

Vehrer Adél – Belényesi Izabella:

Erdélyi magyarok a romániai munkaerő-piacon

Absztrakt: A tanulmányban a szerzők a romániai magyarok munkaerő-piaci esélyeit és helyzetét vizsgálják, rávilágítanak a negatív és pozitív tendenciákra is. Kérdőíves kutatásukban arra keresik a választ, hogy az erdélyi magyar munkaerő előnyben részesíti-e a magyar dominanciájú munkahelyeket, milyen mértékben diszkriminálják őket a nemzetiségük miatt, és a munkahelyi konfliktusok forrása a román nyelvismeret hiányosságaiban vagy az eltérő kultúrában keresendő, végül azt, hogy a román-magyar konfliktusok valóban jelen vannak-e a mindennapokban, vagy mindez csupán a média által gerjesztett tévhiten alapul.

Abstract: In this study authors examine the Hungarian people's opportunity and situation in the Romanian labor market. They also highlight the positive and negative trends. In their research questionnaire they seek the answers to the Hungarian labor force would prefer the Hungarian dominated jobs and how much they are discriminated because of their nationality. The conflicts due to lack of Romanian language skills or because of the difference in the culture. Finally they seek: is the Romanian Hungarian conflicts are really present in the everyday life or all based on a myth created by the media.

A romániai magyar közösség földrajzilag nagy területen, elszórtan él, jelentősen eltérő viszonyok között. Az etnikai térszerkezet alapján három régiót különböztethetünk meg: A Székelyföld a romániai magyarok csaknem felének ad otthont, Erdély egyetlen magyar többségű régiója. A partiumi határ menti sávban a romániai magyarok egynegyede él. A román-magyar viszony itt sokkal kevésbé aszimmetrikus, mint Erdély más területein, a nyelvhasználati normák kiegyensúlyozottabbak. A harmadik régió egy interetnikus zóna, amely Máramarostól Kolozs megye és Maros megye nem székelyföldi részén keresztül, Dél-Erdélyig és a Bánságig nyúlik. Ezen a területen a magyarok tényleges kisebbségi, illetve szórványhelyzetben vannak. (Kis-Barna 2013)

Romániában több nemzetiség együttes jelenléte tapasztalható. A többség és a kisebbség közötti viszony és az ebből adódó feszültségek előfordul, hogy etnikai konfliktusokhoz vezethetnek. Tanulmányunkban elsősorban azokra a nézeteltérésekre fókuszálunk, amelyek résztvevőjük szerint magyarokra és románokra oszlanak, illetve személyek között vagy szervezeten belül zajlanak. Akár történelmi alapú, akár a jelenben zajló folyamatok, okok miatt robban ki a konfliktus, az összeegyeztethetetlen érdekek önmagukban nem elegendőek ahhoz, hogy a konfliktusok életben maradjanak. A nézeteltérések akkor képesek az embereket egymás ellen fordítani, ha értékeket is magukban hordoznak. Az értékekben hisznek az emberek, az identitásukat pedig meghatározza hitük. Az eltérő politikai, ideológiai, vallási értékeket valló csoportok tagjai különböznek egymástól nézeteikben, attitűdjeikben, és ha ezek között jelentős a különbség, akkor konfliktus jöhet létre. A történelmi és a társadalmi konfliktusok átszínezhetik a szervezeti kultúrát. Az azonos szervezeti hovatartozás nem zárja ki, hogy eltérő érdekek keletkezzenek, melyek háttérben állhatnak különböző értékek, nézetek, ideológiák. (Csepei 2001:278-279; Pongrácz, 2010; Vehrer-Molnár 2012; Vehrer 1997)

Tanulmányunkban a romániai magyarok munkaerő-piaci esélyeit és helyzetét vizsgáljuk, rávilágítunk az esetlegesen felmerülő nehézségekre is. A vizsgált térségben a téma aktuális, gyakorta jelennek meg hírek a sajtóban és a médiában román-magyar konfliktusokról. Egy közelmúltban megjelent álláshirdetés például így szól: „Ékszerboltunkba elárusítónót keresünk. Előnyben a munkatapasztalattal rendelkező, jó megjelenésű, fiatal személyek. Magyar nemzetiségűt nem alkalmazunk.” (<http://kitekinto.hu>) A hirdetés nemcsak nemzetiség alapján, hanem életkor szerint is diszkriminálja a jelentkezőket. Hasonló példák miatt a magyar közösségnek olykor nehézséget okozhat a szülőföldjén kisebbségben élni, miközben őrzi identitásukat és nyelvüket.

Kérdőíves kutatás

Kutatásunk során a romániai magyarok munkaerő-piaci helyzetét tekintve arra kerestük a választ, milyen nehézségekkel kell szembenézniük a megkérdezetteknek, a munkavégzés során éri-e őket diszkrimináció, illetve milyen konfliktusokba kerülnek más nemzetiségű munkatársaikkal. Kíváncsi voltunk arra is, hogy a sajtó által sokszor hangoztatott kedvezőtlen kilátások és a román-magyar konfliktusok valóban jelen vannak-e a mindennapokban, vagy ez csupán a média által gerjesztett tévhit.

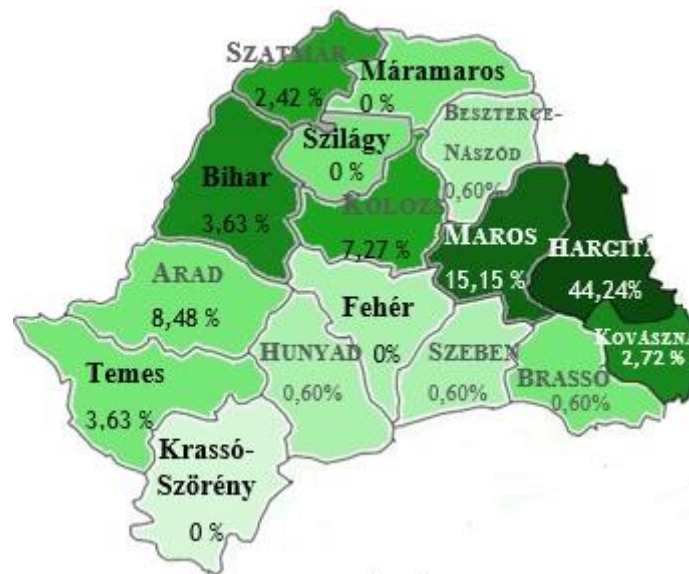
Ennek megfelelően az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

- Feltételeztük, hogy az erdélyi magyar munkavállaló előnyben részesíti azokat a munkahelyeket, ahol magyarul beszélnek és a vezető, valamint a munkatársak nemzetisége is magyar.
- Feltételeztük, hogy az erdélyi magyar munkavállalókat már érte hátrányos megkülönböztetés a nemzetiségük miatt munkahelyükön.
- Feltételeztük, hogy a munkahelyen leggyakrabban nyelvi nehézségek miatt robbannak ki konfliktusok.

A kutatás időpontja 2015. év tavasza volt. Online kérdőívünket 165 fő töltötte ki, melyből 50,3% férfi, 49,7% pedig nő. A mintában szinte minden korosztály képviseltette magát. A legfiatalabb válaszadó 15, míg a legidősebb 70 éves. A kitöltők átlagéletkora 35 év. Tekintettel a minta alacsony elemszámára és a kutatás módszertani sajátosságaira a tanulmányban tett megállapítások és következtetések nem tekinthetők általánosan érvényesnek a teljes célpopulációra vonatkozóan, azonban további, célzott kutatások szükségességét jelezhetik.

A tágabban értelmezett Erdély 16 megyéjéből 12-ből érkeztek válaszok. A legtöbb válasz Hargita megyéből érkezett, ezt követi Maros, Kovászna, Arad, Kolozs, Temes, Bihar, Szatmár, Hunyad, Szeben és Brassó megyék. Három megyéből (Fehér, Szilágy, Máramaros) nem érkezett kitöltés.

1. ábra: Lakóhely szerinti megoszlás

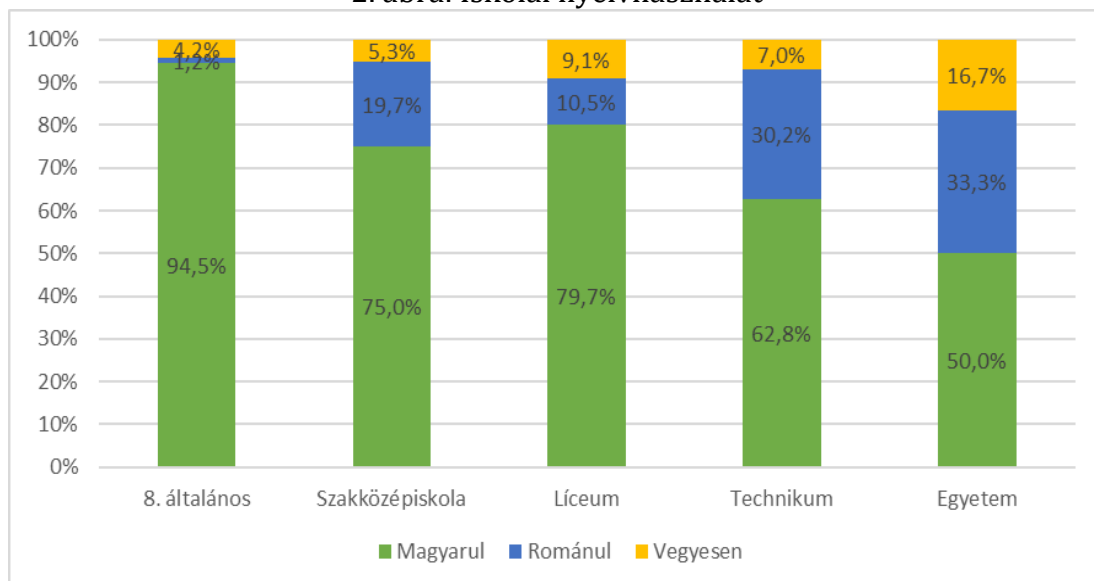


Iskolai nyelvhasználat

A kitöltők 100%-a befejezte általános iskolai tanulmányait. Ebből 94,5%-uk magyarul, 1,2%-uk románul, 4,2%-uk pedig vegyesen, román és magyar nyelven egyaránt tanult. A mintában szereplők 46,1%-a szakközépiskolát végzett, melyből 75% anyanyelvén tanult. A líceumba járók 79,7%-a, a technikumot végzettek 62,8%-a tanult magyarul. Egyetemre a válaszadók 43,6% járt, melyből 50% magyarul, 33,3% románul, 16,7% vegyesen tanult.

A diagramból kitűnik, hogy a válaszadók szerint minél magasabb végzettséget szeretne szerezni valaki, annál nehezebb, hogy anyanyelvi oktatásban vegyen részt. Míg az általános iskolában szinte mindenkinek lehetősége van az anyanyelven történő tanulásra, addig az anyanyelven történő felsőfokú végzettség megszerzésére már csak a válaszadók felének adódott alkalm.

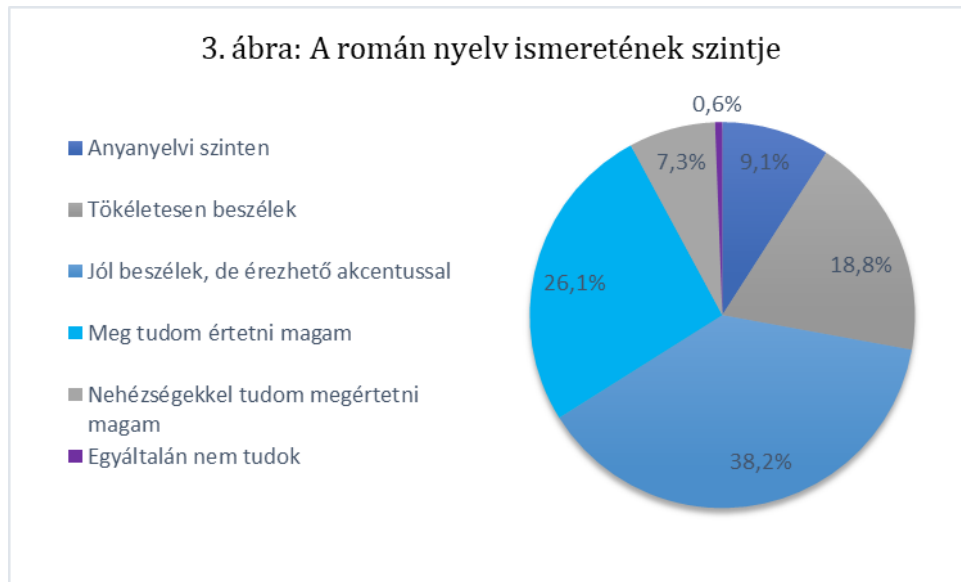
2. ábra: Iskolai nyelvhasználat



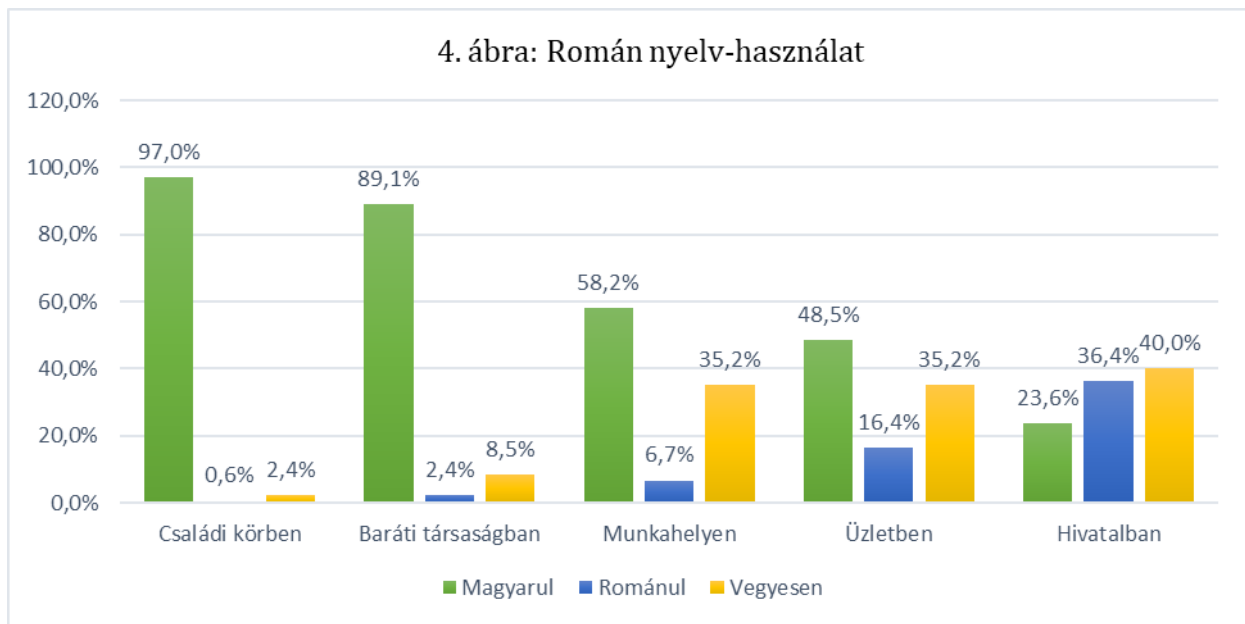
Nemzetiség, anyanyelv, román nyelvhasználat

Kutatásunk során kíváncsiak voltunk, a megkérdezettek érznek-e nemzetiségi elkötelezettséget, hovatartozás-tudatot. A válaszokból megállapítható, hogy 1 személy kivételével mindenki magyarnak vallotta magát, így a megkérdezettek 99,4 %-a tett tanúbizonyságot magyar kötődéséről és identitásáról. Az identitástudat másik meghatározó eleme az anyanyelv. A válaszadók döntő része (98,8%) magyar anyanyelvű, míg 2 fő (1,2%) nem válaszolt erre a kérdésre.

A megkérdezettek 9,1%-a anyanyelvi szinten beszél románul, 18,8% tökéletesen beszél, 38,2% jól beszél, de érezhető akcentussal, 26,1%-a meg tudja értetni magát, 7,3% bizonyos esetekben meg tudja értetni magát, de csak nehézségekkel, míg egy fő egyáltalán nem beszél az ország hivatalos nyelvét.

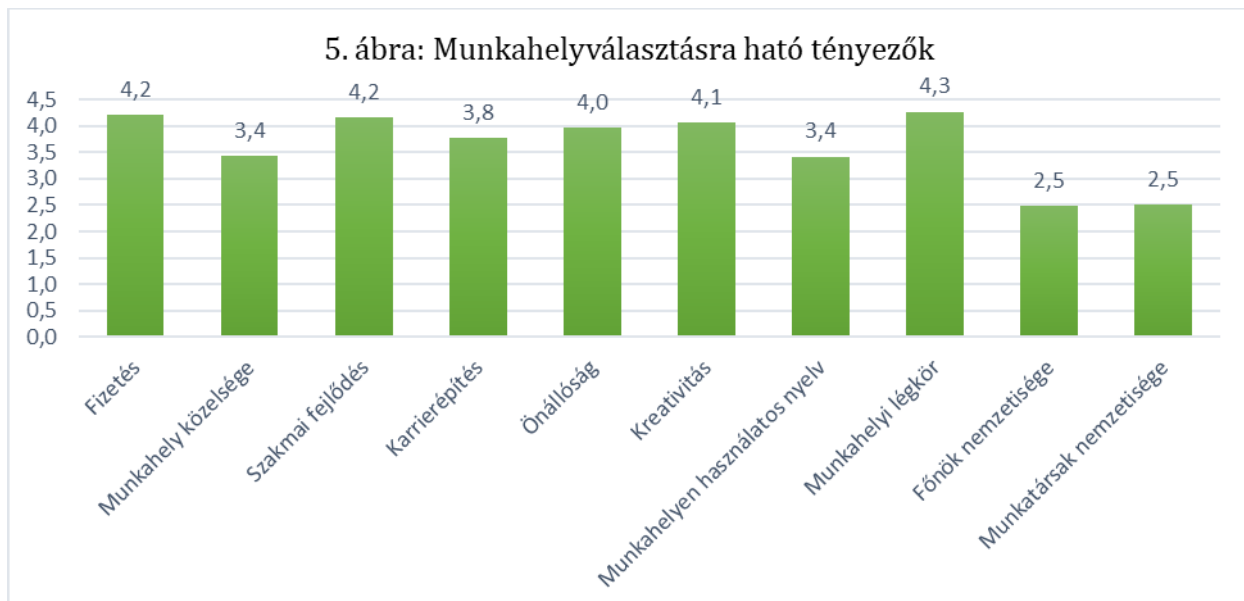


A válaszadók szűkebb családi körben magyarul beszélnek, a teljes mintából csupán 2-en beszélnek főként románul. A baráti társaságok esetében még mindig döntően magyar a használatos nyelv (89,1%), a munkahelyen viszont a válaszadók valamivel több, mint fele beszél magyarul. Az üzletekben már kevesebb lehetőség van az anyanyelv használatára (48,5%), a hivatalokban pedig még kevesebb. A válaszadók szerint az erdélyi magyarok anyanyelvüket csak a társadalmi élet szűkebb szféráiban, a családi és a baráti körben használják. Csupán a Székelyföldön mutatható ki, hogy a válaszadók mind az 5 területen tudnak magyarul kommunikálni, erre is csupán a kitöltők 14,5%-ának van lehetősége.



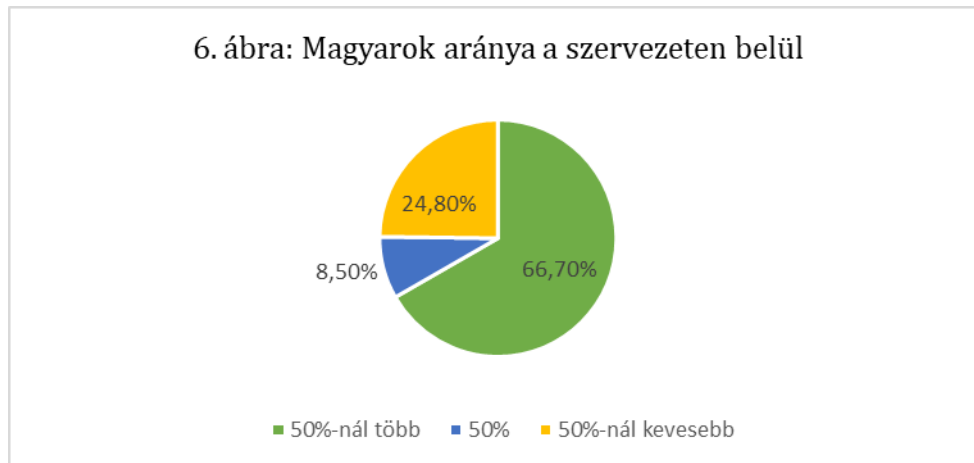
Munkahelyválasztásra ható tényezők

A munkahelyválasztást befolyásoló tényezők 5-ös skáláján a válaszadók szerint a legfontosabb a munkahelyi légkör (4,3). Ezt szorosan követi a fizetés, valamint a szakmai fejlődés (4,2). Szerepet játszik még a kreativitás (4,1), az önállóság (4,0) és a karrierépítés lehetősége is (3,8). A munkahely közelsége és a munkahelyen használatos nyelv nem játszik döntő szerepet a válaszok alapján. Az utolsó helyen a vezető és a munkatársak nemzetisége áll (2,5). Ebből arra lehet következtetni, hogy a kérdőívet kitöltők körében a különböző nemzetiségek között nincs olyan ellentét, amely befolyásolná a munkahelyi életet.



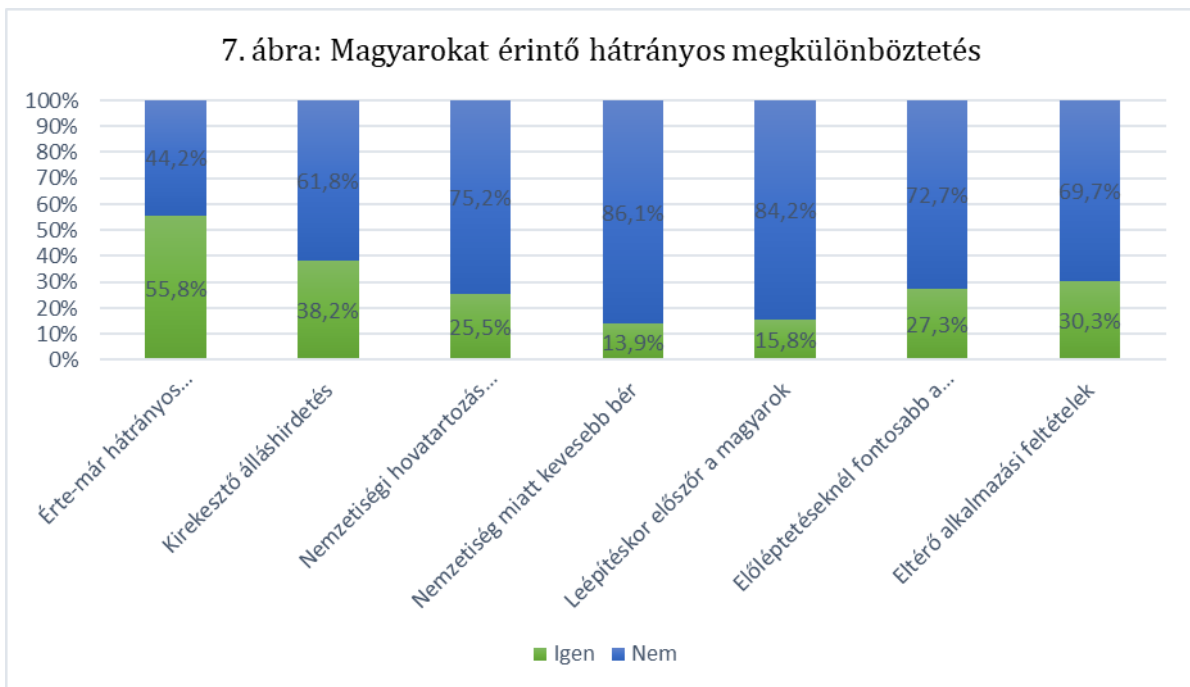
Nemzetiségek a munkahelyi szervezetben

A válaszadók 67,3%-ának magyar nemzetiségű, 25,2%-nak román, 4,4%-nak német, 0,6%-nak dán, 0,6%-nak koreai, 1,3%-nak olasz és 0,6%-nak pedig osztrák a vezetője, illetve munkáltatója. A szervezetek 66,7%-ban a magyarok aránya meghaladja az 50%-ot, 8,5%-ában fele-fele arányban oszlanak meg, míg 24,8%-ban 50% alatt van a magyarok aránya. A magyarok vállalaton belüli aránya ott alacsonyabb, ahol elsősorban elszórtan élnek.

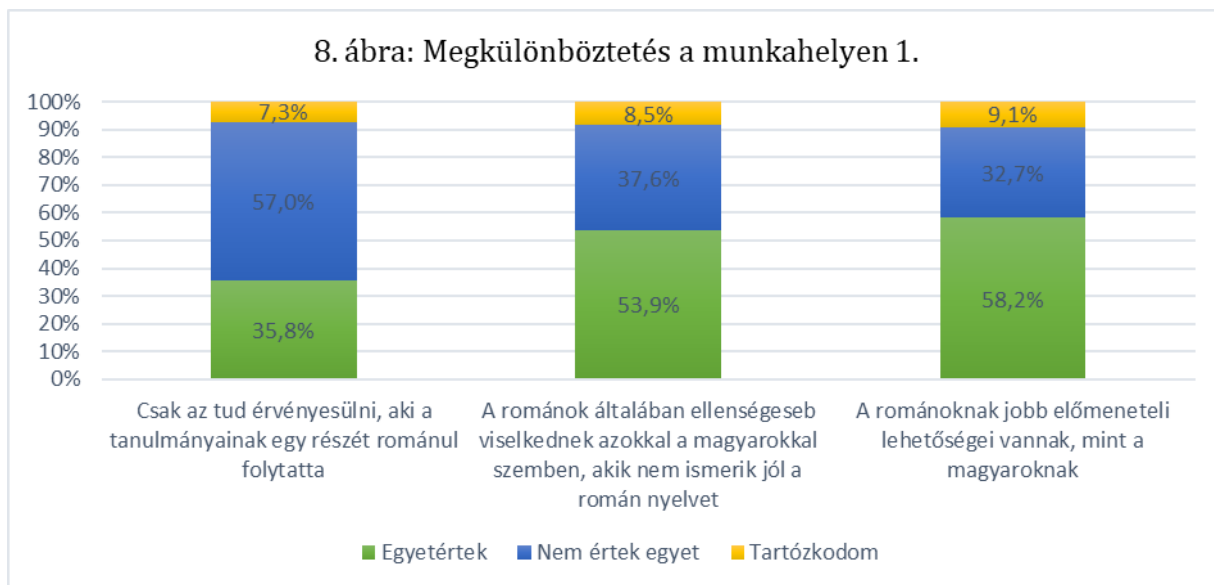


A diszkrimináció formái

Kutatásunk fókuszában az áll, milyen mértékben éri az erdélyi magyar munkavállalókat negatív diszkrimináció a romániai munkaerő-piacon. A válaszadók több mint felét (55,8 %) érte hátrányos megkülönböztetés, általában a nemzetiségük miatt. A munkához való hozzájárás tekintetében a kitöltők 38,2%-a találkozott már olyan álláshirdetéssel, amely kirekesztő volt a magyarokkal szemben, 25,5% pedig érezte már úgy, hogy nemzetiségi hovatartozása miatt esik el egy állástól. Az alkalmazási feltételek esetében 30,3% tapasztalt különbséget más nemzetiségű munkatársaival szemben. Bérezés tekintetében tapasztalták a legkevesebben az eltérő bánásmódot (13,9%). Leépítések alkalmával szintén kevesen tapasztaltak diszkriminációt (15,8%), de az előléptetések esetében a kitöltők 27,3%-a szerint előfordult már, hogy a nemzetiségi hovatartozás fontosabb volt, mint a teljesítmény. A válaszok alapján érzékelhető, hogy az emberi erőforrás menedzsment minden területét érinti az erdélyi magyarokkal szembeni megkülönböztetés, ám ennek mértéke eltérő.

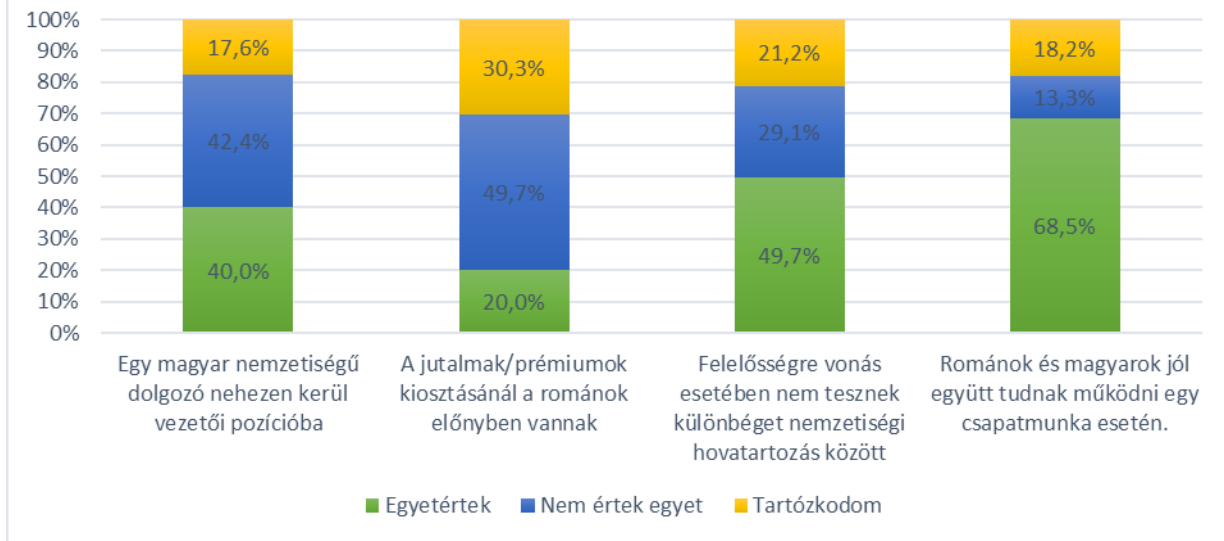


A válaszadók 57%-a nem ért egyet azzal, hogy Romániában csak azok tudnak érvényesülni, akik tanulmányaik legalább egy részét románul folytatták. A mintában szereplők valamivel több, mint fele (53,8%) úgy véli, hogy a román munkatársak általában ellenségesen viselkednek azokkal a magyarokkal szemben, akik nem ismerik jól a román nyelvet. A válaszadók 58,2%-a úgy tartja, hogy a románoknak jobb előmeneteli lehetőségeik vannak, mint a magyaroknak.



Arra az állításra, hogy egy magyar nemzetiségű nehezen kerül vezetői pozícióba, nagyon eltérő válaszok érkeztek. Közel azonos azoknak az aránya, akik egyetértenek (40%) és akik nem értenek egyet (42,4%) ezzel az állítással. A mintában szereplők 20%-a értett egyet azzal, hogy a románok a jutalmak, prémiumok kiosztásánál előnyben részesülnek. A válaszadók körülbelül fele szerint (49,7%) ez nem jellemző. Szintén 49,7% úgy véli, hogy a felelősségre vonás esetében nem tesznek különbséget románok és magyarok között. A felelősségre vonás mértéke egyenlőtlen a válaszadók körülbelül egyharmada szerint.

9. ábra: Megkülönböztetés a munkahelyen 2.

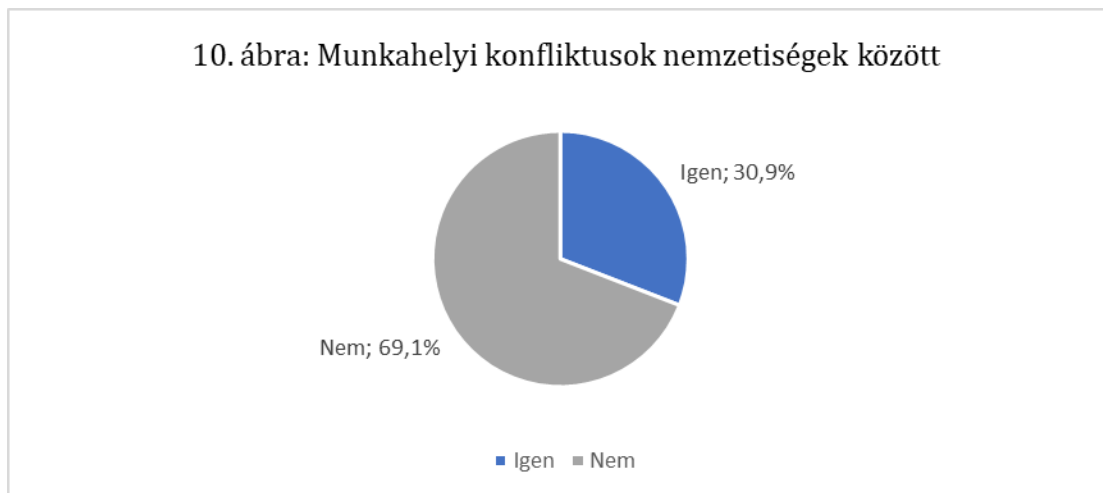


A legnagyobb egyetértés abban az esetben volt, amikor a románok és magyarok együttműködő képességére kérdeztünk rá: ha együtt kell dolgozniuk a munkahelyen egy közös projekt keretében, mennyire képesek kezelni a kulturális különbségeket, félre tudják-e tenni az előítéleteiket. A válaszadók 68,5% szerint csapatmunka esetében jól együtt tudnak dolgozni annak ellenére, hogy eltérő kultúrákat képviselnek, más nemzetiséghez tartoznak, mégsem ütköznek egymásnak egy feladat közös megoldása esetén, képesek kooperálni egymással. Mindkét fél elsődleges célja, hogy sikeresen oldják meg a feladatot.

A nemzetiségi konfliktusok jellege és típusai

A következő kérdésekben többségi és kisebbségi nemzetiséghez tartozók közötti konfliktusok vizsgálatára koncentráltunk. Általában véve a munkahelyen nem észlelnek konfliktusokat a nemzetiségek között a kitöltők (69,1%). Ennek hátterében természetesen az is állhat, hogy a magyarok aránya magas a szervezeten belül, valamint a munkáltatók többsége is szintén magyar nemzetiségű. Ahol észlelnek konfliktusokat nemzetiségek között (30,9%), ott érdemes megnézni, milyen jellegűek ezek az összetűzések.

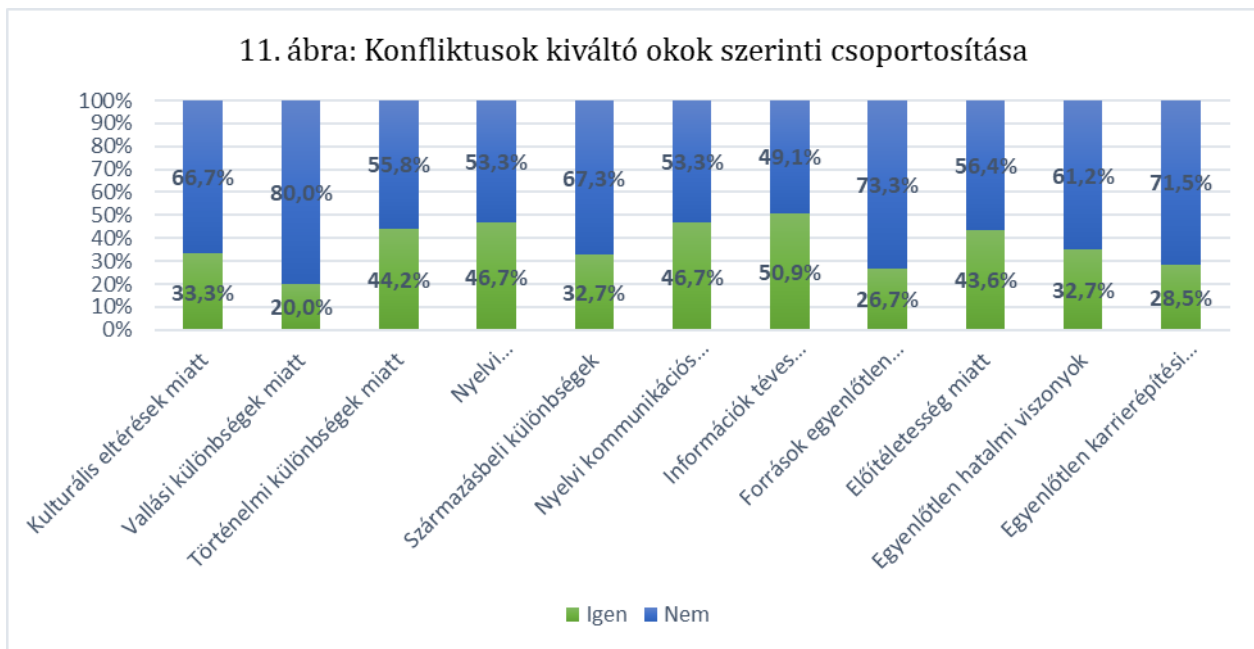
10. ábra: Munkahelyi konfliktusok nemzetiségek között



Akinek már volt munkahelyi konfliktusa a származása miatt, leggyakrabban szóbeli vitába keveredett (52,9%), ezt követik a különböző nézeteltérések (13,7%), és 9,8%-ban előfordult a veszekedés, sőt ezek a helyzetek annyira elmérgesedtek, hogy az esetek 9,8%-ában dulakodássá is fajultak. Bírósági ügy azonban egyikből sem lett. Figyelemre méltó, hogy erre a kérdésre a kitöltők 17,6% nem válaszolt.

Növekvő sorrendbe helyezve megállapítható, hogy a legkevesebb munkahelyi konfliktust a vallási különbségek miatt tapasztalták a kitöltők (20%). Erdélyben már évszázadok óta létezik a vallási sokszínűség (katolikusok, reformátusok, evangélikusok, unitáriusok, ortodoxok, zsidók), és az ezzel együtt kialakult vallási tolerancia. Ezt követi a források egyenlőtlen elosztásából származó összetűzés (26,7%), majd az egyenlőtlen karrierépítési lehetőségek (28,5%). Az egyenlőtlen hatalmi viszonyokból (32,7%), a származásbeli különbségekből (32,7%) és a kulturális eltérésekből (33,3%) adódóan körülbelül minden harmadik személy átélt már valamiféle összeütközést. Ennél jóval magasabb arányban fordult elő az előítéletesség (43,6%) és a történelmi különbségek (44,2%) által okozott konfrontálódás. Leggyakrabban a nyelvi különbségek, nehézségek (46,7%), a nyelvi kommunikációs problémák (46,7%), és feltehetően az ebből fakadó információk téves értelmezése (50,9%) vezet a munkahelyen belül az eltérő nemzetiséghez tartozók konfliktusaihoz.

11. ábra: Konfliktusok kiváltó okok szerinti csoportosítása



A kutatás eredményeinek összevetése a hipotézisekkel

Első feltételezésünk, amely szerint az erdélyi magyar munkaerőnek fontos, hogy a munkatársak és a vezető nemzetisége magyar legyen, a vizsgáltak körében nem igazolódott be. Bár a munkahelyi légkör a legfontosabb a kitöltők szerint – egy öt fokozatú skálán ennek értéke 4,3 -, a főnök és a munkatársak nemzetisége az utolsó helyre került (2,5). A munkahelyválasztásnál tehát egyáltalán nem befolyásoló tényező, hogy románokkal vagy magyarokkal kell együtt dolgozni. A válaszadók nagy része úgy gondolja, hogy a románok és a magyarok jól együtt tudnak működni egy csapatmunka esetében (68,5%). Emellett a vizsgálatunk azt is jelezte, hogy a magyarok és a románok között nincs a munkahelyen konfliktus abból adódóan, hogy melyik nemzethez tartoznak. Amennyiben sok összetűzés lenne az eltérő származások miatt, úgy jobban preferálnák azokat a munkahelyeket, ahol csak magyarokkal vannak együtt.

Második feltételezésünk, miszerint az erdélyi magyar munkavállalókat érte már hátrányos megkülönböztetés a nemzetiségük miatt, az a kutatási mintában beigazolódott. Ezzel az állítással a kitöltők több mint fele (55,8%) egyetértett. A válaszok alapján etnikai helyzetükből fakadó diszkrimináció megmutatkozik a munkavállalás minden területén. Az álláshirdetések szövegénél 38,2% tapasztalt kirekesztést, a felvételtől 25,5% esett el. A vizsgálati populáció körében az előmeneteli lehetőségek esetében is jobb lehetőségeik vannak a román munkatársaknak, mint a magyaroknak (58,2%), valamint a magyarok nehezebben kerülnek vezetői pozícióba (40%). A felelősségre vonás esetében (29,1%), valamint a jutalmak, prémiumok kiosztásánál (20%) már sokkal kisebb arányban, de előfordul a megkülönböztetés.

Harmadik feltételezésünk, mely szerint a munkahelyen a konfliktusok forrása leginkább a nyelvismeret hiányosságaiban keresendő, az a vizsgált mintán beigazolódott. A válaszadók 53,9%-a szerint a románok általában ellenségesen viselkednek azokkal a magyarokkal szemben, akik nem ismerik jól a román nyelvet. A válaszadók leggyakrabban nyelvi nehézségekből, (46,7%) nyelvi kommunikációs problémákból (46,7%) és az információk téves értelmezéséből fakadó konfliktusokat tapasztaltak a munkahelyükön.

Összegzés

A romániai magyar kisebbségi csoport erős identitástudatának eredményeképpen több esetben érzékelhetően elhatárolódik a többségtől, nem asszimilálódott, inkább tradícióik, nyelvük, szokásaik megőrzésére törekszenek. Emiatt máig jelen vannak a kulturális különbségek, illetve származásbeli eltérések miatti konfliktusok, de míg a mindennapokban a történelmi eredetűek, a munkahelyeken az anyanyelvből fakadóak a legjellemzőbbek. A mindennapi élethelyzetek kisebb arányban, a munkahelyi szituációk nagyobb százalékban várják el a román nyelv ismeretét. A kutatás eredményei alapján az erdélyi magyarok többsége nem tartja fontosnak román nyelvi ismereteinek tökéletesítését. Ebből sok esetben adódnak konfliktusok a munkahelyen.

A szülőföldjükön maradt erdélyieknek ezzel a nehézséggel szembe kell nézniük. A munkaerőpiacon nyelvi ismeretek hiányában hátrányos helyzetbe kerülhetnek. A kisebbségi létből fakadó hátrányok – mint például az a tény, hogy kedvezőtlenebb előrelépési lehetőségeik vannak vagy nem kerülnek olyan könnyen vezetői pozícióba – konfliktuspotenciálhoz vezetnek a munka világában. A jelenlegi kutatási mintánk 165 fős elemszámával nem tekinthető reprezentatív kutatásnak, de néhány tendenciát felvillant, amire érdemes odafigyelni.

A történelem viharaiiban elszenvedett traumák akkor is jelen vannak, ha az egyének személy szerint nem vettek részt a történelmi konfliktusokban, mert a kultúra kollektív emlékezete megőrizte ezt. Mivel mindez jelentős érzelmi töltetet is tartalmaz, nehéz kialakítani a nemzetiségek békés egymás mellett élését az országos szakpolitika és a kisebb közösségek szintjén is. Mindezt nehezíti, hogy az erdélyi magyarság Románia jelentős számú kisebbsége, így nagyobb figyelmet igényelnek az állam kisebbségpolitikai intézkedésében.

Felhasznált irodalom:

- Csepeli György (2001): A szervezkedő ember. Osiris Kiadó. Budapest.
- Kiss Tamás – Barna Gergő (2013): Népszámlálás 2011. Erdélyi magyar népesedés a XXI. század első évtizedében. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet. Kolozsvár.
- Pongrácz Attila (2010): Vázlat a határon túli magyarság humán erőforrás-tartalékairól. Humánpolitikai Szemle, 21. évf. 7-8. szám, 92-99. p.
- Vehrer Adél (1997): Határmenti együttműködések. In: Határmenti együttműködés a felsőoktatásban. Szerk.: Buda Mariann-Kozma Tamás. Acta Paedagogica Debrecina. A Kossuth Lajos Tudomány-egyetem Neveléstudományi Tanszékének Közleményei. XCVI. Debrecen, 67-88. p.
- Vehrer Adél-Molnár Éva (2012): A vallás szerepe a hátrányos helyzetűek beilleszkedésében. Gazdaság és Társadalom 2012/I-II. sz. 220-235. p.
- http://kitekinto.hu/karpat-medence/2013/12/17/birsag_a_magyarokat_kirekeszt_allashirdetesert/#.VR5yiPmsWS0 (Bírság a magyarokat kirekesztő álláshirdetésért c. cikk)