

*Vehrer Adél – Belényesi Izabella*

# **Erdélyi magyarok a romániai munkaerőpiacon**

## **Hungarians of Transylvania on the Romanian Labour Market**



### *Összefoglalás*

Tanulmányunkban a romániai magyarok munkaerőpiaci esélyeit és helyzetét vizsgáljuk, és rávilágítunk a negatív és pozitív tendenciákra is. Kérdőíves kutatásunkban arra keressük 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 hiányosságában vagy az eltérő kultúrában keresendő, végül a román–magyar konfliktusok valóban jelen vannak-e a mindennapokban, vagy mindez csupán a média által gerjesztett tévhiten alapul.

### *Summary*

In this study we examine the opportunities and situation of Hungarians on the Romanian labour market. We also highlight positive and negative trends. With our research questionnaire, we are seeking answers to whether the Hungarian labour force prefers Hungarian dominated jobs and how much they are discriminated against because of their nationality. Whether conflicts in the workplace are due to a lack of Romanian language skills, or because of differences in the culture. And finally, whether Romanian–Hungarian conflicts really exist in everyday life, or if all this is just based on a myth created by the media.

---

DR. VEHRER ADÉL, PhD, egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem (vehrer.adel@sze.hu), BELÉNYESI IZABELLA okl. emberierőforrás-tanácsadó (belenyesi.izabella@gmail.com).

A romániai magyar közösség egy hazánknál nagyobb területen elszórtan él, jelentősen eltérő viszonyok között. Az etnikai térszerkezet alapján három régiót különböztethetünk meg: 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 élnek.<sup>1</sup>

Romániában több nemzetiség együttes jelenléte tapasztalható. A többség és a kisebbség közötti viszony és az ebből adódó feszültségek gyakran etnikai konfliktusokhoz vezetnek. Tanulmányunkban elsősorban azokra a nézeteltérésekre fókuszálunk, amelyek résztvevőjük szerint magyarokra és románokra oszlanak, illetve személyek között vagy szervezetten 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 a hitük. Az eltérő politikai, ideológiai, vallási értékeket valló csoportok tagjai különböznek egymástól nézeteikben, attitűdjeikben, és ezek mentén jelentkezik a konfliktus. 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.<sup>2</sup>

Tanulmányunkban a romániai magyarok munkaerőpiaci esélyeit és helyzetét vizsgáljuk, rávilágítunk az esetlegesen felmerülő nehézségekre is. A vizsgált térségben a téma aktuális, napi szinten jelennek meg hírek a sajtóban és a médiában román–magyar konfliktusokról. Egy közelmúltban megjelent álláshirdetés például így szól: „Ékszerboltunkba elárusítónőt keresünk. Előnyben a munkatapasztalattal rendelkező, jó megjelenésű, fiatal személyek. Magyar nemzetiségűt nem alkalmazunk.”<sup>3</sup> A hirdetés nemcsak nemzetiség alapján, hanem életkor szerint is diszkriminálja a jelentkezőket. Sok hasonló példa alapján a magyar közösségnek nehéz a szülőföldjén kisebbségben élni, miközben őrzi identitásukat és nyelvüket.

## KÉRDŐÍVES KUTATÁS

Kutatásunk során a romániai magyarok munkaerőpiaci helyzetét tekintve arra kerestük a választ, milyen nehézségekkel kell szembenéznük a megkérdezetteknek, a munkavégzés során éri-e őket diszkrimináció, illetve milyen konfliktusokba kerülnek más nemzetiségű munkatársaikkal. Kíváncsiak 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.

Online kérdőívünket 165 fő töltötte ki, melyből 50,3% férfi, 49,7% pedig nő. A mintában szinte minden korosztály képviselteti magát. A legfiatalabb válaszadó 15, míg a legidősebb 70 éves. A kitöltők átlagéletkora 35 év. A tágabban értelmezett Erdély 16 megyéjéből 12-ből érkeztek válaszok. A legtöbb válasz Hargita megyéből érkezett (44,24%), ezt követi Maros (15,15%), Arad (8,48%), Kolozs (7,27%), Temes (3,63%), Bihar (3,63%), Kovászna (2,72%), Szatmár (2,42%), Hunyad (0,60%), Szeben (0,60%) és Brassó (0,60%) megyék. Három megyéből (Fehér, Szilágy, Máramaros) nem érkezett kitöltés.

### 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.

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 a felsőfokú végzettség megszerzésére már csak a válaszadók felének adódott alkalm.

### NEMZETISÉG, ANYANYELV, ROMÁN NYELVHASZNÁLAT

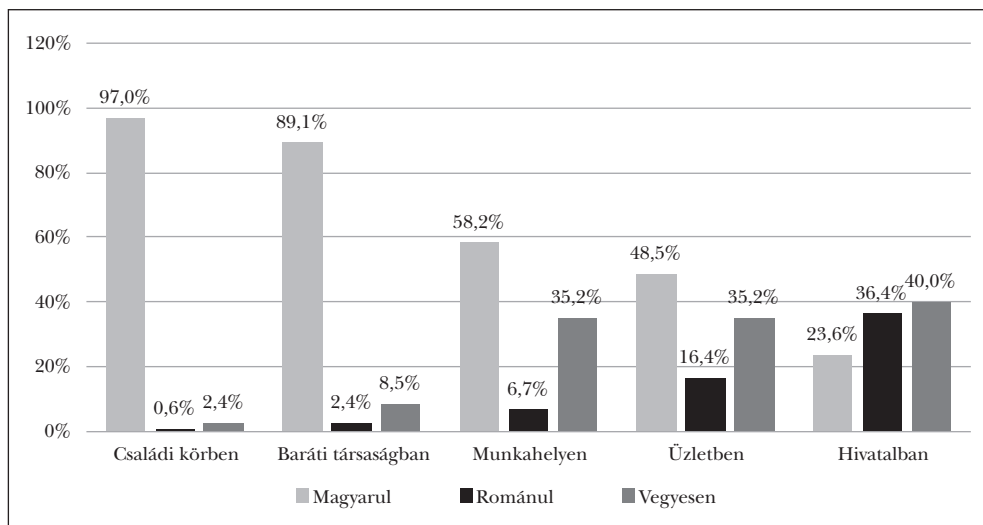
Kutatásunk során kíváncsiak voltunk, a megkérdezettek érznek-e nemzetiségi elkötelezettséget, hovatartozás-tudatot. A válaszokból megállapítható, hogy 1 személy kivételével mindenki magyarnak vallotta magát, így a megkérdezettek 99,4%-a tett tanúbizonyságot magyar kötődéséről és identitásáról. Az identitástudat 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 ketten beszélnek főként románul. A baráti társaságok esetében még mindig döntően a magyar a használatos nyelv (89,1%), a munkahelyen viszont a válaszadók valamivel több

mint fele magyarul beszél. Az üzletekben már kevesebb lehetőség van az anyanyelv használatára (48,5%), a hivatalokban pedig még kevesebb. Az erdélyi magyarok tehát 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 (1. ábra).

1. ábra: Románnyelv-használat



Forrás: Saját szerkesztés.

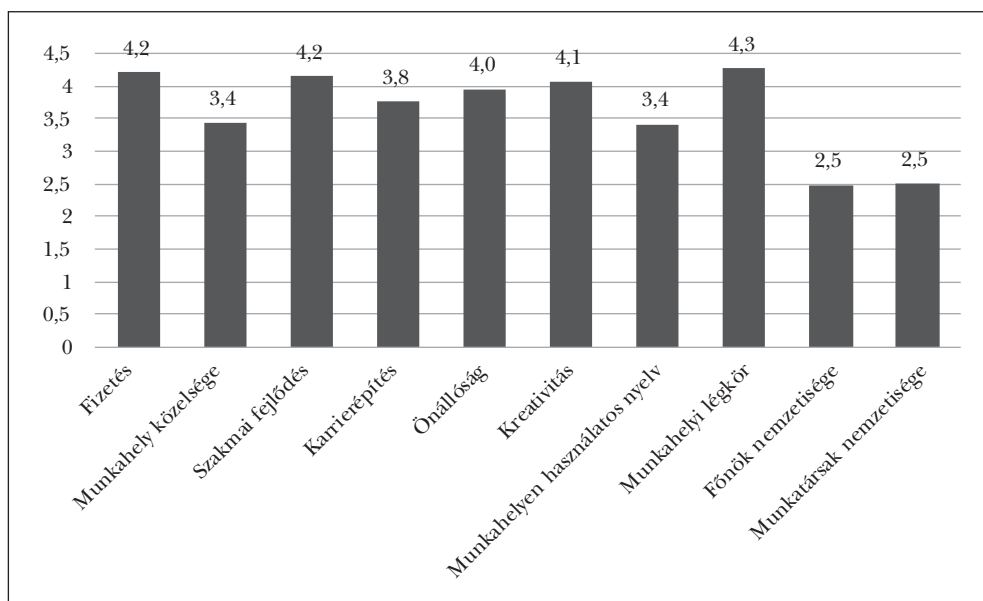
## A MUNKAHELYVÁLASZTÁSRA HATÓ TÉNYEZŐK

A munkahelyválasztást befolyásoló tényezők 5-ös skáláján 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 különböző nemzetiségek között nincs olyan ellentét, amely befolyásolná a munkahelyi életet (2. ábra).

## NEMZETISÉGEK A MUNKAHELYI SZERVEZETBEN

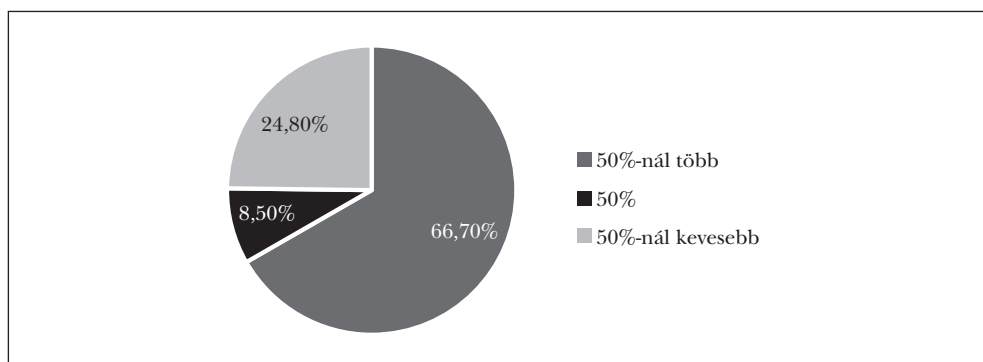
A válaszadók 67,3%-ának magyar nemzetiségű, 25,2%-ának román, 4,4%-ának német, 0,6%-ának dán, 0,6%-ának koreai, 1,3%-ának olasz és 0,6%-ának pedig osztrák a vezetője, illetve munkáltatója. A szervezetek 66,7%-ában a magyarok aránya meghaladja az 50%-ot, 8,5%-ában fele-fele arányban oszlanak meg, míg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

2. ábra: A munkahelyválasztásra ható tényezők



Forrás: Saját szerkesztés.

3. ábra: A magyarok aránya a szervezetben belül



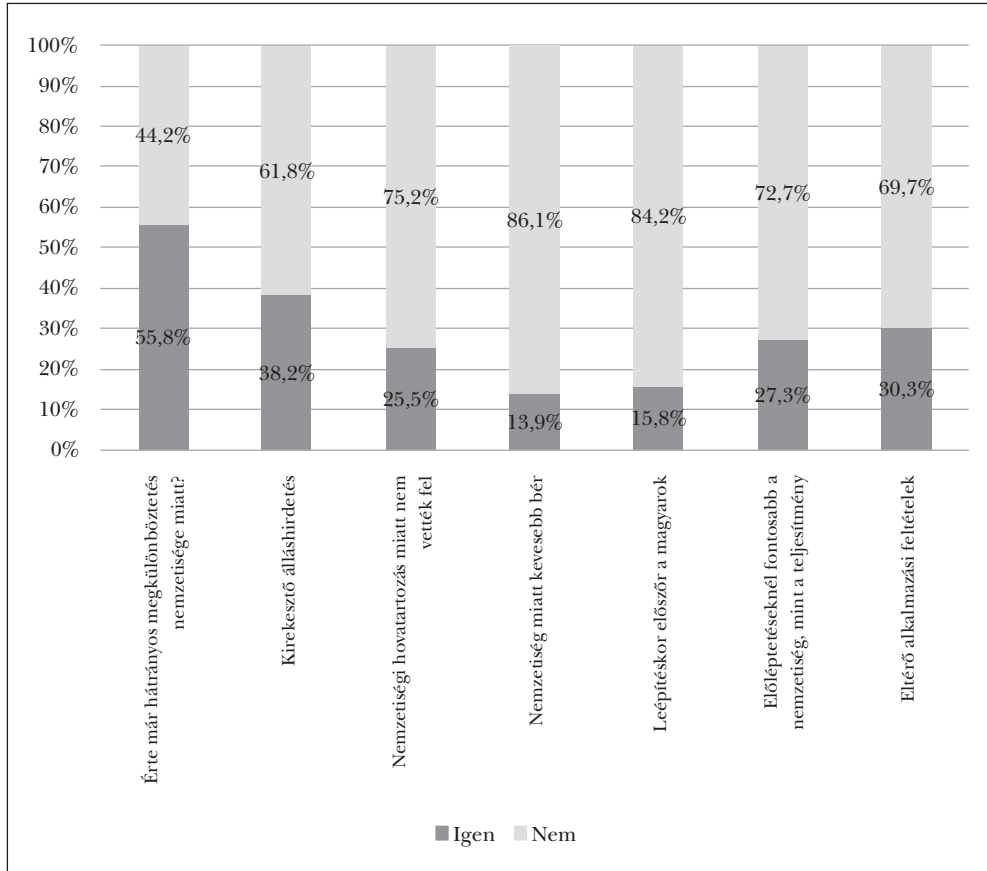
Forrás: Saját szerkesztés.

### A DISZKRIMINÁCIÓ FORMÁI

Kutatásunk fókuszában az áll, milyen mértékben éri az erdélyi magyar munkavállalókat negatív diszkrimináció a romániai munkaerőpiacon. A válaszadók több mint felét (55,8%) érte hátrányos megkülönböztetés, általában a nemzetiségük miatt. A munkához való hozzájárítás 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. Bézézés 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 válaszokból tehát megállapítható, hogy az emberierőforrás-menedzsment minden területét érinti az erdélyi magyarokkal szembeni megkülönböztetés, ám ennek mértéke eltérő (4. ábra).

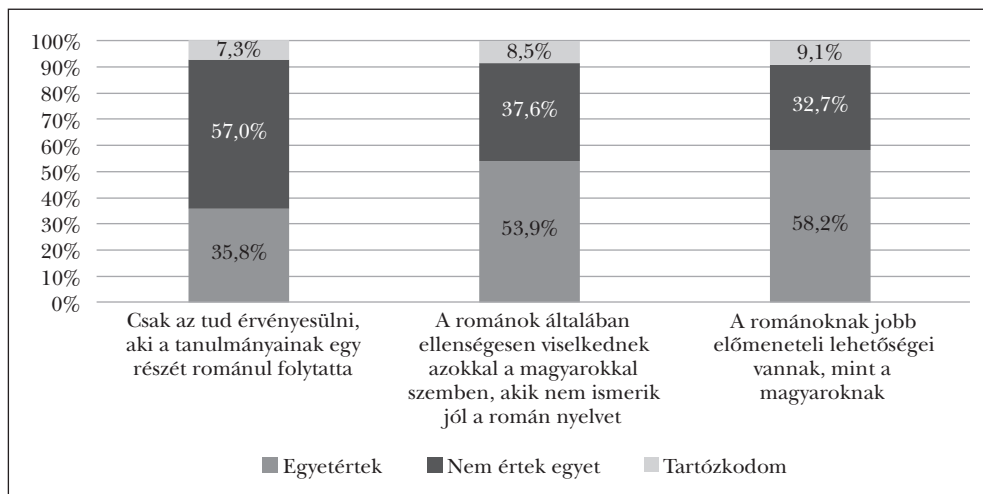
4. ábra: A magyarokat érintő hátrányos megkülönböztetés



Forrás: Saját szerkesztés.

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 (5. ábra).

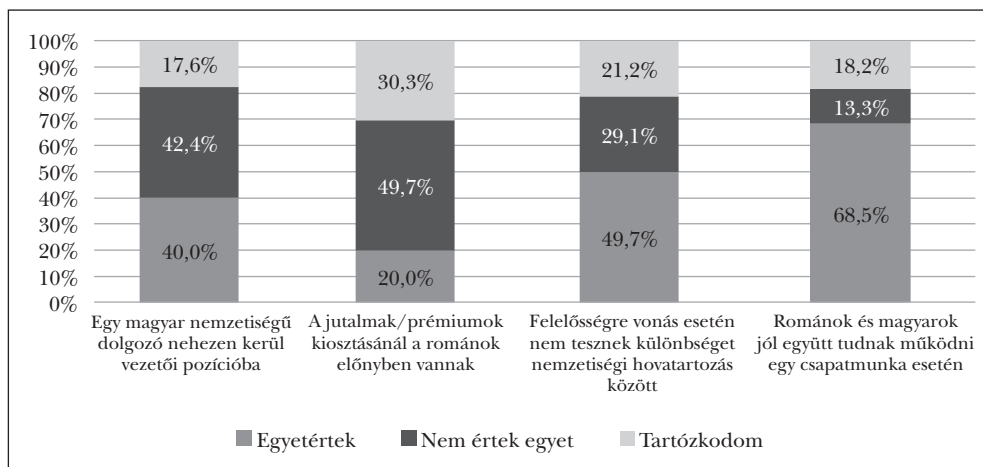
5. ábra: Megkülönböztetés a munkahelyen 1.



Forrás: Saját szerkesztés.

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 (6. ábra).

6. ábra: Megkülönböztetés a munkahelyen 2.



Forrás: Saját szerkesztés.

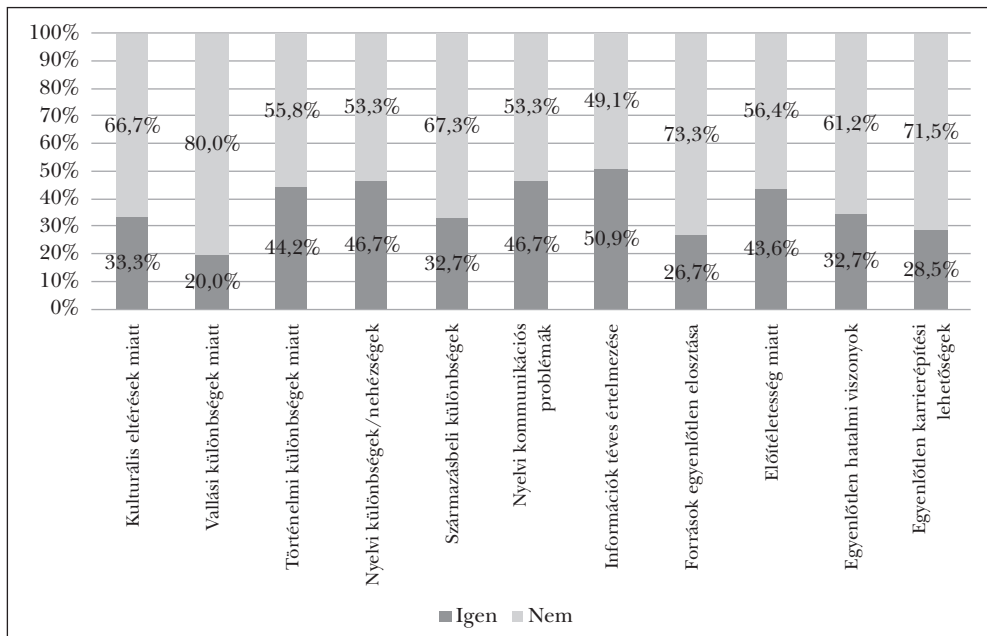
A legnagyobb egyetértés abban az esetben volt, amikor a románok és a magyarok együttműködő képességére kérdeztünk rá: ha együtt kell dolgozniuk a munkahelyen egy közös projekt keretében, mennyire képesek kezelni a kulturális különbségeket, félre tudják-e tenni az előítéleteiket. A válaszadók 68,5% szerint 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 a többségi nemzet és kisebbségi nemzet 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 szervezetben belül, valamint a munkáltatók többsége is szintén magyar nemzetiségű. Ahol észlelnek konfliktusokat nemzetiségek között (30,9%), ott érdemes megnézni, milyen jellegűek ezek az összetűzések.

Akinek már volt munkahelyi konfliktusa a származása miatt, leggyakrabban szóbeli vitába keveredett (52,9%), ezt követik a különböző nézeteltérések (13,7%), majd 9,8%-ban előfordul 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%-a nem válaszolt.

7. ábra: A konfliktusok kiváltó okok szerinti csoportosítása



Forrás: Saját szerkesztés.

Növekvő sorrendbe helyezve megállapítható, hogy a legkevesebb munkahelyi konfliktust a vallási különbségek miatt tapasztalták a kitöltők (20%). Erdélyben már évszázadok óta léteznek 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.

#### A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK ÖSSZEVETÉSE A HIPOTÉZISEKKEL

Első feltételezésünk, mely szerint az erdélyi magyar munkaerőnek fontos, hogy a munkatársak és a vezető nemzetisége magyar legyen, nem igazolódott be. Bár a munkahelyi légkör a legfontosabb a kitöltők szerint – egy ötfokozatú 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 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 munkahelyet, ahol csak magyarokkal vannak együtt.

Második feltételezésünk, miszerint az erdélyi magyar munkavállalókat érte már hátrányos megkülönböztetés a nemzetiségük miatt, beigazolódott. Ezzel az állítással a kitöltők több mint fele (55,8%) egyetértett. Etnikai helyzetükből fakadó diszkrimináció megmutatkozik a munkavállalás minden területén. Az álláshirdetések szövegénél 38,2% tapasztalt kirekesztést, a felvételtől 25,5% esett el. 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, 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 jelentős identitástudatának eredményeképpen elhatárolódik a többségtől, nem asszimilálódott, inkább tradícióik, nyelvük, szokásaik megőrzésére törekszenek. Emiatt máig jelen vannak a kulturális különbségek, illetve a származásbeli eltérések miatti konfliktusok, de a történelmi eredetűek és az anyanyelv-ből fakadóak a legjellemzőbbek.

Az országon belüli konfliktusokat tekintve a többség és a kisebbség közöttiek a leghangsúlyosabbak. Ezek a konfliktusok tele vannak érzelmi töltettel, melyek sokszor a múltban gyökereznek. A szülők átörökítették emlékeiket, sérelmeiket és előítéletes-ségüket a gyermekeikre is, így a lappangó konfliktusok folyamatosan léteznek. A szülőföldjükön maradt erdélyieknek így még számos nehézséggel kell szembenéznük. A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben vannak, nemzetiségük miatt megkülönböztetés éri őket. A kisebbségi létből fakadó hátrányok, mint például az a tény, hogy kedvezőtlenebb előrelépési lehetőségeik vannak, nem kerülnek olyan könnyen vezetői pozícióba, konfliktuspotenciálhoz vezetnek a munka világában is.

A történelem viharaiban sokszor szenvedett Erdély népe lelki töréseket. Ezek a lelki traumák akkor is jelen vannak, ha az egyének személy szerint nem vettek részt a történelmi konfliktusokban, mert a kultúra kollektív emlékezete megőrizte ezt. Mivel az elmúlt idők történelmén képtelenek vagyunk változtatni, el kell fogadnunk a kialakult helyzetet, és törekednünk kell a békés egymás mellett élésre. Ehhez egymás megismerése, elfogadása szükséges. Az erdélyi magyarság Románia jelentős számú kisebbsége, ennek ellenére mégsem kapnak kellő figyelmet az állam kisebbségpolitikai intézkedésében.

## JEGYZETEK

- <sup>1</sup> Kiss Tamás – Barna Gergő: *Népszámlálás 2011. Erdélyi magyar népesedés a XXI. század első évtizedében*. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Kolozsvár, 2013.
- <sup>2</sup> Csepeli György: *A szervezkedő ember*. Osiris Kiadó, Budapest, 2001; Pongrácz Attila: *Vázlat a határon túli magyarság humán erőforrás-tartalékairól*. Humánpolitikai Szemle, 2001, 278–279.; 2010/7–8., 92–99. o.; Vehrer Adél – Molnár Éva: *A vallás szerepe a hátrányos helyzetűek beilleszkedésében*. Gazdaság és Társadalom, 2012/1–2., 220–235. o.; Vehrer Adél: *Határ menti együttműködések*. In: Határ menti együttműködés a felsőoktatásban. Szerk.: Buda Mariann, Kozma Tamás, Acta Paedagogica Debrecina, A Kossuth Lajos Tudományegyetem Neveléstudományi Tanszékének Közleményei. XCVI., Debrecen, 1997, 67–88. o.
- <sup>3</sup> *Bírság a magyarokat kirekesztő álláshirdetésért*. Kitekintő.hu, 2013. december 17. [http://kitekinto.hu/karpat-medence/2013/12/17/birsag\\_a\\_magyarokat\\_kirekeszt\\_allashirdetesert/#.VR5yiPmsWS0](http://kitekinto.hu/karpat-medence/2013/12/17/birsag_a_magyarokat_kirekeszt_allashirdetesert/#.VR5yiPmsWS0)