéki jellegére, azt mondhatjuk, hogy az itteni fiataloknak kisebb az esélyük arra, hogy az újszerű munkaformák szerint szerepelhessenek a munkaerőpiacon.

Összegzőként a bemutatott helyzet kapcsán megfogalmazható az a javaslat, hogy a survey típusú, leíró vizsgálatot célszerű lenne kiegészíteni a munkaerőpiacra kapcsolatos narratívák rögzítésével és kvalitatív elemzésével, mert úgy tűnik, hogy a felzárkózási folyamatban a változással kapcsolatos narratívák és a tényleges modernizációs folyamatok között lényeges, elemzésre érdemes különbségek vannak.

Irodalomjegyzék

- Biró A. Z. szerk. (2012): A Hargita megyei fiatalok munkaerőpiaci integrációja. Csíkszereda, Státus Kiadó.
- Csoba J. - Czibere I. szerk. (2007): Tipikus munkaerőpiaci problémák - atipikus megoldások. Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó, 257 p., ISBN 978 963 473 040 8.
- Florida, R. (2002): The Rise of the Creative Class: And How it's transforming work, leisure, community and everyday life. New York, Perseus Book Group, 512 p., ISBN : 0465042481.
- Török E. (2015): Munka és társadalom. A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, L'Harmattan Kiadó, 202 p., ISBN: 9789632369266.
- DOMUS Szülőföld pályázati program (2014): Munka és karrier: fiatalok munkaerőpiaci integrációja a Székelyföldön. Kutatási jelentés, kézirat. A munkacsoport összetétele: Biró A. Zoltán (csoportvezető), Gergely Orsolya, Székely Kinga Katalin, Ozsváth-Berényi Hajnal, Bogyor Izabella, Biró Z. Zoltán (a munkacsoport tagjai). A munkacsoport tevékenységének szakmai helyszíne: Csíkszereda, Románia.
- Sapientia EMTE Műszaki és Társadalomtudományi Kar (2012): Fiatalok munkaerőpiaci integrációja Hargita megyében. Csoportvezető: Biró A. Zoltán (kézirat).

Abstract

This study is a secondary analysis of an important group of questions from a survey research about labor market integration of young people in Harghita county. Except for the introduction and summary chapter, the study has three main parts: the first chapter summarizes the main conclusions of the research carried out in 2012, in order to present and understand the regional processes. In the second part I present the paradigm shifts of work, within the framework of the research carried out in 2012 and 2014. In the third chapter, I present the results of the analysis.

Based on the analysis, the expectations of the target group related to labor market are just trendy texts and are not realistic. In this sense, we can say that in this region is still valid the socialization model adapted to the traditional model, according to which workers live the employment relationship in an instrumental way. An important suggestion is that the survey methods should be complemented with qualitative analysis and recording narratives about labor market, because it looks like that in the catching-up process there are significant differences between the narratives related to the modernization and the real modernization processes.

Rezumat

Acest studiu prezintă o analiză secundară a unui grup important de întrebări de la o cercetare cu privire la integrarea pe piața muncii a tinerilor din județul Harghita. În afară de introducere și concluzii, studiul are trei părți principale: primul capitol rezumă principalele concluzii ale cercetării efectuate în 2012 cu scopul de a prezenta și de a înțelege procesele regionale. În partea a doua prezintă schimbări de paradigmă pe piața muncii în cadrul cercetărilor efectuate în 2012 și 2014. În al treilea capitol prezintă rezultatele analizei.

Pe baza analizei, așteptările grupului țintă legate de piața forței de muncă sunt doar texte la modă care nu sunt realiste. În acest sens, putem spune că în această regiune este încă valabilă modelul de socializare adaptat la modelul tradițional, în conform căruia lucrătorii au o atitudine instrumentală la muncă. O sugestie importantă este că metodele de cercetare ar trebui să fie completate cu analize calitative și înregistrări de narațiuni despre piața forței de muncă, pentru că se pare că în procesul de catching-up, sunt diferențe semnificative între narațiunile legate de modernizarea și procesele de modernizare reale.