

KOZÁK GYULA

## SZEMPONTOK A ROMÁNIAI ROMÁK FOGLALKOZTATOTTSÁGÁNAK KUTATÁSÁHOZ

Nem tévedünk, ha azt állítjuk, hogy a roma foglalkoztatottság kutatása erőteljesen fellendült az utóbbi két évtizedben. Több kutatási jelentés, tanulmány, leírás jelent meg ebben a kérdéskörben. Viszont úgy érzem, akkor sem tévedünk, ha azt állítjuk, hogy a témába vágó kutatásokat leginkább helyzetelemzésként írhatjuk le, melyek elsődleges célja nem annyira a foglalkoztatottságot érintő gazdasági, társadalmi vagy politikai jelenségek feltárása, megértése vagy magyarázata, hanem sokkal inkább a pillanatfelvétel szolgáltatott adatok regisztrálása és leírása. Ennek egyik következménye, hogy háttérbe szorul a kutatók alapos, kitartó törekvése arra, hogy a leírt helyzetet kielégítő magyarázattal lássák el, ami végül is azt jelenti, hogy az itt-ott felszülő magyarázó modellek implicitek és inkább kinyilatkoztatás jellegűek, mintsem kifejtett értelmezési keretek, vagy pedig részlegesek, azaz egy-egy részkérdés magyarázatát kísérelik meg anélkül, hogy azt valamilyen átfogóbb értelmezési keretbe foglalják.

Írásomban szerény célt követek: igyekszem a roma foglalkoztatottságkutatásokra reagálni, és megfogalmazni néhány olyan kutatási szempontot, mely talán teljesebbé, vagy kézzelfoghatóbbá teszi, de mindenképpen árnyalja a jelenség megértését. Ebben kétfajta forrásra támaszkodom. Egyrészt egy szociológiai adatfelvételre, amit 2011 februárjában végeztünk el,<sup>1</sup> másrészt pedig a standard gazdaságszociológiai, valamint az etnikai gazdaságot tárgyaló szakirodalomra. Egészen pontosan, írásomban az említett felmérés tervezésekor és adatainak értelmezésekor felvetődő kérdésekre reflektálva emlétek néhány gazdaságszociológiai megközelítésre vonatkozó választ, mégpedig úgy, hogy szem előtt tartom a munkaerőpiac működésének leírására használatos fogalmakat. Úgy gondolom, a vázolt szempontok segítik a foglalkoztatottság jobb megértését és pontosítják a jövőbeli kutatási kérdések megfogalmazását.

*Romák és a munkaerőpiac – elégséges az egysíkú magyarázat?*

Ahhoz, hogy megértsük a szemléletváltás szükségességét, feltétlenül vázolniunk kell a közelmúltbeli romániai kutatások jellemzőit, ugyanis ezek hor-

dozzák a kutatások erőnyeit és hátrányait egyaránt. Röviden jellemezve a rendszerváltás utáni romakutatásokat,<sup>2</sup> a következőket emelhetjük ki. Egyrészt statikusak, mivel a munkaerő összetételének leírását részéssítik előnyben, helyzeti mutatók alapján. Másrészt, az egyén jellemzőire (humán tőke, kulturális adottságok) összpontosítanak. Harmadsorban pedig a leírások kontextusa túl tág, leggyakrabban a gazdasági rendszer változásait érintik, és ritkán veszik figyelembe a munkaerőpiac mechanizmusait, szereplőit és helyi sajátosságait. A strukturális megközelítés, egyénpontosság és a túl tág méretezett kontextus által jellemezhető szemlélet termeli a kutatások eredményeit és értelmezéseit megvilágítva ezek inkább esetleges, intuitív, semmint levezetett kapcsolatát.

A strukturális megközelítés a munkaerő általános jellemzését szolgáló mutatókkal él. Így a foglalkozási státusz, a foglalkoztatottsági ráta, a foglalkozások szerkezete, a romák hagyományos foglalkozásai (rendszerint informális, kisléptékű kezdeményezések, mint a kosárfonás, ékszerkészítés stb.) és alapvető kompetenciáik (azaz írástudás, szakképesítés és iskolázottsági szint) kerülnek figyelmük középpontjába. A roma és a többség fentebb említett mutatók mentén történő összehasonlítása szervezi a helyzet magyarázatát is abban az értelemben, hogy a számottevő vagy szignifikáns eltérések az egyes mutatók tekintetében magyarázó tényezőkké válnak.

Ma már nyilvánvaló, hogy a romák, a teljes népesség szintjén, mindenben alulmaradnak a többségi vagy más etnikummal való összehasonlításban. Egy 1992-ben végzett nagy ívű felmérés adatai alapján elmondhatjuk, hogy a foglalkozási státusz tekintetében a románknál a legmagasabb a nem dolgozók aránya, számottevő a szakképzetlenek, alacsony iskolázottsági szinttel rendelkezők százaléka, nagy a háztartásban elfoglaltak hányada. A foglalkozások rendszere tekintetében pedig elmondható, ugyanazon kutatás alapján, hogy a romák döntő többsége a szekundér szektorban dolgozik napszámosként, mezőgazdasági dolgozóként vagy szakképzetlen munkásként.<sup>3</sup> További kutatások szerint a romák helyzete nem változott az utóbbi húsz évben. A 2007-ben közzétett adatok megerősítik az előbb felvázolt helyzetet,<sup>4</sup> úgy, ahogy ezt későbbi jelentések is megteszik.<sup>5</sup> Jogosan mondhatjuk, hogy nincs hiány a roma munkaerő jellemzésére, és az adatok ugyanabba az irányba konvergálnak, és pedig azt mutatják, hogy a romák részvétele a munkaerőpiacon alacsonyfokú és inkább a szekundér gazdaságba tömörülnek, ami nyilván rosszul fizetett, veszélyeztetett munkahelyeket jelent.

Hogy miért is történik ez így, arra két, egymást részben átfedő magyarázat született. Az egyik értelmében a romák nem rendelkeznek Románia modern gazdasága által megkövetelt vagy előnyben részesített szakmákkal, ami a gazdaság szerkezetváltozásának kontextusában igen nagy mértékben lecsökkent a munkavállalási esélyeiket. Az építőipar beszűkülése, ami fontos iparág volt úgy a szakképzett, mint a szakképzetlen romák számára, és a

hagyományos mesterségek gyakorlása során készített termékek piacának beszűkülése együttesen zárja ki a romákat a munkaerőpiac e dimenzióiból.<sup>6</sup> A másik magyarázat, mely talán a legelterjedtebb,<sup>7</sup> a humán tőkére összpontosít, és a romák foglalkozási státuszát az alacsony iskolázottsággal és szakképtelenséggel magyarázza. Természetesen a magyarázatok nem egydimenziósak. Legtöbb kutató más tényezőket is bevon az értelmezésbe, mint például a diszkriminációt<sup>8</sup> vagy a közösségek reciprocitáson alapuló, egymást fenntartó cseréjét.<sup>9</sup>

Ennek ellenére a magyarázatok esetlegesek és mechanikusak maradnak.<sup>10</sup> Egyrészt, mert e tényezők hatása nincs kifejtve és hatásuk mértéke nincs pontosítva. Másrészt pedig azért, mert a munkaerőpiacról, a munkavállalásról egy sor premisszával élnek, melyek egyáltalán nem nyilvánvalók. Az egyik alapvető feltételezés a munkaerőpiac racionális szerveződésére vonatkozik. *A priori* tételezi, hogy a kereslet és kínálat előbb-utóbb egyensúlyi állapotba kerül. Ennek egyik implikációja, hogy a munkaadó és munkavállaló racionális döntései vezetnek az egyensúly kialakulásához, azaz a kompetenciaszint és beosztás összhangjához. Éppen ezért, mintegy követve a liberális ideológia személyes önérvényesítésre vonatkozó elveit, a humán tőke fejlesztésében látja a foglalkozási státusz sikeres elérését. Ezen premisszák hiányában nehezen érthető meg az iskolázottsági szint növelésébe, mint a munkaerőpiacon elért siker fő biztosítékába vetett hit.

Az alapfeltételezés oka és következménye, hogy a fentebb vázolt megközelítések nem integrálják magyarázataikban a munkaerőpiac mikroszintű működését, aminek megértését szükségesnek látom, ha valamit meg akarunk tudni a roma foglalkoztatottságról. A megértéshez nyilván hozzájárul a strukturális, egyénközpontú, tágran kontextualizált adatfelvétel és leírás, viszont nem elegendő, ha el akarjuk kerülni a humánerőforrás víziójára alapozó szemlélet buktatóit.<sup>11</sup> Következésképpen, az előbbieket kiegészítéseként igyekszem bemutatni a munkaerőpiac működésére irányuló kutatási kérdések szükségességét és a megértésben betöltött szerepét, a már említett kutatás eredményeit illusztrációként használva.<sup>12</sup>

### *Munkaerő-toborzás – szereplők döntése*

Fentebb arra utaltam, hogy az egyéni jellemzők és a foglalkozási státusz viszonyának magyarázata esetleges, mivel nem integrálja a munkaerőpiac szerveződését előidéző jelenségeket. Olyan szereplők, mint az állam, a munkáltatók vagy cégek, a nem roma munkaerő, valamint az ezek között kialakuló viszonyok kimaradnak az elemzésből, ami végül is a foglalkozási státusz szervezésében döntő szerepet játszó intézmények mellőzését jelenti. Ezekről implicit módon feltételezik, hogy gazdasági cselekvéseiket kizárólag

racionális, gazdasági haszonmaximalizáló döntések vezérlik. A következőkben egy ilyen intézmény szerepét mutatom be. Megvizsgálom a cégeket képviselő vezetők munkaerő-toborozási gyakorlatait, valamint a munkaerőről kialakított képet és a vele szemben támasztott elvárásokat. Nem feltételezem, hogy a szereplők kizárólag a gazdasági ésszerűséget tartják szem előtt a döntéshozatalban, hanem megvizsgálom, hogyan döntenek.<sup>13</sup> Remélem, a soron következő, szükségképpen vázlatos<sup>14</sup> leírás világossá teszi a javasolt perspektíva pozitív hozadékait.

A foglalkoztatottságot befolyásoló tényezők közül a munkaerő toborozására és a munkáltatók és munkavállalók interakciójára esett a választásom, mert talán itt követhető a legtisztábban a cselekvések beágyazottsága, ugyanakkor közvetlenül az alkalmazás esélyeit világítja meg, ezen belül pedig az alkalmazáshoz szükséges készségeket. Mekkora súlya van az iskolai végzettségnek a sikeres alkalmazásban? Amennyiben az eddigi kutatások következtetéseiből indulunk ki, legalább két igényre számíthatunk, amely a munkáltatóknál jelentkezik az alkalmazottakkal szemben. Várható, hogy a munkáltatók számára fontos, hogy az alkalmazottak vagy alkalmazásra váró egyének rendelkezzenek iskolai végzettséget, szakképesítést igazoló okirattal, és várható, hogy az alkalmazásnál teszteljék ezeket a képességeket, tudást. Amennyiben ez nem igazolódik be, kérdésessé válik az iskolai végzettség és foglalkozási státusz lineáris viszonya és a humán tőke mindent elsöprő befolyása.

A rendelkezésünkre álló adatokból<sup>15</sup> kiderül, hogy a kialakult kép összetett. Egyrészt a különböző beosztásban levő alkalmazottak jellemzése és velük szemben támasztott elvárások eltérnek. Így a vezető beosztásban dolgozókra, az értelmiségi dolgozókra, szakmunkásokra és szakképzetlen munkásokra a cégvezetők más és más értékelési szempontokat alkalmaznak. A magasabb beosztású és értelmiségi dolgozókat leginkább tapasztaltaknak, szaktudással rendelkező alkalmazottaknak látják. A szakmunkásokra leginkább jellemző, hogy rendelkeznek szaktudásukat igazoló oklevéllel és szaktudással, míg a szakképzetlen munkásokra a szorgalom. Másrészt a formális oktatást vagy képzést igazoló okiratot nem tartják fontosnak sem a munkaerő jellemzésében, sem az elvárt kompetenciák tekintetében. A munkáltatók inkább azt szeretnék, ha alkalmazottaik szociális készségekkel (csapatszellem, kezdeményezés, kommunikációs készség) és a munkaetika bizonyos elemeivel (motiváció, fegyelmezettség) rendelkeznének.<sup>16</sup> Harmadsorban, a munkáltatók ritkán és csak bizonyos beosztások esetében mérik fel a jövődöbéli alkalmazottak szaktudását, készségeit.<sup>17</sup>

Ebben a helyzetben az a kérdés, hogy honnan szerzik be az információt a munkaerőről, jövődöbéli alkalmazottakról, információkat, amelyek szükségesek a döntéshez. Az alkalmazást és az azt megelőző periódust a szakirodalomban egy bonyolult folyamatként definiálják, amelyben a cél minél több

és hihetőbb információt gyűjteni a jövődöbéli beosztotról és a munkáltatóról.<sup>18</sup> Ennek egyik módja, hogy az alkalmazás informális keretek között jön létre, ami biztosítja a hiteles információ áramlását, növeli az alkalmazás feletti ellenőrzést. Adataink pontosan azt sugallják, hogy a magas bizalommal és ismeretségi szinttel, azaz társadalmi közelséggel jellemezhető csatornákon keresztül történik a munkaerő toborozása. A leggyakrabban az ismerősök és meglevő alkalmazottak ajánlására alkalmaznak új munkaerőt. Ennek egyik velejárója, hogy a munkahelyekhez a társadalmi hálózatokon keresztül lehet leginkább hozzáférni, azaz a foglalkozási státuszt nagy valószínűséggel a társadalmi vagy kapcsolati tőke inkább befolyásolja, mint a humán tőke.

### *Többen élők – alacsonyabb foglalkoztatás*

Mit implikálnak a fentebb vázlatosan leírtak? Általában a foglalkoztatottság kutatására nézve jelzik, hogy a munkaerő-piaci jelenségek beágyazottak, azaz olyan intézményes és társadalmi kontextusban léteznek, melyek megértése nélkül a foglalkoztatottság mutatói nem érthetőek. A megállapítás általános érvényű, viszont a foglalkozáskutatásokban ritkán veszik figyelembe annak ellenére, hogy a munkaerőpiac intézményei és társadalmi közege adják a kutatások természetes kontextusát. Egy másik következmény, hogy a cégszintű vizsgálat alapján árnyalhatjuk a humán tőke és a foglalkozási státusz viszonyát. Ezek szerint az iskolázottsági szinttel operacionalizált humán tőke csupán egyike, és valószínű nem is a legfontosabb tényezője a munkaerőpiac szerveződésének. Adott toborzási gyakorlat mellett a releváns társadalmi, kapcsolati tőke fontosabb tényezőnek tűnik.

A roma foglalkoztatottság tekintetében pedig megláttatja azt, hogy a munkahelyért való versenybe kerülés feltétele a releváns kapcsolatháló, amin keresztül áramlik az információ a betöltendő munkahelyről. Ennek hiányában a munkát kereső versenyhelyzetbe sem kerül. Így érthető az, hogy a tömbközösségekben lakó romák között miért alacsonyabb a foglalkoztatottsági ráta.<sup>19</sup> Ők azok, akik nem rendelkeznek a szükséges információval. Ha mégis versenyhelyzetbe kerülnek, képességeiket ritkán mérik le, az alkalmazás inkább a bizalom megléte, illetve hiánya alapján történik. Amennyiben a személyről nincs egyéb információ, a munkáltató kategóriába sorolja a pályázót ahhoz, hogy eldöntse az alkalmazás helyénvalóságát. A kategoriális percepción, értékelésen alapuló döntések nem kedveznek a romáknak a létező előítéletek miatt. Ennek alapján talán jobban érthető az a látszólag paradox helyzet, melyben a magasabb iskolázottsággal rendelkező romák adott esetben nehezebben férnek hozzá a munkahelyhez, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők.<sup>20</sup> A foglalkoztatottság szempontjából a társadalmi tőke tűnik meghatározónak. Azaz a humán tőke befolyása a foglalkozta-

tottságra csak a társadalmi tőke figyelembevételével lehet érvényes magyarázó tényező, ami azt is jelenti, hogy a foglalkoztatottságot a munkaerőpiac közvetlen társadalmi és gazdasági kontextusában lehet érdemben elemezni.

### Jegyzetek

- <sup>1</sup> Jelen írás erre a kutatásra épül. A kutatást Vincze Enikő és jómagam terveztük és az adatfelvételt is együtt koordináltuk. A felmérés eredményeit ismertető gyorsjelentés a következő címen található: KOZÁK Gyula: *Studiu asupra pieței forței de muncă*, <[http://femrom.ro/infopub/2011/raport\\_final\\_piata\\_fortei\\_munca\\_kozak\\_2011.pdf](http://femrom.ro/infopub/2011/raport_final_piata_fortei_munca_kozak_2011.pdf)> (letöltve 2011. 03. 16.). A kutatás keretét a <[www.femrom.ro](http://www.femrom.ro)> oldalon található projekt adta. A kutatás tervezése egy előző, székelyföldi adatfelvételre támaszkodott: BARNA Gergő – KISS Tamás – KOZÁK Gyula: *Munkaerő-piaci kereslet Székelyföldön*, 2010 (kézirat).
- <sup>2</sup> A jellemzés nem kutatástörténeti áttekintés, ezért nem is törekszik teljességre. A roma foglalkoztatottság romániai irodalmának áttekintésére L. KOZÁK Gyula: *Raport asupra analizei politicilor publice pentru romi*, 2009, <<http://femrom.ro/infopub/2010/2.1.18.%20raport%20analiza%20politici%20publ%20pt%20romi.pdf>> (letöltve 2011. 06. 16.).
- <sup>3</sup> ZAMFIR, Elena – ZAMFIR, Cătălin (ed.): *Țiganiii între ignorare și îngrijorare*, Alternative, București, 1993.
- <sup>4</sup> FLECK Gábor – RUGHINIȘ, Cosima (ed.): *Come Closer. Inclusion and Exclusion of Roma in Present-Day Romanian Society*, Human Dynamics, Bucharest, 2008.
- <sup>5</sup> CACE, Sorin (ed.): *Accesul romilor pe piața muncii. Aspirații, factori și strategii de reușită*, Expert, București, 2007; DUMINICĂ, Gelu – PREDĂ, Marian: *Accesul romilor pe piața muncii*, Eca, București, 2003; PREDĂ, Marian – DUMINICĂ, Gelu – MOISA, Florin: *Tânărl rom – cauti loc de muncă*, Eca, București, 2004; ZAMFIR, Cătălin – PREDĂ, Marian (ed.): *Romii în România*, Expert, București, 2002.
- <sup>6</sup> ZAMFIR, Elena – ZAMFIR, Cătălin: *i.m.*, 103–104. p.
- <sup>7</sup> Több szerző az iskolázottsági szintet tartja a munkavállalásban döntő tényezőnek, L. ZAMFIR–PREDĂ: *i.m.*; CACE: *i.m.*; DUMINICĂ–PREDĂ: *i.m.*
- <sup>8</sup> PREDĂ–DUMINICĂ–MOISA: *i.m.*
- <sup>9</sup> CACE: *i.m.*, 25. p.
- <sup>10</sup> Természetesen találhatunk részkérdésekkel foglalkozó árnyaltabb elemzéseket, mint például BĂDESCU, Gabriel: *Capital uman și capital social la populația de romi*, In:

BĂDESCU, Gabriel – Grigoraș Vlad – RUGHINIȘ, Cosima – VOICU, Mălina – VOICU, Ovidiu ed.): *Barometrul incluziunii romilor*, Fundația pentru o Societate Deschisă, București, 2007, 76–84. p., melyben a szerző az iskolával szembeni negatív attitűdöt azzal a valamelyest ésszerű döntéssel magyarázza, miszerint a romák nem fektetnek hangsúlyt az iskolázottságra, mivel az esetleges befektetés nem térül meg jobb munkahely, illetve magasabb bér formájában. Ugyanazon iskolázottsági szint mellett a romák átlagban kevesebb pénzt keresnek, mint mások. A magyarázat kritika nélkül hagyja az alapelvet, miszerint a roma foglalkoztatottság az iskolázottság függvénye. Így nem szolgál árnyaltabb értelmezési kerettel.

- <sup>11</sup> HIEBERT, Daniel: Local Geographies of Labor Market Segmentation, *Economic Geography*, 75/1999, 339–369. p.
- <sup>12</sup> A kutatásról talán érdemes még megjegyezni, hogy célja a romák munkaerő-piaci esélyeinek becslése volt. Ennek érdekében szociológiai adatfelvételt végeztünk öt erdélyi nagyvárosban (Arad, Déva, Kolozsvár, Resicabánya, Temesvár) 2010 decemberétől 2011 februárjáig. Véletlen kezdőpontú szisztematikus mintavételi eljárást alkalmaztunk, a mintavételi keret az öt város 5-nél több alkalmazottat foglalkoztató cégeinek összessége. A minta város szinten reprezentatív. A kérdőívet a cégtulajdonosok, igazgatók, intézők töltötték ki.
- <sup>13</sup> A javaslat nem új. Granovetter (GRANOVETTER, Mark: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, *The American Journal of Sociology*, Vol. 91, 1985, 481–510. p.) és utána sokan mások tárgyalták a gazdasági cselekvés beágyazottságát, ami napjainkban, Portes szerint, a gazdaságszociológiai megközelítés egyik alapelve, kiindulópontja. L. PORTES, Alejandro: *Economic Sociology. A Systematic Inquiry*, Princeton University Press, Oxford, 2010.
- <sup>14</sup> A leírás célja nem a romák foglalkozási státuszának magyarázata (ami a munkaerő-piac intézményeinek és aktorainak teljes leírását igényelné), hanem egy szemléletnek a bemutatása, amely vázlatos jellege ellenére felhívja a figyelmet az eddigi megközelítések hiányosságaira. Úgy gondolom, néhány példából is világossá válik, hogy az elterjedt humántőke-szemlélettel nem értelmezhető minden jelenség a munkaerőpiacon, így ha nem is cáfолоm, legalább kérdéssé teszem azt.
- <sup>15</sup> L. KOZÁK: *Studiu asupra forței de muncă*, 1–3. p. az alkalmazott kérdőívről, és 29–36. p. arra vonatkozóan, hogy a cégvezetők miképp jellemzik az alkalmazottakat és mit várnak el tőlük.
- <sup>16</sup> Adataink egybehangzanak hasonló kutatások adataival. L. például HANDEL, Michael J.: Skills Mismatch in the Labor Market, *Annual Review of Sociology*, 29, 2003, 135–165. p. Állítása szerint a munkáltatók kevésbé érdekeltek a kognitív készségekben, mint a munkához kötődő szokásokban, motivációban és attitűdökben (150. p.).
- <sup>17</sup> Az adatokat L. KOZÁK: *Studiu asupra forței de muncă*, Melléklet: 72–75. p.
- <sup>18</sup> FURAKER, Bengt: *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Palgrave, New York, 2005.
- <sup>19</sup> MAGYARI Nándor László: *Muncile Romilor. Raport Asupra Anchetei Sociologice*, 2009, <<http://www.femrom.ro/infopub/2010/2.1.19.%20raport%20despre%20ancheta%20sociologica.pdf>> (letöltve 2011. 06. 16.).

<sup>20</sup> VINCZE Enikő – MORARU, Camelia – HARBULA Hajnalka: *Experiențele muncii și discriminării romilor. Raport asupra cercetării de tip focus grup realizate în cadrul proiectului egalitate prin diferență. Accesul femeilor pe piața muncii, 2009*, <[http://femrom.ro/infopub/raport%20de%20cercetare%20focus%20grup\\_final.pdf](http://femrom.ro/infopub/raport%20de%20cercetare%20focus%20grup_final.pdf)> (letöltve 2011. 06. 16.).