

**Bogyor Izabella**

# **RURÁLIS TÉRSÉGBEN ÉLŐ FIATALOK MUNKAERŐPIACI OPCIOINANK CSALÁDI MEGHATÁROZOTTSÁGA<sup>1</sup>**

6

## **1. Bevezető**

Dolgozatom témája a rurális térségben, nevezetesen a Gyergyóremete községben élő fiatalok munkaerőpiaci opcióinak családi meghatározottsága. A munkaerőpiaci opciók családi meghatározottságának többféle dimenziója is lehetséges. A szülők lehatárolhatják gyerekük választási lehetőségeit szakmák terén az által, hogy csak azokat a szakmákat tudják ajánlani nekik, amelyeket ők is ismernek, avagy csak azokat a szakmákat ajánlják nekik, amelyeket előnyösnek, jónak tartanak. Mindemellett átadhatják a munkával, munkavégzéssel kapcsolatos attitűdjeiket is gyereküknek az által, amit erről mondanak, illetve a viselkedésük révén is, ami a munkával kapcsolatos vélekedéseiket tükrözi, így az örökítődik tovább. A feltételezésem az, hogy a szülők befolyása a fiatalok pályaválasztás és munkahely melletti döntésében jelentős, lévén, hogy a térség társadalma tradicionálisnak tekinthető. Mindazonáltal vannak olyan globális trendek, amelyek a munka szubjektívizálódását eredményezik, azaz a munkához való viszony megváltozott, és ez a gondolkozásbeli változás leginkább a fiatalok körében érhető tetten. Érdekes kérdést vet fel az, hogy vajon ez a trend érvényesül-e a térségi fiatalok körében? Kimondottan erre a kérdéskörre vonatkozóan nem született a térségben szakmai elemzés, így a kutatásomnak feltáró és hiánypótló szerepe

---

<sup>1</sup> *A tanulmány a szerző szociológia mesteri dolgozatának része. A dolgozat 2015-ben készült a budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Társadalompolitika Intézet MA programja keretében.*

van. Céлом az, hogy hozzájáruljak a fiatalok munkaerőpiaci helyzetét befolyásoló tényezők feltáráshoz, ezáltal a helyzetük javítását célzó intézkedések, kezdeményezések megalapozásához.

Dolgozatomban azt vizsgálom, hogy a gyergyóremetei fiatalok milyen mértékben követik a szüleik korosztályának azaz az idősebb korosztály munkaopcióit és munkával kapcsolatos vélekedéseit, illetve felfedezhetőek-e a munka szubjektívizálódására utaló jelek a munkahelyekkel kapcsolatos vélekedéseikben. A fiatalok munkavégzési, munkahely keresési opcióinak, a munkához való viszonyulásnak a családi meghatározottsága – a vizsgált térségben legalábbis – nagyon jelentős mértékben függ azoktól a közösségi gondolkodási és magatartási modellektől, amelyek a szóban forgó települést, illetve ezt a periférikus, rurális térséget jellemzik.

## 2. Módszertan

Az általam használt adatbázis Gyergyóremete Polgármesteri Hivatalának megbízásából és anyagi támogatásával, a KAM - Regionális és Antropológiai Kutatások Központja által kivitelezett munkaerőpiaci felmérés nyomán jött létre, amely adatfelvételre 2014 decemberében került sor. A településen Adatlap került lekérdezésre, amely nem véletlenül kapta ezt a megnevezést, ugyanis a benne megfogalmazott kérdésekre kapott válaszok arra alkalmasak, hogy a községben élők munkaerőpiaci életútjáról, tapasztalatairól, vélekedéseiről, esetleges tanulási szándékairól kapjunk adatokat, nem nevezhető kérdőívnek. Mintavétel nem volt, az összes, 17. életévét betöltött, a községben élő egyénre kiterjedt a felmérés. A lekérdezés helyi kérdezőbiztosok bevonásával valósult meg. Az Adatlap két oldalon összesen 22 kérdést tartalmazott, amelyek között voltak nyílt és zárt kérdések is, amelyek kitértek a megkérdezettek jelenlegi és múltbéli foglalkozására, iskolai végzettségére, munkahellyel kapcsolatos vélekedéseire, külföldi és itthon szerzett munkatapasztalataikra, illetve arra is, hogy tanfolyam keretében sajátítottak-e el valamilyen szakmát, ismeretet, esetleg a jövőben részt vennének-e tanfolyamon. Mindezek mellett volt egy kérdés arra vonatkozólag is, hogy van-e tudásuk, tapasztalatuk a megkérdezetteknek olyan szakmában, amelyről nem tanultak tanintézményben, illetve szabadidejükben mivel foglalkoznának szívesen. A második oldal végén a személyes adatok is lekérdezésre

kerültek, mint a név, lakcím, az egyén elérhetőségei, illetve a családtagok számára és foglalkozására vonatkozó kérdés is megfogalmazódott. Összesen 3018 Adatlap került kitöltésre.

A nagy mennyiségű adat, amely ilyen formában létrejött lehetőséget biztosított számomra ahhoz, hogy a gyergyóremetei lakosság körében a fiatalabb és idősebb korosztályhoz tartozók munkaerőpiaci életútját, munkahelyekkel kapcsolatos vélekedéseit összehasonlíthassam annak a kérdésnek a megválaszolása érdekében, hogy vajon a fiatalok másfajta elvárásokat támasztanak-e a munkahelyekkel, munkavégzéssel kapcsolatban, mint az idősebb korcsoportéhoz tartozók, illetve keresnek-e másfajta, újszerű munkaterületeket, avagy ebben az idősebb generáció példáját követik. Szükséges volt meghatároznom, hogy kit tekintek a fiatal korosztályhoz tartozónak. Úgy döntöttem, hogy a felső határt 35 évnél húzom meg. Ennek indoklásául az szolgált, hogy mivel a posztadoleszcencia jelensége ebben a térségben is megjelent, ennek következtében kitolódik a családalapítás, önállósodás időpontja az egyének huszas éveinek végéig, harmincas éveik elejéig. Úgy gondolom, hogy azok, akik önállóvá válnak, családot alapítottak hajlamosabbá válnak a idősebb korosztályhoz való hasonulásra, és már kevésbé lehetnek hajlamosak munkahellyel szembeni másfajta elvárások kinyilvánítására. Így tehát az adatbázist két részre osztottam fel, az egyikbe a 35 évnél fiatalabbak, azaz a 17 és 35 év közöttiek, a másikba a 35 évnél idősebbek, azaz 36 év felettiak kerültek. Jelen tanulmány két témakört tárgyal:

- A középkorosztály és a fiatalok csoportjának összehasonlító elemzése (3.1.)
- A községi jövőképkutatás és a munkaerőpiaci adatfelvétel eredményeinek közös értelmezése (3.2.)

### **3.1. A középkorosztály és a fiatalok csoportjának összehasonlító elemzése**

#### ***3.1.1. Iskolai végzettség***

Az iskolai végzettségre vonatkozó kérdésnél rögzítettünk minden tanintézményben végzett tanulmányt annak érdekében, hogy az esetleges közép-, és felsőfokú tanulmányairól is tudomást szerezzünk ugyanazon megkérdezetteknek. Ha megnézzük azt, hogy milyen iskolai végzettséget szereztek a két korosztály képviselői, akkor azt láthatjuk,

hogy a 35 év alattiak körében szakiskolai végzettséggel rendelkezik 38,9 százalék, elméleti líceumban szerzett diplomát a megkérdezett fiatal korosztályba tartozók közel fele, 26,1 százalékuk egyetemi vagy főiskolai tanulmányokat is folytatott, és posztgraduális képzésbe is bekapcsolódott 6,1 százalékuk. Ezzel szemben az idősebb korosztály képviselői esetében a leginkább jellemző a szakiskolai végzettség, több, mint fele az ebbe a korcsoportba tartozóknak jelölte ezt meg. 25,8 százalékuk járt elméleti líceumba, míg egyetemi, főiskolai tanulmányokat 9,9 százalékuk folytatott, posztgraduális képzésbe 1,6 százalékuk részesült. A második egyetemi, főiskolai szakra való beiratkozás egyik korcsoportra sem jellemző. Technikumot a megkérdezett 35 év alattiak 9,6, míg az idősebb korosztály képviselői körében 6,9 százalék végzett.

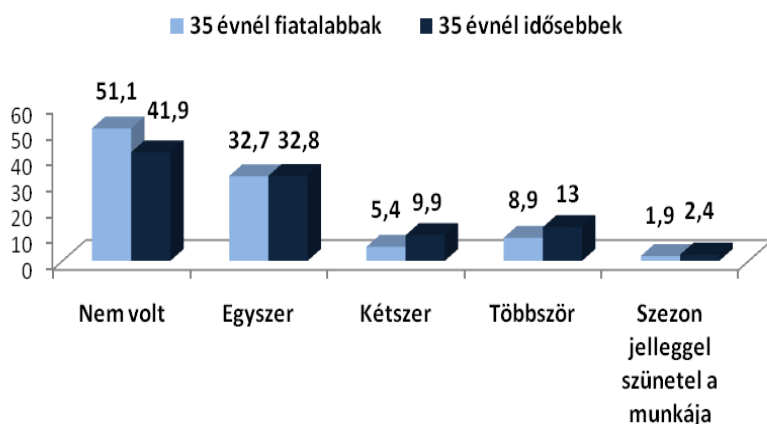
### ***3.1.2. Munkaerőpiaci életút***

A munkaerőpiaci helyzet elemzésénél elengedhetetlen kitérni arra, hogy a megkérdezettek voltak-e alkalmazva munkahelyen. A 35 évnél fiatalabbak majdnem ugyanakkora arányban voltak alkalmazva a megkérdezés pillanatában munkahelyen, mint az ennél idősebek, mindkét korosztálynak közel fele jár munkahelyre. A nem alkalmazottak esetében azonban már nagyobb különbség észlelhető, hiszen míg a 35 évnél fiatalabb korosztály 41 százaléka nem alkalmazott, addig ez az arány az idősebb korosztály esetében 54,4 százalék. A fiatal korosztály képviselőinek 16,2 százaléka nem volt eddig alkalmazásban, ezzel szemben az idősebbek 2,6 százaléka számolt be arról, hogy nem járt munkahelyre dolgozni.

Ha azt nézzük meg, hogy adott korcsoporton belül az nem alkalmazottak mivel foglalkoznak, akkor azonnal feltűnik, hogy az idősebb korosztály esetében a nyugdíjasok teszik ki a legnagyobb arányt ebben a tekintetben. Mindkét korosztályon belül a nem alkalmazásban lévők több, mint negyede háztartásbeli. Ugyanakkor a 35 évnél fiatalabbak esetében magasabb a munkahelyet keresők és tanulmányaikat folytatók jelenléte, mint az idős korosztályéban. A korcsoport jellemzőiként értelmezhető az, hogy a fiatalok magas arányban tanulnak még, illetve az idősebb korosztály esetében nagyobb százalékban van jelen a nyugdíjas csoport, de azt, hogy a fiatalok nagyobb arányban kerestek munkahelyet az adatfelvétel időpontjában nem magyarázza. A vállalkozók aránya alacsony, és megközelítőleg

ugyanakkora arányban van jelen a két korcsoporton belül, habár a 35 évnél idősebbek körében kissé nagyobbak mutatkozik a vállalkozási kedv (6,8 százalék szemben a fiatalok esetében megmutatkozó 5,1 százalékos aránnyal).

**Munkanélküliségi állapot gyakorisága a 35 évnél fiatalabbak és idősebbek körében (százalékos megoszlás, 35 évnél fiatalabbak N=999, 35 évnél idősebbek N=1662)**



Abban a tekintetben, hogy a megkérdezettek voltak-e munkanélküliek a két elemzett korcsoport esetében nincsenek túl nagy eltérések. A fiatal korcsoport tagjaink fele nem volt munkanélküli, de feltehetően ebbe a csoportba sorolták be magukat azok is, akik jelenleg még tanulnak, illetve a háztartásbeliek is, így ez az arány csalóka lehet. Az idősebb korosztály képviselőinek 41,9 százaléka nyilatkozta azt magáról, hogy nem volt munkanélküli, de ebben a csoportban is lehetséges, hogy ebbe a kategóriába sorolták magukat a háztartásbeliek. Majdnem egyforma arányban voltak munkanélküliek a mindkét korcsoportban, a fiatalok és idősebbek esetében is a megkérdezettek valamivel több, mint negyede választotta ezt a kategóriát. Nagyobb arányban jelennek meg a 35 évnél idősebbek körében a kétszer, illetve többszöri munkanélküli állapotról beszámolókat, mint a fiatalok esetében. Azoknak aránya, akiknek szezon jelleggel szünetel a munkája mindkét korcsoporton belül alacsony, holott ez leginkább az építkezésben és az agrár szektorban tevékenykedők esetében gyakori, és a megkérdezettek mindkét korcsoportban a legnagyobb arányban építkezésben alkalmazottak.

### 3.1.3. Munkatapasztalat

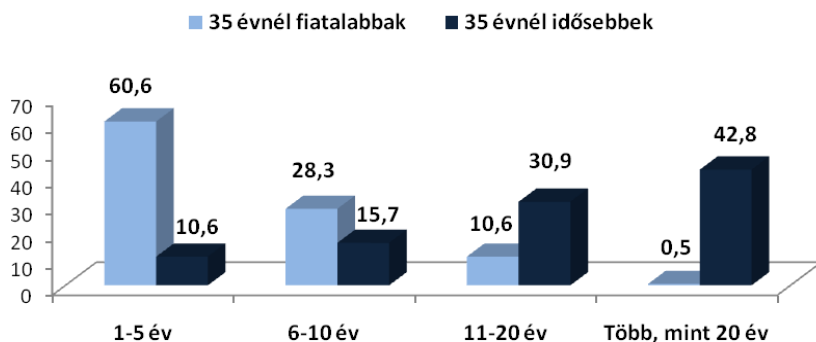
#### Munkaterületek, amelyeken 35 évnél fiatalabb és idősebb korosztály tapasztalatot szerzett (százalékos megoszlás)

	35 évnél fiatalabbak	35 évnél idősebbek
<b>Építkezés</b>	27,1	22,6
<b>Kereskedelem</b>	19,9	11,2
<b>Élelmiszergyártás</b>	6,7	12,3
<b>Faipar</b>	5,8	14,6
<b>Hivatal/adminisztráció</b>	4,6	4
<b>Erdőkitermelés</b>	4,2	5,4
<b>Egészségügy</b>	4,4	2,7
<b>Agrártermelés</b>	2,8	7,4
<b>Vendéglátás</b>	3,7	1,3
<b>Tanügy</b>	3,6	3,6
<b>Szolgáltatás</b>	3,5	4
<b>Könnyűipar</b>	2,9	6,5
<b>Elektronika</b>	1,7	0,7
<b>Civil szektor</b>	1,3	0,4
<b>Fémipar</b>	1	3,5
<b>Tudomány</b>	0,6	0,1
<b>Művészet</b>	0,3	0,1
<b>Szépségipar</b>	0,2	0,3
<b>Szociális munka</b>	0,1	0,1

A fenti táblázaton az látható, hogy a megkérdezettek milyen arányban vannak foglalkoztatva a különböző szektorokban. Ennél a kérdésnél több szektor megjelölésére volt lehetőség, mivel a múltbéli és a jelenlegi munkahelyi tapasztalatra is vonatkozott egyidejűleg. Ha összehasonlítjuk, hogy a fiatal és az idősebb korosztály milyen munkaterületeken szerzett tapasztalatot, akkor az állapítható meg, hogy mindkét korcsoport az építkezés, a kereskedelem és az élelmiszergyártás terén próbálta ki magát. Ugyanakkor az élelmiszergyártásban az idősek kétszer annyian tevékenykedtek, mint a fiatalok. Ennek magyarázata

az, hogy működött egy tejporgyár a településen, ami több személyt foglalkoztatott, azonban bebukott. Az építkezés, egészségügy, vendéglátás és a kereskedelem terén a fiatal korcsoport képviselői közül van többen tapasztalata, a könnyűiparban többen az idősebbek közül voltak foglalkoztatva. Összességében azt lehet mondani, hogy nem mutatkoznak jelentős eltérések a munkatapasztalatok terén a két korcsoport esetében. A fiatalok esetében nem mondható el, hogy az újabbnak, innovatívabbnak számító területeken, mint a tudomány, a civil szektor, vagy a szolgáltatás jobban képviseltetnék magukat, mint az idősebb korosztályba tartozók.

**Alkalmazotti státuszban töltött évek száma a 35 évnél idősebbek és fiatalabbak körében (százalékos megoszlás, 35 évnél fiatalabbak N=789, 35 évnél idősebbek N=1600)**



A két korcsoport munkaerőpiaci helyzetéről árulkodik az is, hogy összesen mennyi ideig voltak eddig alkalmazásban munkahelyen. Korcsoportos sajátosságot tükröz, hogy a 35 évnél fiatalabbak jóval magasabb arányban számolnak be arról, hogy 1 évtől 5 évig terjedő időtartamig voltak alkalmazottak szemben az idősebb korosztály esetében mért 10,6 százalékos aránnyal. Látható az ábrán, hogy az idősebb korosztály esetében minél hosszabb időszakot jelöl az adott kategória, annál nagyobb arányban jelölték meg azt, míg a fiatalok esetében ez pontosan fordítva jelenik meg, minél hosszabb az időtartam, amit megjelölhettek, annál inkább kevesebben választották azt a kategóriát.

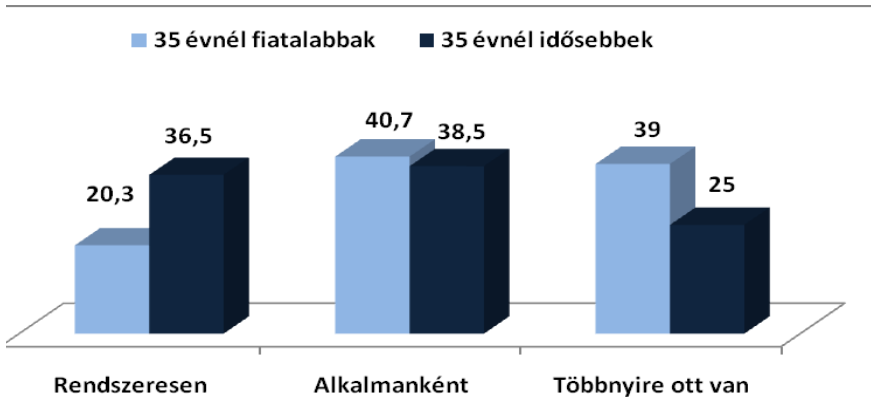
A gazdálkodási hajlandóság terén a fiatal korcsoport kevésbé látszik

hasonulni az idősebb korosztályhoz, hiszen a 35 évnél fiatalabbak több mint háromnegyede saját bevallása szerint nem gazdálkodik, míg az idősebbek esetében ez az arány 58,7 százalék. A munkahely mellett, illetve a csak gazdálkodással foglalkozók aránya is magasabb az idősebb, mint a fiatal korcsoport esetében. A „nem gazdálkodik, de tervezi” válaszlehetőséget mindkét korosztály elenyésző arányban választotta, azonban kissé magasabb ebben az esetben a fiatalok aránya.

### 3.1.4. Külföldi munkavállalás

A külföldi munkavállalók aránya a gyergyóremeteiek körében magas. A kapott eredmények azt tükrözik, hogy a fiatal korcsoport esetében a külföldön való munkavállalás jelentősebb mértékben jelenik meg (31,5 százalék), hiszen az ifjabb korosztály képviselői közül mondhatni kétszer annyian vállalkoztak már külföldi vendégmunkára, mint az idősebbek esetében (17,5 százalék). Ennek fényében nem meglepő, hogy az idősebbek közül kevesebben is terveznek külföldi munkavállalást, az ő esetükben ez az arány 1,7 százalék, míg a fiatalok 4,2 százaléka úgy gondolta, hogy külföldön próbál szerencsét a jövőben.

#### Külföldi munkavállalás gyakorisága a 35 évnél fiatalabbak és idősebbek körében (százalékos megoszlás, 35 évnél fiatalabbak N=295, 35 évnél idősebbek N=234)



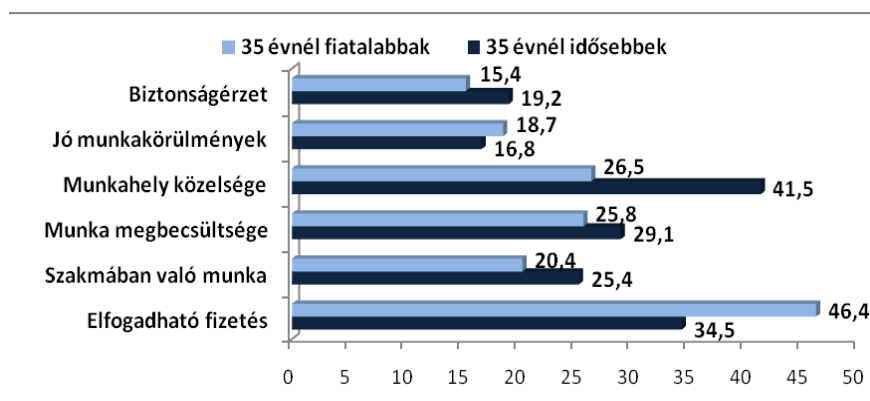
Ha azt vizsgáljuk meg, hogy akik külföldön dolgoznak, milyen gyakorisággal mennek külföldi országba dolgozni, akkor az állapítható meg, hogy a 35 év alattiak rugalmasabbak ilyen téren, hiszen többen jelölték meg a lehetséges válaszok közül azt, hogy alkalmanként



mennek külföldre dolgozni, és jóval kevesebben azt, hogy rendszeresen vállalkoznak vendégmunkára, mint az idősebbek. Ugyanakkor a fiatal korosztály képviselői közül többen tartózkodnak állandó jelleggel abban az országban, ahol munkahelyet találtak, hiszen ez az arány az ő esetükben 39 százalék, míg az idősebb korosztály képviselői esetében 25 százalék.

### 3.1.5. Vélekedések

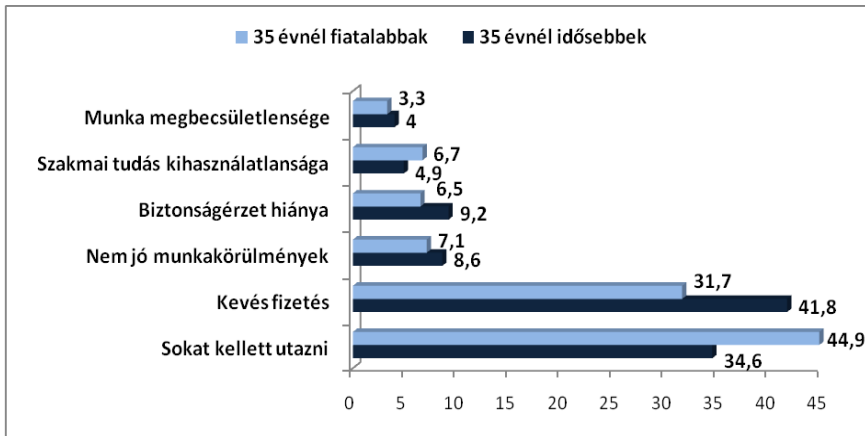
#### A munkahellyel kapcsolatos előnyök a megkérdezett 35 évnél fiatalabbak és idősebbek szerint (százalékos megoszlás, csak az igen válaszok)



A gyergyóremeteieknek feltett kérdések között szerepeltek olyanok is, amelyek a jelenlegi vagy múltbéli belföldi munkahelyükkel való elégedettségüknek az okát, a vélekedéseiket mérte fel. Annál a kérdésnél, hogy mit tartottak előnyösnek az adott munkahelyen a 35 évnél fiatalabbak esetében egyértelműen az elfogadható fizetés volt a legmeghatározóbb, a korcsoportba tartotók közel fele említette ezt a válaszlehetőséget. A munkahely közelségét és a munka megbecsültségét említi még az szóban forgó korcsoportba tartozók negyede, de a szakmában való munkát, a jó munkakörülményeket is fontosnak tartják, míg a biztonságérzet bír a legkevesebb jelentőséggel számukra. Ezzel szemben a 35 évnél idősebbek a legfontosabb előnynek a munkahely közelségét tekintették, az elfogadható fizetés jóval ez alatt marad, és a munka megbecsültsége, valamint a szakmában való munka és a biztonságérzet egy munkahelyen is fontosabb a számukra, míg a jó munkakörülményeket jelölték meg legkevesebben közülük, mint előnyt

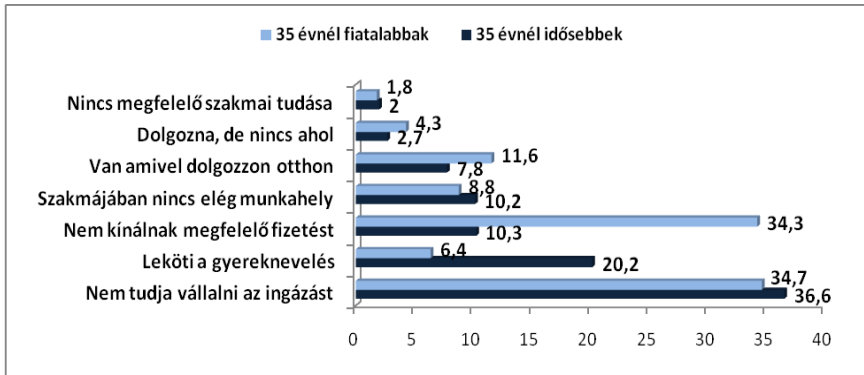
egy munkahelyen.

**A munkahellyel kapcsolatos hátrányok a megkérdezett 35 évnél fiatalabbak és idősebbek szerint  
(százalékos megoszlás, csak az igen válaszok)**



Ha a munkahelyekkel kapcsolatos, a megkérdezettek által hátrányosnak tartott tényezőket szemléljük, akkor a 35 év alattiak a leginkább kedvezőtlennek a sok utazást tartják, az ebbe a csoportba tartozók közel fele jelölte meg ezt a válaszlehetőséget, ugyanakkor a kevés fizetést említi 31,7 százalékuk. A 35 évnél idősebbek 41,8 százaléka hátrányként a kevés fizetést említi, ugyanakkor a sok utazást jelölte meg 34,6 százalékuk. Kisebb arányban kiemelték még a biztonságérzet hiányát, és a nem jó munkakörülményeket is. A munka megbecsületlenségét, a szakmai tudás kihasználtságát mindkét korcsoport elenyésző mértékben tartja hátránynak egy munkahelyen.

**A munkahelytalálásban/váltásban megmutatkozó akadályok a megkérdezett 35 évnél fiatalabbak és idősebbek szerint (százalékos megoszlás, csak az igen válaszok)**

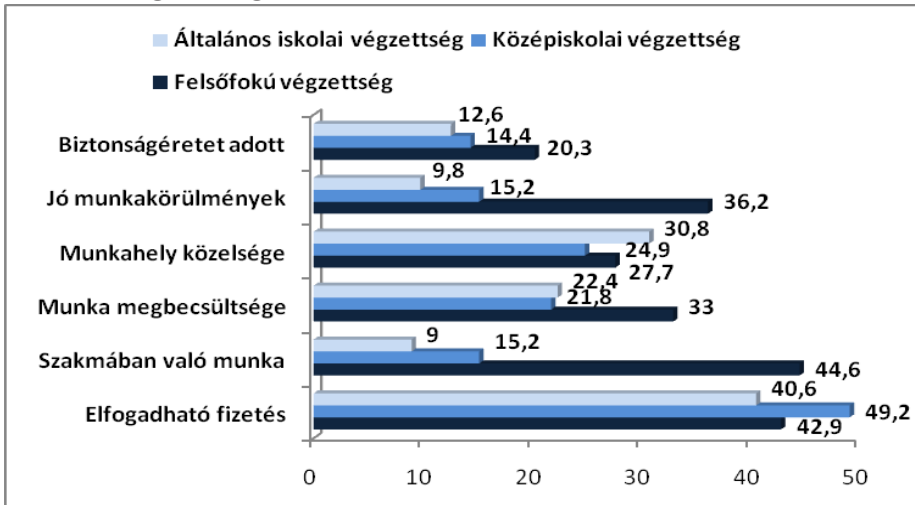


Nagyobb, a vélekedések szintjén megmutatkozó különbségeket találunk az arra a kérdésre adott válaszok esetében, mely azokra a tényezőkre kérdezett rá, amik a megkérdezetteket a munkahelytalálásban, illetve váltásban akadályozzák. A fiatalok közel egyforma arányban említik az, hogy nem kínálnak a munkahelyeken megfelelő fizetést, és nem tudják vállalni az ingázást más településre. 11,6 százalékuk arra hivatkozik, hogy van amivel dolgoznia otthon, míg 8,8 százalékuk említi azt, hogy az általa elsajátított szakmában nincs elég munkahely, 6,4 százalékukat pedig leköti a gyermeknevelés. Ezzel szemben a 35 évnél idősebbek a legnagyobb, a munkahelytalálásban akadályként eléjük gördülő tényezőnek azt tartják, hogy nem tudják vállalni az ingázást (36,6 százalék), ugyanakkor nagyobb arányban említik azt, hogy a gyereknevelés leköti őket. Arra, hogy nem kínálnak nekik megfelelő fizetést jóval kevesebben hivatkoznak, mint a fiatal korosztály képviselői, ez az arány az ő esetükben 10,3 százalék. Ez arra enged következtetni, hogy a fiatalok kevésbé elégednek meg azzal a munkabérral, amit a munkaadók kínálni tudnak.

Az arra a kérdésre adott válaszból, mely arra vonatkozik, hogy vállalnának-e távmunkát a megkérdezettek úgy tűnik, hogy a fiatalok nyitottabbak az ilyesfajta munkavégzés iránt, hiszen közel 40 százalékuk nyilatkozott úgy, hogy élne ezzel a lehetőséggel szemben a 35 év alattiak 12 százalékos arányával. Ugyanakkor az a következtetés is levonható, mely szerint az idősebb korosztály képviselői kevésbé találkoztak a

távmunkával, mint a lehetséges munkavégzés egy típusával, hiszen 4,6 százalékuk úgy nyilatkozott nem tudja, mit takar a fogalom.

### 3.1.6. Munkához való viszonyban megmutatkozó különbségek iskolai végzettség szerint



Mint a fenti ábrán is látható, a különböző iskolai végzettséggel rendelkező fiatalok másképpen vélekednek arról, mi is jelent előnyt egy munkahelyen. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők messzemenően magasabbra értékelik a szakmában való munkát, illetve a jó munkakörülményeket és a munka megbecsültségét, ugyanakkor a biztonságérzet a munkahelyen is fontosabb a számukra, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők számára. A középiskolai végzettséggel rendelkezők egyértelműen az elfogadható fizetést tartják a legfontosabbnak a lehetséges előnyök közül, míg az általános iskolai végzettséget szerzett fiatalok szintén az elfogadható fizetést tartják fontosnak, ugyanakkor magasabb az ő esetükben a munkahely közelségét említők aránya is.

A különbségek tehát nyilvánvalóan tetten érhetőek, de vajon szignifikáns eltérésekről beszélhetünk-e? Annak érdekében, hogy erre a kérdésre választ adhassak megnéztem a szignifikancia szintet ugyancsak az egyes előnyöket említők körében. A válasz a kérdésre igen, hiszen három, a munkahellyel kapcsolatos előny esetében is függvénytérő összefüggést találtam.

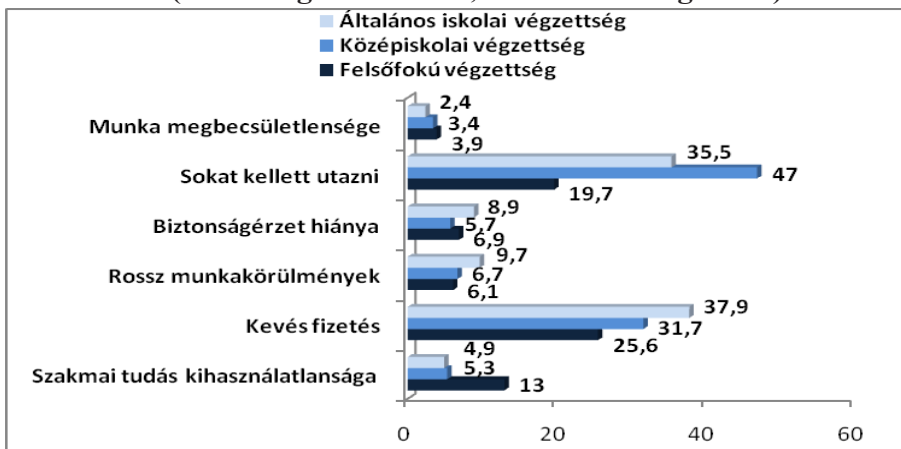
Szignifikáns kapcsolat mutatható ki a szakmában való munka kapcsán

( $p=0,000$ ), hiszen valamennyi kapcsolódási pontban sztochasztikus kapcsolatról beszélhetünk. A szakmai tudást, mint előnyt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők átalagon felüli arányban említik (az adjusztált reziduúm értéke 9), illetve szignifikáns mértékben átlag alatti az általános iskolai (adjusztált reziduúm értéke -3,7), illetve középiskolai (adjusztált reziduúm értéke -4,7) végzettséggel rendelkező fiatalok körében szakmában való munka, mint előny említésének aránya.

A munka megbecsültségére vonatkozó vélekedések kapcsán ismételt szignifikáns kapcsolatot fedezhetünk fel ( $p=0,000$ ), azonban ezúttal nem mindenik kapcsolódási pontban. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők átalagon felüli arányban említik ezt a válaszlehetőséget (adjusztált reziduúm értéke 4,9), míg szignifikáns mértékben átlagon aluli arányban tartják fontosnak a munka megbecsültségét a középiskolai végzettséggel rendelkezők (adjusztált reziduúm értéke -3,3).

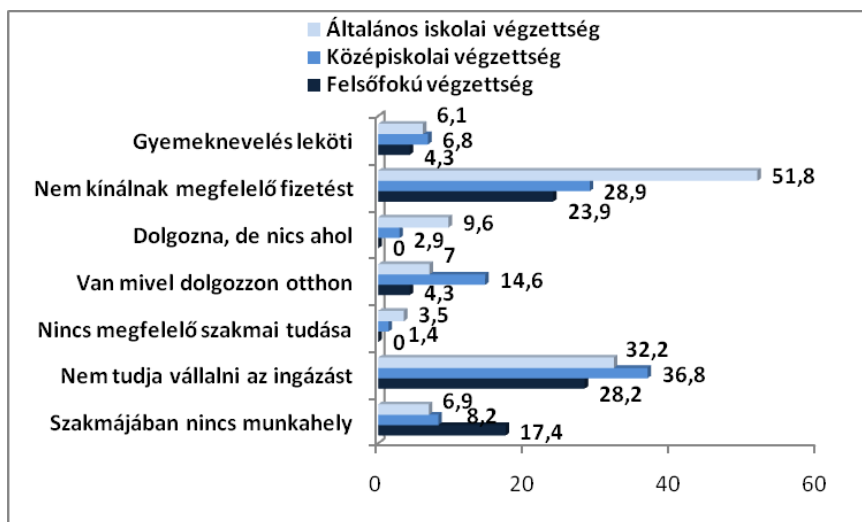
A harmadik válaszlehetőség, amely kapcsán szignifikáns eltérés mutatkozik a jó munkakörülmények, mint előny említése a munkahelyen, hiszen minden kapcsolódási ponton stochasztikus kapcsolat mutatható ki ( $p=0,000$ ). Átlagon felüli arányban tartják fontosnak a munkakörülményeket a felsőfokú végzettséggel rendelkezők (adjusztált reziduúm értéke 6,7), míg átlagon aluli fontosságot tulajdonítanak ennek az általános iskolai (adjusztált reziduúm értéke -3), illetve a középiskolai végzettséggel rendelkezők (adjusztált reziduúm értéke -3,3).

### Munkahellyel kapcsolatos hátrányok a 35 év alattiak körében iskolai végzettség szerinti bontásban (csak az igen válaszok, százalékos megoszlás)



A fenti ábrán egyértelműen látszik, hogy az általános és középiskolai végzettséget szerzett fiatalok a legnagyobb arányban a sok utazást és a kevés fizetést említették, mint hátrányt a munkahely kapcsán. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők majdnem mindenik válaszlehetőséget kisebb arányban említették, de az alacsonyabb iskolai végzettségűekhez hasonlóan a kevés fizetést és a sok utazást tartják hátrányosnak. Mindazonáltal figyelemre méltó, hogy az ezen csoportba tartozók közül említik legtöbbször a szakmai tudás kihasználatlanságát. Ha tovább megyünk az elemzésben, akkor kiderül, hogy ezen kérdésen belül egyik válaszlehetőség esetében sem mutatható ki szignifikáns eltérés. A munka megbecsületlenségét, a biztonságérzet hiányát, illetve a rossz munkakörülményeket mindhárom csoportba tartozók alacsony arányban említik.

### Munkahely találásban/váltásban akadályt jelentő tényezők a 35 év alattiak körében iskolai végzettség szerinti bontásban (csak az igen válaszok, százalékos megoszlás)



A fenti ábrát szemlélve azonnal szembeötlő, hogy az általános iskolai végzettséggel rendelkezők kiemelkedően magasabb arányban említik a munkahelytalálásban/váltásban akadályt jelentő tényezők közül azt, hogy nem kínálnak nekik megfelelő fizetést, ugyanakkor az előző két vélekedéseket tükröző kérdésre kapott válaszuk köszön vissza, amikor ismét az utazást említik magas arányban, úgy látszik az ingázás számukra nagyobb nehézséget jelent. Ez utóbbi kijelentés úgy tűnik

igaznak bizonyul a középiskolai és felsőfokú végzettséget szerzettek esetében is, hiszen ezen két utóbbi csoporton belül szintén az ingázást tartják legnagyobb arányban akadályozó tényezőnek. Ugyanakkor a felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül többen említik azt, hogy nem találnak az elsajátított szakmájuknak megfelelő munkahelyet, ellenben nem hivatkoznak arra, hogy nem lennének elérhető munkahelyek a számukra, vagy hogy szakmai tudásuk hiányossága akadályozná őket. A középiskolai végzettséggel rendelkezők közül többen említik azt, hogy az otthoni munkák lekötik őket, ezért nem tudnak munkahelyre szert tenni.

Ha tovább vizsgálódunk kiderül, hogy a munkahelyszerzést akadályozó tényezők vizsgálatánál, szignifikáns eltérés mutatkozik, az általános iskolai végzettséggel rendelkezők körében ( $p=0.003$ ) az átlagnál magasabb azoknak az aránya, akik azt említik, hogy szeretnének dolgozni, de nem találnak munkahelyet (adjusztált reziduúm értéke 3,3), míg a középiskolai végzettséggel rendelkezők már jóval kevesebben említik ezt (adjusztált reziduúm értéke -2), a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében pedig már nem mutatható ki kapcsolat.

Ugyancsak függvényszerű kapcsolat mutatható ki az iskolai végzettség és a munkahelytalálásban akadályt jelentő tényezők közül a munkaerőpiacról a kevés fizetés miatti kiszorulás esetében ( $p=0,000$ ). Az általános iskolai végzettséggel rendelkezők átlagon felüli arányban, (adjusztált reziduúm értéke 4,6), ugyanakkor a középiskolai végzettséggel rendelkezők átlagon aluli arányban hivatkoznak erre (adjusztált reziduúm értéke -3,2), míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat.

### 3.1.7. Összegzés

- A két korcsoport iskolai végzettségét összehasonlítva megállapítható, hogy a fiatal korcsoport képviselőinek körében magasabb azoknak aránya, akik felsőfokú végzettséget szereztek, mint a technikum, egyetem vagy posztgraduális képzés. Ellenben az idősebb korosztály képviselőire leginkább a szakiskolai végzettség a jellemző. Ez utóbbi magyarázható azzal, hogy a 35 évnél idősebbek esetében magasabb lehet azoknak az aránya, akik a diktatúra időszakában végeztek tanulmányaikat, hiszen akkor kötelező volt legalább 10 osztály elvégzése, az állam nagy hangsúlyt fektetett a szakképzésre.

- A 35 évnél fiatalabbak és idősebbek megközelítőleg ugyanakkora arányban voltak alkalmazva munkahelyen a lekérdezés időpontjában.

- Korcsoportos sajátosságot tükröz, hogy nagyobb arányt tesz ki a fiatalok esetében azoké, akik még nem voltak alkalmazásban, mint az idősebb korcsoport esetében. A nem alkalmazottak csoportján belül mindkét korcsoportban magas a háztartásbeliek aránya, ami arra enged következtetni, hogy a munkaerőpiacra beintegrálódni nem tudó nők a háztartásban keresnek maguknak elfoglaltságot a településen. Értelemszerűen a 35 év alattiak körében a tanulmányaikat folytatók, míg az ennél idősebbek csoportján belül a nyugdíjasok vannak nagyobb arányban. A fiatalok munkaerőpiaci helyzetéről árulkodik az, hogy esetükben a munkahelyet keresők nagyobb arányban vannak jelen. A vállalkozói kedv minkét életkori csoportban alacsony.

- Munkanélküliségi állapotról a két korcsoportban megközelítőleg ugyanakkora arányban számoltak be a megkérdezettek, de itt érdemes figyelmet fordítani arra, hogy ez a fiatalok esetében ismét arra utal, hogy a munkaerőpiacra való beintegrálódásuk nagyobb nehézséget jelent, hiszen ha azt vesszük alapul, hogy mennyi ideje érték el az életkort, mely után alkalmazottá válhattak, akkor az idősebb korcsoport képviselői esetében a munkavállalás lehetősége hosszabb időtartamig volt lehetséges.

- Munkatapasztalata tekintetében a fiatalok az idősebb korosztályhoz hasonulnak, hiszen ugyanazokon a munkaterületeken próbálták ki magukat, mint a 35 év alattiak. Nyilván ebben a tekintetben azt is számításba kell venni, hogy lehetséges, hogy ezeken a munkaterületeken van lehetőség elhelyezkedni a településen és környékén, de ennek ellenére is azt lehet mondani, hogy a fiatalok nem törekednek másfajta, viszonylag újszerű szakmákban elhelyezkedni.

- Szintén korcsoportos sajátosság, hogy a legtöbb 35 év alatti 1-től 5 évig terjedő időtartamig volt alkalmazásban, míg az idősebb korosztály hosszabb időtartamú alkalmazotti viszonyról számolt be.

- A fiatal korcsoport képviselői a gazdálkodási hajlandóság terén kevésbé hasonulnak az idősebb korosztályhoz, kevesebben foglalkoznak közülük mezőgazdasággal, állattenyésztéssel.

- Ismét a fiatalok munkaerőpiaci helyzetéről árulkodik az, hogy többen vállalkoznak vendégmunkára közülük, mint az idősebbek közül. Emögött meghúzódhat az is, hogy nem találnak megfelelő munkahelyet itthon, vagy egyáltalán nem találnak, de másfajta elvárásaik is lehetnek



a munkahelyekkel kapcsolatban, mint amit az itthoni munkaadók biztosítani tudnak. Emellett a fiatalabb korosztályba tartozók között feltehetően kevesebb azok száma, akik házasságban élnek. A külföldi munkavállalás rendszerességéről kapott adatok egyrészt arra mutatnak rá, hogy a fiatalok rugalmasabbak, mint az idősebb korosztály képviselői, ugyanakkor árulkodó adat az is, hogy sokkal inkább jellemző rájuk az, hogy állandó jelleggel külföldön tartózkodnak.

- Összességében nézve a fiatalok számára a munkahelyen a legfontosabb az elfogadható fizetés, emellett a munkahely közelsége és a munkájuk megbecsültsége is számít. Az idősebb korosztály képviselői a munkahely közelségét tartották a legfontosabb előnynek, ezt követi az elfogadható fizetés, a munka megbecsültsége és a szakmában való munka.

- A hátrányok kapcsán, amik egy munkahelyen felmerülnek ismét a fizetéssel és a munkahely közelségével kapcsolatos elvárások köszönnek vissza mindkét korcsoport esetében. Ugyanakkor a 35 év alattiak közül többen említették a szakmai tudás kihasználatlanságát, míg az ennél idősebbek nagyobb igényt tartanak a biztonságérzetre és jó munkakörülményekre a munkahelyükön.

- A munkahelytalálásban akadályozó tényezőként felsorolt válaszlehetőségek közül a fiatal korcsoport esetében sokkal magasabb azok aránya, akik úgy vélik, hogy a fizetés, amit kínálnak nekik nem elegendő. Mindkét korcsoportban szintén magas azok aránya, akik azt említették, hogy nem tudják vállalni az ingázást, ugyanakkor a fiatalok közül többen említik, hogy van amivel dolgozzanak otthon, a 35 év felettiek körében pedig azok aránya magasabb, akiket a gyermeknevelés köt le.

- A fiatalok korcsoportján belül a felsőfokú végzettséggel rendelkezők a szakmában való munkát nagyobbra értékelik, mint a középiskolai és általános iskolai végzettséggel rendelkezők, ugyanígy a jobban képzettek a munka megbecsültségét nagyobb arányban tekintik előnynek egy munkahelyen, mint az alacsonyabban képzettek, valamint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők a jó munkakörülményeket is fontosabbnak tartják, mint az általános és középiskolát végzettek.

- A munkahellyel kapcsolatos hátrányok esetében szignifikáns eltérés nem mutatható ki ugyan, de látható, hogy a középiskolai végzettséggel rendelkezők sérelmezik leginkább a sok utazást a munkahelyre, míg a kevés fizetést a legtöbben az általános iskolai

végzettséggel rendelkezők közül említik.

- A munkahelytalálásban felmerülő akadályok közül az általános iskolai végzettséggel rendelkezők esetében szignifikáns eltérés mutatkozik, átlagosan magasabb arányban említik azt, hogy dolgoznának, de nem találnak munkahelyet, illetve ugyanerre átlagon aluli mértékben hivatkoznak a középiskolát végzettek. Ugyanakkor a kevés fizetés is ismét előtérbe kerül, hiszen szintén az általános iskolát végzettek a kevés fizetést említik átlagon felüli, míg a középiskolai végzettséggel rendelkezők átlagon aluli arányban.

### **3.2. Jövőkép és munkaerőpiac: egy megközelítési lehetőség**

A dolgozat tárgyát képező elemzés több vonatkozásban is szorosan kapcsolódik, illetve kapcsolatba hozható a helyi fejlesztéssel. Olyan témakörrel van szó, amelynek a munkaerőpiac, a tanulás, a materiális és immateriális endogén adottságok halmaza, a helyi identitás jelenségek körkörösen összekapcsolódnak, meghatározzák egymást. Dolgozatom keretében csak vázlagszerűen, de ki szeretnék térni a kutatási eredmények fejlesztéspolitikai hasznosításának lehetőségeire is. A munkaerőpiaci adottságokkal és opciókkal kapcsolatos eredmények szakmai alapozást kínálnak konkrét munkahely teremtési, képzési programok tervezésére és indítására, ezzel ennek a dolgozatnak a keretben nem kívánok foglalkozni. Egy rövid ismertetés és összegzés keretében azt szeretném jelezni, hogy milyen lehetőségek adódnak a munkaerőpiaci elemzés ismeretében a helyi fejlesztés stratégiai kezelésére, ha az ilyen elemzést más témakörben végzett elemzéssel összevetve próbáljuk alkalmazni, értelmezni. Rövid ismertetésem és összefoglalóm egyben módszertani kísérlet is abban az értelemben, hogy tapasztalatom szerint a térségben végzett lokális elemzéseket nem kapcsolják össze, s ezzel kihasználatlanul marad az a lehetőség, hogy a helyi fejlesztésben szinergikusan közelítsék meg a problémákat. Két elemzés összekapcsolására jó lehetőséget ad az a tény, hogy 2014-ben település léptékű, komplex jövőkép vizsgálat (Foresight típusú program) is készült Gyergyóremetén, amely szintén több vonatkozásban érintette a foglalkoztatás és a helyi fejlesztés kérdéskörét.

Az alábbiakban röviden bemutatom a jövőkép elemzés azon elemeit, amelyet a közös értelmezés számára fontosnak tartok, majd pedig –

csak jelzésszerűen – néhány megjegyzést teszek a közös értelmezés lehetőségeire vonatkozóan. A bemutatáshoz a KAM által végzett program belső használatra készült kutatási jelentését használom fel, amely a Gyergyóremete – Jövőkép, Közösség címet viseli (KAM 2014).

### 3.2.1.

Gyergyóremete esetében a Foresight program kifejezetten azért készült, hogy a helyi fejlesztési folyamatot támogassa. A cél az volt, a minél teljesebb képet kapjanak a lakosság igényeiről, elvárásairól. A Program kulcsfontosságú eleme volt a lakossággal és/vagy a lokális fejlesztésben szerepet játszó csoportokkal, személyekkel való rendszeres kommunikáció, a jövőkép-kutatás eredményeként kialakítható jövőkép-szenáriók megfogalmazása, és ezek lakossági támogatottságának megvitatása. A jövőkép-szenáriók kapcsán elindított párbeszéd lehetőséget adott számos helyi szereplő számára, hogy véleménye megosztásával tevékenyen bekapcsolódjon a helyi fejlesztési folyamatokba. Mindez keretet teremt ahhoz, hogy az ezután induló programokat, akciókat, kezdeményezéseket a jövőkép programban részt vállaló helyi szereplők magukénak érezzék, motiváltabbak legyenek a további programokba való bekapcsolódásban. A Gyergyóremetén végzett jövőkép-kutatás a Foresight típusú kutatások módszertanát követte (Delphi típusú kérdőív alkalmazása, fókuszcsoportok, interjúk, szenáriók kialakítása és megvitatása stb.)

Az adatfelvétel a következő kérdéskörökre irányult: a helyi közösség alakulása, munkaerőpiac és foglalkoztatottság, a helyi intézmények és szervezetek működése, a település fejlődésének további alakulása, Gyergyóremete ismertségének és vonzerejének alakulása, gazdálkodás, a fiatalok helyzetének alakulása, az iskola és továbbtanulás, kultúra és művelődés, a jövőbeli fejlesztésekkel kapcsolatos elképzelések.

A következőkben ennek a munkának néhány olyan eredményét emelném ki, amelyek a munkaerőpiaci elemzéssel közvetlenül kapcsolatba hozhatók. Fontosnak tartom kiemelni, hogy ezek a megállapítások a jövőre vetítve fogalmazódtak meg, tehát a fejlesztéspolitikai tervezésben, munkában távlatilag is figyelembe vehetők.

- A lakosságnak a településhez való kapcsolódása magas fokú, s ez nem csupán az idősebb korcsoportokat jellemzi, hanem a fiatalokat is
- A helyi közösség működésében a lokális identitás kiemelten fontos

szerepet játszik.

- A település lakossága az endogén adottságokat értékeli, azoknak a további fejlesztésben nagy szerepet szán.

- A fiatalok a település jövőjéről alkotott képben fontos szerepet kapnak.

- Látható, hogy a közösségi összefogás, az együttműködési hajlandóság is helyi erőforrást jelent, amit hasznosítani lehet.

- A helyi vezetés, a helyi intézmények elfogadottsága, támogatottsága magas.

### 3.2.2.

A lokális identitás erejének, szerepének megmutatkozását azonban élesen ellenpontozza a munkaerőpiaci helyzet. Akár a legfontosabb problémákra, akár a továbblépési lehetőségekre kérdeztek rá a kutatás során, mindig a helyi munkaerőpiaci helyzet került az említések első helyére, mégpedig kiemelt módon.

**Említések sora:** Munkahelyek létrehozása, Tejporgyár helyzetének rendezése, Helyi utak javítása, Borvízfürdő létrehozása, Külső beruházások, Turizmus fejlesztése, Munkahelyek létrehozása fiataloknak, Közösségfejlesztés stb.

Ebben a sorban azonban a “Munkahelyek létrehozása” opció a kutatás keretében kialakított rangsorolási módszer szerint 382 pontot kapott, majdnem annyit, mint az összes többi opció együttvéve!

Ez az a pont, ahol a munkaerőpiaci elemzés véleményem szerint összekapcsolható a Foresight kutatás eredményeivel, és véleményem szerint egy fontosnak mutakozó helyi fejlesztési alapelvre hívják fel a figyelmet. Ennek lényege az, hogy a helyi munkaerőpiaci kérdéseket (akár az értelmezésről, akár a megoldások kereséséről van szó) nem célszerű kizárólag gazdasági, munkahelyteremtési, anyagi kérdésként kezelni.

Ha a jövőképek kutatás eredményei egyértelműen azt mutatják, hogy a község lakosságának jövővel kapcsolatos gondolkodásában egyértelműen a pozitív vélekedések vannak túlsúlyban, s ez a pozitív vélekedés szemmel láthatóan a lokális identitás erejéből, a helyhez, a közösséghez való kapcsolódás erejéből fakad, akkor ezt, mint endogén értéket/erőforrást a munkaerőpiaci helyzet kezelésében nem célszerű figyelmen kívül hagyni. Olyan helyi vonatkozású képzési és munkahely teremtési kezdeményezéseket célszerű tervezni és indítani,

amelyek ráhangolódnak a lokális identitás által hordozott közösségi folyamatokra és energiákra, s amelyek a maguk során hozzájárulnak ennek a helyi identitásszerkezetnek a további erősítéséhez. A helyi munkahely teremtési és képzési tervezés és gyakorlat akkor lehet sikeres, ha az aktuális konkrét munkaerőpiaci gondok megoldása mellett programszerűen hozzájárul a helyi fejlesztési folyamatok további felértékelődéséhez, a társadalmi részvétel mértékének és hasznosságának növekedéséhez, a lokális identitáskonstrukció elemeinek és folyamatainak támogatásához.

#### 4. Következtetések

A fentebb bemutatott eredményekre alapozva levonható a következtetés, mely szerint a fiatalok csoportja hasonulni látszik munkatapasztalat, a munkához való viszonyulás, vélekedés terén az idősebb korcsoportéhoz, mindazonáltal az elvárások, igények szintjén megmutatkozik, hogy magasabb fizetést várnának el a munkájukért, illetve az, hogy a külföldi munkavállalás inkább jellemző a fiatalokra is azt tükrözi, hogy már valamelyest másképp viszonyulnak a munkához. Ezek szerint a külföldi munkahelyek inkább eleget tudnak tenni az elvárásaiknak, mint az itthoni munkahelyek. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében egyértelműen kimutatható, hogy a munka szubjektívizálódása tetten érhető az esetükben, hiszen sokkal inkább elvárják a munkahelytől azt, hogy becsüljék meg a munkájukat, szakmai tudásukat vegyék figyelembe és használják ki, illetve legyenek jó munkakörülményeik. Ebből következik, hogy a székelyföldi térségben, ezen belül Gyergyóremetén is megmutatkoznak annak a globális trendnek a jelei, ami fokozatosan módosítja a munka célját és értelmét, azonban egyenlőre csak a fiatalok korcsoportjában, ezen belül is a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében látszik kibontakozni.

Az elemzés eredményei (a modell újratermelődése, a változások részleges jelei) azt jelzik, hogy olyan a vizsgált térség rurális településein a munkaerőpiaci folyamatokra a jelenleginél jóval nagyobb figyelmet kell fordítani. Ez nem csupán foglalkoztatási, gazdasági kérdés, hanem igen összetett, soktényezős és sokszereplős fejlesztéspolitikai kérdés, amely a gazdaság mellett érinti a képzést, a helyi adottságok hasznosításával kapcsolatos gyakorlatot, a közösségi szerveződést, a helyi identitást, s nem utolsósorban igényli a helyi fejlesztéssel kapcsolatos szakmai kompetenciák erősítését.