

**Gergely Orsolya**

## **Struktúrafüggés vagy innováció? A fiatalok munkaerőpiaci integrációjának térségi akadályai<sup>1</sup>**

### **1.Bevezetés**

A székelyföldi, hangsúlyosan félperiferikus vidéki térségben a fiatalok munkaerőpiaci integrálódása kedvezőtlen, ez alól nem képeznek kivételt a felsőfokú képzéssel rendelkező fiatalok sem (Bíró et al. 2016). Ez a közbeszédnek is egy gyakori témája, egyfajta negatív diskurzus, amelyet általában személyesen ismert példázatokkal igazolnak, illetve egy kiemelt okkal magyaráznak. Ezen okok közt szerepel a munkalehetőségek hiánya, az alacsony bérezés, a fiatalok nyugat-európai érvényesülési terve. A helyzet természetesen sokkal összetettebb, az okok és a kontextus is komplexebb. A fiatalok munkaerőpiaci integrációja kiemelt EU szakpolitikai téma is, viszont elsősorban a munkanélküliség csökkentése a cél, nem feltétlenül a munkalehetősége minőségének, vagy a szerves integráció a cél. A térségi elitek azon a véleményen vannak, hogy a fiatalok helyzete nagyon fontos, és a fiatalok térségi szerepvállalása is alapvető térségi érdek (Bíró et al. 2006)

Abban deklaratíván minden fontosabb térségi gazdasági, politikai, oktatási felelős egyetért, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok szakmai-társadalmi integrálódása a vidéki térségek versenyképességének egyik kulcsfontosságú feltétele. Ez a térségi közéletben hangsúlyos téma: fontos kérdés, megoldatlan kérdés, nehéz munkához jutni, alacsonyak a fizetések, munkatapasztalatot kérnek a kezdőktől stb. Vannak ilyen jellegű kezdeményezések, viszont szlogenek annál több. A „*A fiatalok maradjanak itthon*”, „*Alkalmazni kell fiatalokat*”, „*Támogassuk a fiatal vállalkozókat/gazdákat!*”, „*Adjunk lakást a hazatelepülő fiatal szakembereknek*”. Ezek nagyon sok esetben szlogen szintjén maradnak.

---

<sup>1</sup> A tanulmány a 2015-ben végzett csoportos DOMUS kutatási program Kutatási jelentése alapján foglalja össze jelzésszerűen a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének néhány meghatározó jellemzőjét. A kutatásban résztvettek: Bíró A. Zoltán, Gergely Orsolya, Székely Kinga Katalin, Ozsváth-Berényi Hajnal, Bogyor Izabella, Bíró Z. Zoltán. A kutatási program teljes anyaga a KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja adattárában érhető el. A szakmai anyag egy részlete publikálásra került a “Vidék és társadalom. DOMUS csoportos kutatási programok” című kiadványban (Szerkesztette Bodó Julianna, Státus Kiadó, Csíkszereda, 2019).

## 2. Térségi helyzetáttekintés

### 2.1 Munkaerőpiaci integráció – máshol

A munkamigrációs tervek a térséggel való azonosulás alacsony fokát jelzik. A munkaerőpiaci magatartások és munkamigrációs opciók mögött – a fiatalok körében – egymástól eltérő csoportok vannak. Ezeket a csoportokat olyan tényezők határozzák meg, mint például a falusi-városi lakhely, a család anyagi helyzete, a fiatalok tanulmányi eredménye, a nem, a szülők iskolázottsági szintje, a szülők iskolázottságának jellege. Ez azt is jelenti, hogy megoldásokkal csak a csoportok ismeretében lehet érdemben foglalkozni.

A munkaerőpiaci gondok és a munkamigrációs opciók annál a csoportnál jelentkeznek erőteljesen, amelyet nem szoktunk a problémás csoportok közé sorolni. A jól tanuló, jól szituált, innovatívabb csoport mondja azt – a többinél nagyobb mértékben -, hogy elégedetlen az elfoglalt munkahellyel vagy nem talál a maga számára megfelelőt, s ennél a csoportnál magasak a kilépési opciók is. A jelek arra mutatnak, hogy ez a csoport fordul el legjobban a térségtől.

### 2.2. A munkához való viszony változása

A munka (állás, bér, munkaviszony – tartós, tervezhető forma) mint központi paradigma a modern társadalmakban megkérdőjeleződik. A bérmunka szervező, szabályozó ereje csökken. A bérmunka egyre kevésbé az „emberi lényeg” kifejeződése. A teljes foglalkoztatás esélye lépésről lépésre csökken, a munkaerőpiacon kívüli munkák felértékelődése (egyéni, önfenntartó, családi munka stb.). A munkaerőpiac egyre jobban szegmentálódik, emellett megjelennek azok az igények, amelyek a munkahelyek beülésében teret igényelnek a személyes adottságoknak, az egyéni elvárásoknak, a munkavégzés és a tágabb értelemben vett társadalmi szerep összekapcsolásának.

### 2.3. Térségi munkaerőpiac szereplőinek vélekedései

Kutatási eredmények azt jelzik, hogy a fiatalok munkaerőpiaci integrálódásának céljai, módzatai, lehetőségei tekintetében jelen pillanatban lényeges különbség van a munkavállaló fiatalok és a munkaadók között (Biró 2012.) **Munkadók/vezetők** véleménye szerint a fiatalok munkaerőpiaci sikerét akadályozza az, hogy nem készítik fel őket kellő mértékben a munkahelyre, szakmai tudásuk kívánivalót hagy maga után, szakmai tapasztalatuk nincs vagy csekély. Ugyanakkor szinte kivétel nélkül elvárják, hogy a munkahelyen a fiatal munkaerő végezzen el mindent, legyen jól felkészült, legyen benne egyéni kitartás, ismerje a román nyelvet és idegen nyelvet, legyen előnyös

megjelenése, s mindezek mellett a személyes kapcsolathálóval is rendelkezzen. A gyakorlati tapasztalat alapján még hozzátesszük, hogy a fiatalok elsősorban a pénzre koncentrálnak, s kevés köztük az olyan akit a jövő érdekel, aki törekvő.

A **munkavállaló fiatalok** azt szeretnék, hogy ne dolgoztassák őket képzettségi szintjük alatt, rugalmas munkavégzést tegyenek lehetővé számukra, biztosítsanak továbbtanulási lehetőséget, legyen esély a munkahelyi ranglétrán az előrelépésre, s kiemelten fontos az, hogy a munkahely hosszabb távra legyen biztos. Az ismereteik és a gyakorlati tapasztalataik alapján azt mondják, hogy a bérek alacsonyak, a szakmai tudást kevésbé hasznosítják, sok a rutinmunka, gyakran kell túlórázni. A még munkahellyel nem rendelkező és a már munkahelyi tapasztalattal rendelkező fiatalok között a különbség annyi, hogy a tapasztalattal rendelkezők körében a negatívumok valamivel erősebbek. Ez arra utal, hogy a fiatalok körében a munkahelyekről, a munkaadókról alkotott „tudás” nagyvonalakban közös.

A munkáról, munkahelyről alkotott két fenti kép nem csupán különböző, hanem *két különböző modell*, amelyek sok tekintetben ellentétesek egymással, kizárják egymást. A kétféle modell közelítése nem könnyű. Természetesen lehet azt is mondani, hogy a fiatalok legyenek türelemmel, dolgozzák le az *inaséveket* stb. Föltehetően a maga szempontjából, a maga értékrendje és célrendszere szerint mindkét félnek igaza van.

### 3. Térségi munkaerőpiaci integrációs modellek

A KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja keretében végzett térségi kutatások eredményei alapján úgy látjuk, hogy ebben a vidéki térségben, a fiatalok körében két pólus mentén rendeződnek a munkaerőpiaci elhelyezkedések (munkavállalás, a munkahely beélésének módja, karrier stratégiák, a munkahellyel való azonosulás módja és mértéke stb. A meghatározó az még mindig a **struktúrafüggő munkahelyi integrálódási modell**. Ez inkább hivatalokra, termelő cégekre, szolgáltatási hálózatokra, valamint a családi munkaerőpiaci modellekre jellemző. Jellemzi az igazodás létező/működő szerkezetekhez, szokásokhoz, kialakult beidegződésekhez. Ugyanakkor itt az egyéniség alárendelése történik: aki bekerül adott struktúrába, idővel magáévá teszi a szokásrendet, akkor is, ha az nagyon eltér attól, ami korábban elvárt egy munkahelytől, munkakörnyezettől. Ugyancsak jellemzi a kötött tevékenységforma, azaz a fordizmus hivatali formája: nincs szabad mozgástér, nincs egyéni megoldás, nincs rugalmasság.

Az **innovatív munkahelyi integrálódási modellek**re már sokkal inkább jellemzőek azok a tényezők, amit a struktúrafüggőnél hiányolhatunk. Olyan, mint az egyéni szabad(abb) mozgástér, a rugalmasság úgy munkaidőben, mint feladatok, feladatkörök, idő és munkaszervezés. A csapatmunka, a kötetlen(ebb) időkezelés, a projektjelleg. Szintén nem elhanyagolható jellemző az egyedi megoldásokra való nyitás, annak ellenére is, ha nyilván itt is a termékcentrikusság jelen van. Ez a fajta modell inkább civil szervezetekre, médiára, team jellegű programokra jellemző.



1. ábra: A székegyházi térségi munkaerőpiac jellemzői

A kétféle integrálódási modell csak két szélső pólus, köztük sokféle átmenet van. Az, hogy egy munkahely melyik modellhez áll közelebb, sok esetben intézményfüggő, más esetekben szakmafüggő (egy-egy tevékenység, munkakör kapcsán elképzelhető egy innovatív forma olyan hivatalon, cégen belül is, amely egyébként más munkakörök, munkatársak tekintetében a struktúrafüggő modell követi, de ez elég ritka. Példa: pályázati író vagy média munkakör egy önkormányzatnál). De elképzelhető az is, hogy egy természeténél fogva innovatív munkahely (pl. média) minden munkatársát belekényszeríti a struktúrafüggő modellbe.

Az első modell nem, vagy csak kismértékben kínál lehetőséget olyan munka végzésére, amely kreatív és innovatív komponenseket tartalmaz, s amely a betöltött munkahely keretében a szakmai karrierépítésre és a társadalmi pozícióépítésre egyaránt lehetőséget kínál. A második modell minderre keretet, vagy több lehetőséget kínál.



2. ábra: Az innovatívabb modell jellegzetes szférái

### 3.1. Az innovatív integrálódási modell térségi környezete

A **fiatal munkavállalók** munkaerőpiaci opciói trendszerűen az innovatív pólus fele vonzódást jelzik. Ezt többféle tényező jelzi, amely számos kvalitatív kutatásunkból kiderült. A fiatalok azt szeretnék, hogy ne dolgoztassák őket képzettségi szintjük alatt, a munkaidő lehetőleg legyen rugalmas, a munkahelyük biztosítson számukra továbbtanulási lehetőséget. Ugyanakkor szeretnék, ha lenne reális esély a munkahelyen belül a karrierépítésre, az előrelépésre. Mindennek érdekében a munkahely hosszabb távra legyen biztosítva számukra. A többségnek az a véleménye, hogy a szakmai tudást a munkahelyeken kevésbé hasznosítják, sok a rutinmunka.

Ezeket a magatartásokat elsősorban a diplomás fiatalok esetében figyelhetjük meg, de igényként megjelennek már a középiskolásoknak a munkaerőpiaci elképzeléseiben is. Megjegyezzük, hogy térségi kutatásaink során a fiatal korosztály körében a munkaerőpiaci integrációnak többféle modelljét, magatartás mintáját különítettük el, ezek ismertetésével azonban jelen tanulmány keretében nem foglalkozunk.

A **munkaadók** elképzelése a struktúrafüggő munkavégzési modellt preferálja. A térségi hivatalos/intézményes szegmens viszonyulása a kreatív szereplőkhöz. A kifejezetten innovatív pozíciók egy részét a térségi hivatalosság/intézményesség értékesnek nevezi/tartja ugyan, de egyfajta periférikus pozícióban („fenn kell tartani ezeket is”, „sok pénzbe kerülnek” stb.) tartja, azt érzékeltetve, hogy „köszönjük meg, hogy fenntartjuk őket”. Erre példa a képzőművészet, zene, színház, kulturális intéz-

mények stb. Más részük (kiadók, projekttervezők, design, IT szektor) stb. tartsa el magát a piacról. A munkaadók elképzelésének, illetve munkahely és munkaerő menedzselési gyakorlatának alakulását alapvetően befolyásolja az erre a vidéki térségre jellemző munkaerőpiaci szerkezet. Ennek egyik alapvető meghatározó eleme a hivatalok, illetve a hivatali munkahelyek (az úgynevezett "irodai" munkahelyek) dominanciája, a gazdasági szegmens kisebb szerepvállalása, a vállalkozások kis mérete, a viszonylag kevés szakmai specializációt igénylő iparágak dominanciája, a K+F szektor fejletlensége, a szolgáltatási szektor által megkövetelt szakmai kompetenciák alacsony szintje és hasonlók. A térségi nem hivatali munkahelyeket alig kéttucat foglalkozás dominálja, s csak nagyon kevés van olyan, amely innovatív, kreatív hozzáállást igényel. Az alacsonyan képzett, könnyen cserélhető, alacsony bérért dolgozó alkalmazottak menedzselése alakította ki a munkaadók körében (a hivatalokban és a gazdasági szektorban egyaránt) azt a tudást, értékrendet és gyakorlatot, amelynek alapján a munkaerő toborzását, megtartását, a feladatok meghatározását és ellenőrzését végzik.

**A térségi egyetemek** szakmai struktúrája és képzési tartalma értelemszerűen arra irányul, hogy nagyobb szerepet adjon az innovatív kompetenciáknak (kivétel nyilván a könyvelő képzés stb.) Jellegetes példa, hogy fontosak a kommunikáció, menedzsment, fejlesztéspolitikai, projekt, marketing jellegű tárgyak és szakok, s ezek nagyobb vonzást gyakorolnak az egyetemi képzésre jelentkezőkre is. Miközben a struktúrafüggő szemlélet képviselői (intézményvezetők, munkaadók, közvélemény formálók egy része – ez generációs kérdés is!!) a saját munkahelyük szerinti, egy adott tevékenységi területre jól "betanított munkaerőt" szeretnének látni, és elmarasztalják az egyetemi képzést a szakmai felkészítés hiánya miatt. Ez a kétféle, strukturálisan ellentétes viszonyulás termeli ki azt a helyzetet, hogy az ebben a térségben egyetemet végzett fiatalok nehezen találják meg a helyüket (rendszerint csak akkor, ha szerencsésen kifognak „innovatív” helyeket vagy egyénileg teremtenek maguknak ilyen munkaköröket).

### 3.2. Egy sajátos térségi korlát: a tehetséggondozás elit értelmezése

A kérdéskör sajátos vetületét képezi a tehetséggondozás térségi szemlélete is gyakorlata. Sok más témakörtől és társadalmi gyakorlattól eltérően, ebben a tekintetben a térségi intézmények és a családok felfogása, gyakorlata között konszenzus van. Ennek lényege az, hogy mind az intézmények (iskolák, egyéb képzőhelyek, támogató intézmények), mind pedig a családok az innovatív, kreatív adottságokat a „tehetség” fogalmához kapcsolják, mégpedig a „kivételes”, „nem mindennapi” tehetség értelmében, amivel csak kevesen rendelkeznek. Az így értelmezett tehetségnek ebben a vidéki térségben kétféle megnyilvánulási formája van. Az egyik a kiugróan jó

iskolai teljesítmény, ami egyébként esetben nem feltétlenül innovatív vagy kreatív, de intézményi és társadalmi megítélése a különleges adottság és a különleges teljesítmény kategóriájába sorolja. A különleges tehetség másik megnyilvánulási formája a művészetek gyakorlásával kapcsolatos adottság (ebben a térségben: zene vagy képzőművészet), illetve a téli sportok világa. Mind az intézmények, mind pedig a családok részéről egy sor explicit és implicit támogatási forma alakul ki annak érdekében, hogy a tehetségesnek tartott fiatal megfeleljen a térségből való kilépést lehetővé tevő kritériumoknak.

Ami témánk szempontjából igazán lényeges az az, hogy mind az intézmények, mind pedig a családok felfogása szerint az ilyen kivételes tehetségek érvényesülési területe a térségen kívül van. A kivételes egyéni adottságok érvényesülésének módja és feltétele az, hogy az ilyen fiatalnak máshol, a térségen kívül kell érvényesülnie és karriert befutnia, a térségben való tartózkodása (képzési idő) arra való, hogy felkészüljön a térségből való kilépésre. Ez az elitjellegű, és kifejezetten elit-termelő társadalmi tudás (de a gyakorlat is) a tehetségessé válást egyfajta szelektációs folyamatként és csak úgy értelmezi és akként is értékeli.

Ennek a szemléletnek és gyakorlatnak témánk szempontjából három negatív következménye van. (a) Ez a felfogás nem ad teret az innovatív, kreatív tartalmaknak (csak annyiban, amennyiben azok a szelektációs feltételek teljesítéséhez kapcsolódnak). Ugyanakkor (b) az érintettek körét nagyon szűkre zárja, akik a szelektációs folyamatfeltételeinek nem felelnek meg, azok több „nem tehetségesek”, átlagos szereplők minősülnek vissza, s elesnek az explicit és implicit támogatástól is. Nem melleleg (c) erőteljesen korlátozza egy olyan térségi közvélekedés, tudás kialakulását, amely az innovatív, kreatív tartalmak szélesebb körű és pragmatikusabb értelmezését veszi alapul.

### 3.3.A közvélekedés, mint környezet

**A térségi közéleti vélekedés struktúráját** alapvetően az erre a vidéki társadalomra jellemző „munkafelfogás” (értsd: mit tekintenek ebben a térségben általában értékes és hasznos munkavégzésnek) határozza meg. Ennek két fontos, esetenként külön-külön is érvényesülő, máskor pedig összekapcsolódó és egymást erősítő komponense van. Az egyik összetevő az a tudás/meggyőződés, hogy a fizikai munkával és az értékesíthető termékkel jellemezhető munkavégzésnek, illetve az ilyen munkavégzést lehetővé tevő munkahelynek prioritása van. A másik összetevő a munkavégzési lehetőség stabilitásával és formalizáltságnak mértékével kapcsolatos. Az első összetevő a „termelő” munka ellenében – nyíltan vagy burkoltan – minden más tevékenységet leértékel, vagy nyelvi-szimbolikus eszközökkel lefokoz. Ez a nézőpont elismeri a vezetői, értelmiségi és hasonló munkakörök kompetenciáját és autoritását,

de az ilyen munkavégzések társadalmi hasznosságát a termelői munka mögé sorolja, vagy legalábbis távolságtartással kezeli. Jellemző mondás az, hogy „a mérnöknek tudása van, de dolgozni a munkás dolgozik”.

A térségi közvélemény által elfogadott és értékelt második munkatípus a hivatali munkához kapcsolódik. Az ilyen típusú munkahely és munkakör felértékelését a fentiekben említett második összetevő hordozza, amely azzal kapcsolatos, hogy a munkahely legyen biztos, s kapcsolódjon hozzá valamilyen mértékben státusz-érzés (mások számára „vagyok valaki”). A térségre jellemző „munkafelfogásnak” van néhány olyan fontosnak mutakozó következménye, amely az egyetemet végzett fiatalok térségi munkaerőpiaci integrációjára is kihat.

#### 4. Összegzés

A fentiekben jelzett két komponens az olyan munkahelyet és munkakört értékeli fel, melyben a munkavégző egyén valamilyen tőle függetlenül is létező rend, szerkezet része. A tudásuk implicit módon leértékelődik, de a tudásszerzési periódus is (egyetemi hallgatói státusz, az ott idő, az ottani tevékenység). A térségi munkafelfogásba „nem illeszkedő” kompetenciákat akkor tartják értékesnek, ha az lehetőséget ad a térségből való kilépésre, a térségen kívüli érvényesülésre (pl. zenész, képzőművész stb.). Mindez arra utal, hogy a térségi társadalmi szerkezet nem nyitott az innovatív, az egyéni jellemzőket előtérbe helyező kompetenciákra. Nem csupán arról van szó, hogy az ilyen kompetenciákat nem tartják értékesnek vagy fontosnak, hanem arról is, hogy nincsenek ilyen kompetenciákat befogadni tudó munkahelye és munkakörök!! Maga a munkaerőpiaci szerkezet és működési mód az, amely strukturálisan távol tartja magától az innovatív munkavégzők kompetenciáját, illetve magukat a munkavégzőket is. Vagy amennyiben befogadja őket, mint munkavállalókat (személyeket), akkor nem tart igényt az innovatív tudásra, mert nem tudja azt strukturálisan integrálni. (Ez a jelenség szemléletes példája annak, hogy ebben a vidéki térségben egy strukturális jellemző miként tudja – működési módja révén – fékezni a társadalmi innovációt és a térségi versenyképesség kialakulását.)

Természetesen az is fontos, hogy a tudás, a vélekedés szintjén is távolságtartás van, de látni kell azt, hogy a struktúra és annak működés módja szintjén is distancia termelődés van. Mindez a gyakorlatban azt jelentheti, hogy ha egy községi polgármester – meggyőződése szerint – szívesen foglalkoztatna település arculat építésében, település marketingben jártas kommunikációs szakembert, akkor ehhez nincs megfelelő szervezeti keret, illetve abba illeszthető intézményesített feladatkör. Ha pedig felsőutastásra ilyen munkahelyet kötelező lenne létrehozni, akkor nagy gondot okozna a mindennapi munkavégzés tartalma, más munkakörökhöz való illesztése, haté-



konyságának mérése stb. Jellemző példa, hogy a forrásbevonással foglalkozó munkatárs alkalmazásának igénye és munkavégzési tartalma a 2000-es évek elejétől máig fokozatosan kialakult, de szervezeti keret hiányában rendszerint valamilyen büjtött formában kell megoldani (pl.a munkahelyi besorolás és a munkakör nem esik egybe, vagy valamilyen, a hivatalhoz kötődő civil szervezet keretében kell megoldani az alkalmazást), s ezek a kényszermegoldások késleltetik a szóbanforgó szakmai tudás, illetve az azzal rendelkező fiatal szakemberek karrierépítését, társadalmi pozicionálódását.

## 5. Felhasznált és hivatkozott szakirodalom

- Biró A. Zoltán (szerk.) 2007. *Székegyföldi elitek jövőképe*. Csíkszereda: Alutus Kiadó.
- Biró A. Zoltán (szerk.) 2012. *A Harghita megyei fiatalok munkaerőpiaci integrációja*. Csíkszereda: Státus Kiadó.
- Bodó Julianna (szerk.) 2004. *ALMa – Access to the Labour Market*, Phare 2000programja keretében. Multimédia Trans Alapítvány.
- Bodó Julianna 2008. *Diskurzusok és életutak a migráció tükrében*. MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest: Scientia Humana.
- Gergely Orsolya 2009. *Fókuszban a fiatalok. Életmód, fogyasztás, stratégiák*. Csíkszereda: Státus Kiadó.