

Csata Zsombor

Helyzetkép a munkaerő-piaci keresletről Erdély magyarlakta vidékein

A tanulmány a népesség foglalkoztatottságának és a munkaerőpiac keresleti oldalának a változásait vizsgálja idősoros statisztikák és egy kérdőíves felmérés eredményei alapján. A vizsgálat mennyiségileg releváns képet nyújt az alkalmazott munkaerő összetételével és rekrutációjával kapcsolatos adatokról, a vállalkozások munkaerő-gazdálkodásával kapcsolatos jövőbeni terveiről, az alkalmazottakkal szemben támasztott szakmai elvárásokról. Az eredmények azt mutatják, hogy az erdélyi megyék munkaerőpiacára a rész munkaidős foglalkoztatottság szerény hányada, a személyes hálózatokon történő munkaerő-rekrutáció túlsúlya a jellemző. A potenciális munkaerő értékelésében a vállalatvezetők a munkakörnek megfelelő képzettség és szakmai tapasztalat helyett a kooperációs és alkalmazkodóképességet, illetve a megbízhatóságot mint karakterológiai jellemzőket sorolták az első helyre. A szerző szociológus, a BBTE Szociológia Tanszékének egyetemi tanársegédje (csatazsombor@yahoo.com).

1. BEVEZETŐ

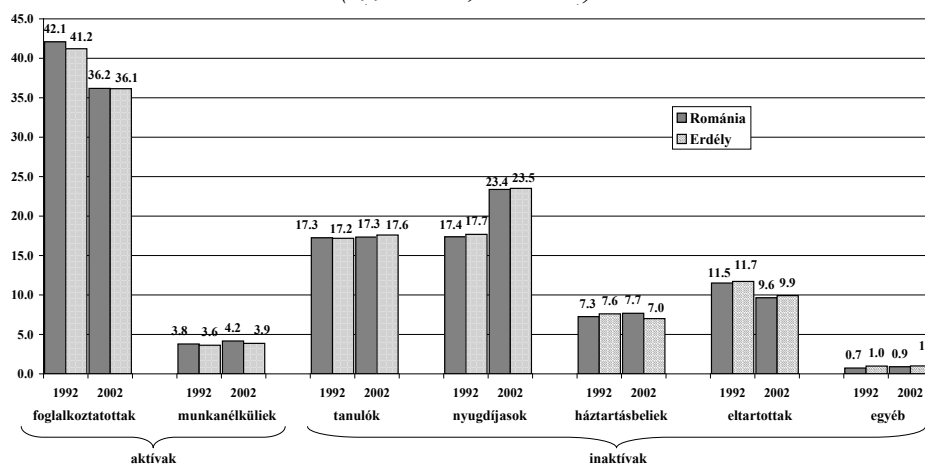
Az erdélyi magyarlakta vidékek munkaerőpiacáról eddig meglehetősen kevés szociológiai szempontú elemzés készült, és vélhetően a megfelelő erőforráshiánnyal magyarázható, hogy a munkaerőpiac munkáltatói (keresleti) oldalát megszólaltató felmérések egyelőre szinte teljesen hiányoznak a hazai társadalomtudományi palettáról.

2006 augusztusa és decembere között az Apáczai Közalapítvány támogatásával a kolozsvári Max Weber Társadalomkutató Központ keretében egy olyan célirányos vizsgálatot végeztünk, amely reményeink szerint túlmutat az elemzési szempontok számbavételén: a kutatás során azokra az elvárásokra, készségekre és képességekre kérdeztünk rá, amelyeket a megváltozott uniós elvárások függvényében a munkaerőpiac keresleti oldala fogalmaz meg a potenciális alkalmazottaival szemben. A kétfázisúra tervezett elemzés első részében a rendelkezésünkre álló statisztikai adatok longitudinális elemzését végeztük el: először megvizsgáltuk a népesség gazdasági aktivitásával, foglalkoztatottságával kapcsolatos időbeli változásokat (lásd 2. fejezet), a vizsgálat második fázisában pedig egy kérdőíves felmérést készítettünk az erdélyi vállalkozások munkaerő-gazdálkodásával kapcsolatban. Szándékunk elsősorban az volt, hogy megismerjük a munkaerőpiac keresleti oldalának alapvető elvárásait a potenciális alkalmazottakkal szemben. Ennek megfelelően a tanulmányunk 3. fejezetében egy olyan – a magyarlakta régiók vállalkozásaira reprezentatív – vizsgálatot mutatunk be, amely mennyiségileg is releváns képet nyújt a) a munkaerőpiac keresleti oldalának összetételéről; b) az alkalmazott munkaerő összetételével és rekrutációjával kapcsolatos adatokról; c) a vállalkozások, vállalatok munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos jövőbeni terveiről.

2. FOGLALKOZTATOTTSÁGI VISZONYOK

A szakirodalom a rendszerváltás nyomán bekövetkezett változások fényében a romániai foglalkoztatottság átalakulásának két fontosabb aspektusát emeli ki (vö. Veres 2003, 2004). Ezek közül az egyik a nagy iparvállalatok leépülésével járó munkaerő-vándorlás, amely a lassú privatizáció és a szolgáltatási szektor lassú ütemű fejlődése miatt a kilencvenes évek elején ún. „primer szektorosodási” folyamatokat indított el, azaz az aktív lakosság jelentős része a mezőgazdaságban, a visszaszolgáltatót földbirtokokon önfoglalkoztatóként kezdett el dolgozni. A másik jelentős változást az inaktív népesség folyamatos növekedése jelentette, amelyet a népesség előregedési tendenciája mellett a törvényes korhatár előtti nyugdíjazás tömegessé válása is magyaráz. Ezek a folyamatok jelentősen átrajzolták a gazdaság aktivitási szerkezetét, a két népszámlálás között eltelt 10 év alatt országos szinten például csaknem 6 százalékkal csökkent a foglalkoztatottak aránya.

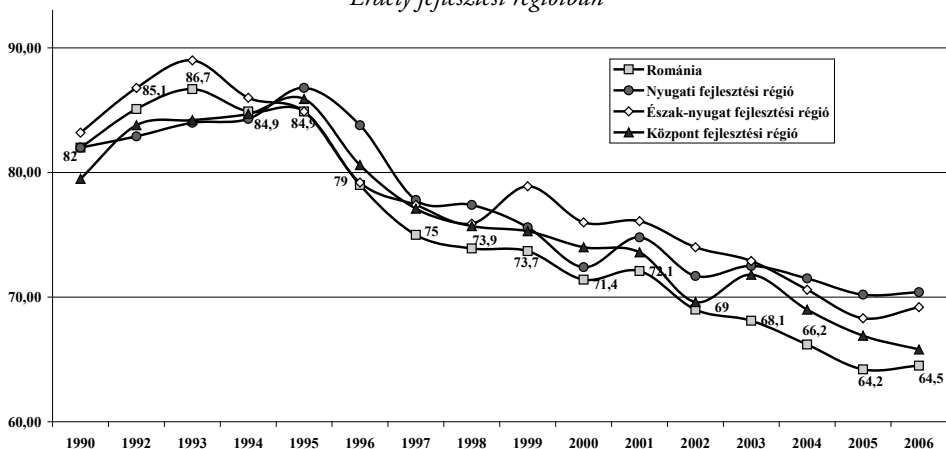
1. ábra. A lakosság gazdasági aktivitásának változása Romániában és Erdélyben (1992–2002, százalékok)



Forrás: Népszámlálási adatok, 1992, 2002

Követve az országos trendeket, az erdélyi megyékben 1992 és 2002 között a foglalkoztatottak száma 5,1 százalékkal (3,182 millióról 2,611 millió főre) csökkent, a nyugdíjasoké pedig 6 százalékkal növekedett (1,366 millióról 1,697 millióra). A többi aktivitás szerinti kategóriában számottevő változások nem következtek be, kivételt jelent az eltartottak arányának csaknem 2 százalékos csökkenése, amely elsősorban az alacsonyabb termékenységi mutatókkal, a gyerekek számának csökkenésével hozható összefüggésbe. A nem munkaképes lakosság demográfiai változásainak hatását kiküszöbölendő, az aktivitási mutatókat a munkaképes lakosságra is kiszámoltuk (lásd 2. ábra). Az eredmények az előbbinél is látványosabbak: a rendszerváltás után eltelt 16 év alatt az aktivitási ráta átlagosan 20 százalékkal csökkent. Az erdélyi megyék statisztikáit vizsgálva megállapítható, hogy ez a csökkenés néhány százalékponttal kisebb az országos átlagnál (különösen a Nyugati Fejlesztési Régióban, ahol az aktívák aránya 82-ről „csupán” 70,2-re csökkent).

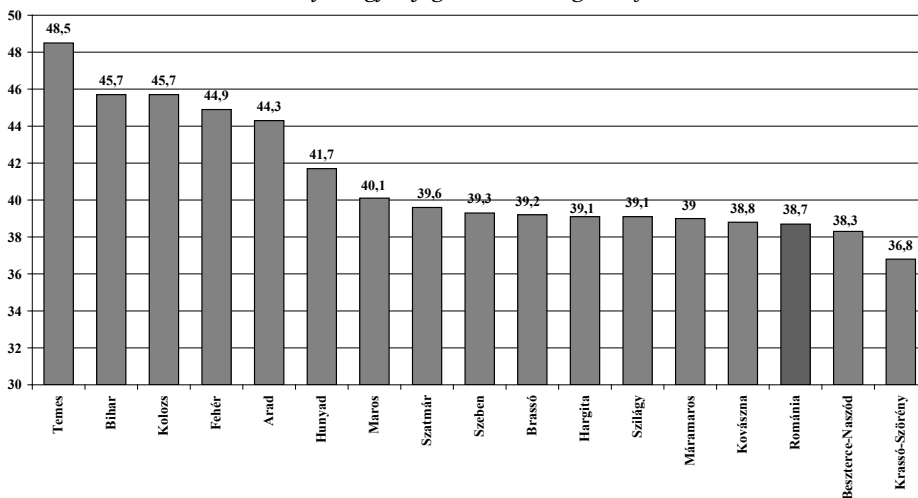
2. ábra. A munkaképes lakosságra számított aktivitási ráta változása 1990 és 2006 között, Erdély fejlesztési régióiban



Forrás: Nemzeti Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci mérleg (Balanța forței de muncă), 1990–2006

A teljes népességre számított foglalkoztatottsági ráta az erdélyi megyékben meglehetősen heterogén képet mutat (lásd 3. ábra), és általában érvényesnek bizonyul az a megállapítás, hogy a magasabb GDP-hozzájárulással jellemezhető megyék foglalkoztatottsága jelentősen meghaladja az országos átlagot. Ebben a helyzetben van Temes (50 százalékhoz közeli rátával), Bihar, Kolozs, Arad és Maros megye, ahol a foglalkoztatottság és az egy főre jutó bruttó nemzeti termék egyaránt az országos átlag feletti.

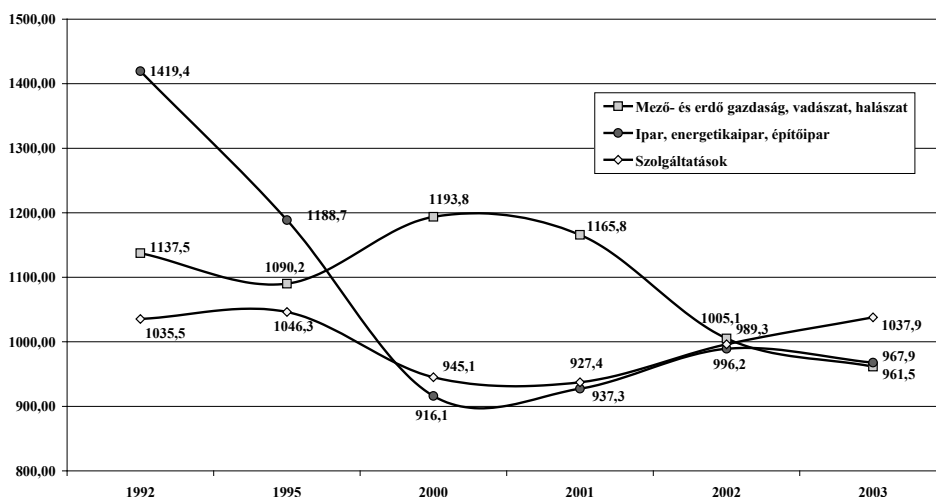
3. ábra. Az erdélyi megyék foglalkoztatottsági rátája – 2005 (%)



Forrás: saját számítások, illetve a Nemzeti Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci mérleg (Balanța forței de muncă), 2005

Fehér és Hunyad megye a gazdasági aktivitás szempontjából ugyan előkelő helyet foglal el a listában, GDP-hozzájárulásuk viszont alacsony, ami kisebb munkatermelékenységre vall. Ezt a diszkrepanciát leginkább a kormányzati támogatással mesterségesen fenntartott foglalkoztatottság magyarázza, amely általában a hátrányos térségeknek minősített, korábbi nehézipari és bányavidékekre jellemző.¹ Fordított a helyzet Szeben és Brassó megyék esetében, ahol az alacsonyabb foglalkoztatottság magas GDP-hozzájárulással társul. Az itt említett két szempont szerint a sort Beszterce-Naszód és Krassó-Szörény megye zárja, de szintén az átlag alatt helyezkedik el a többségében magyar népességű Kovászna és Hargita megye is.

4. ábra. A foglalkoztatott népesség változása a gazdasági szektorok szerint Erdélyben



Forrás: saját számítások, illetve a Nemzeti Statisztikai Hivatal: Területi statisztikák (Statistiche territoriali), 2005

A gazdasági szektorok szerinti foglalkoztatottság alakulása Erdélyben az átmeneti társadalmakra jellemző átrendeződést mutatja, ez azonban a többi közép-kelet-európai országokhoz képest lassabban ment végbe. A kilencvenes éveket a korábban már említett „primer szektorosodási” folyamat jellemezte, ezzel párhuzamban alakult az ipar fokozatos leépülése is. A szolgáltatásokban dolgozók aránya a kilencvenes évek során végig 30 százalék körül alakult, csupán a gazdasági recesszió végét jelentő 2000-es évek elején mutatott enyhe növekedést, és 2003-ban került először relatív többségbe a mezőgazdaságban, illetve az iparban foglalkoztatottakhoz képest. Ebben az évben a foglalkoztatottak 32,4 százaléka a primer, 32,6 százaléka a szekundér, és 35 százaléka a terciér szektorban dolgozott. A nemzetgazdaság főbb ágazatai szerinti

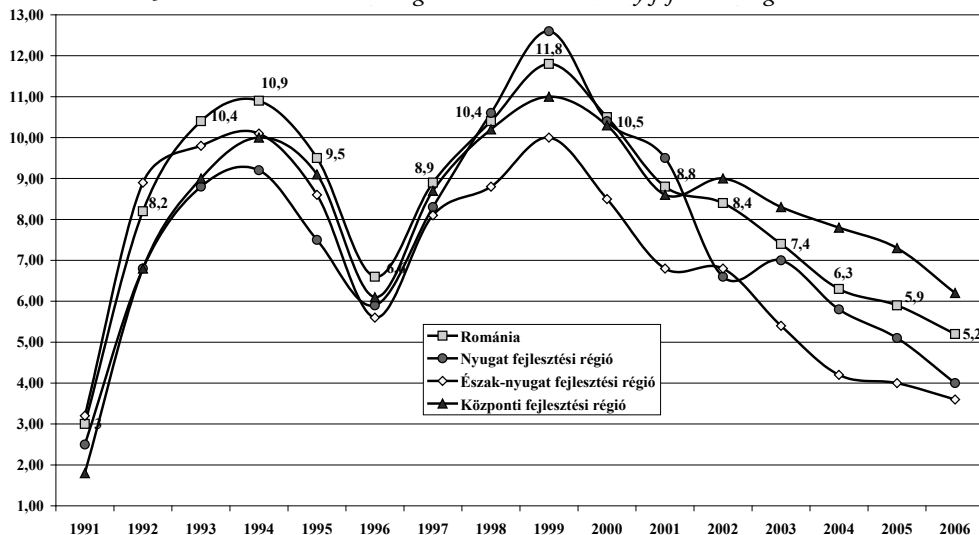
¹ Ezek a térségek a szocializmus erőltetett iparosításának az áldozatai, a rendszerváltást követően itt ugyanis megszűnt a (ki)termelés. Monoindusztriális térségek lévén, a bányák és az üzemek bezárásával a munkahelyek nagy része megszűnt, a meglévő csekély számú vállalkozás pedig nem tudta foglalkoztatni a felszabaduló munkaerőt. A kormány a gazdaságósztönző politikája részeként 1999–2000-ben ezeket a vidékeket hátrányos helyzetűekké nyilvánította, és ezáltal jelentős adókedvezményekkel, a foglalkoztatás célzott támogatásával próbálta fejlődési pályára állítani. Ez az esetek többségében nem vagy csak részben sikerült: az adóterhek csökkentése érdekében számos „üres” fiók vállalkozást hoztak létre, vagy olyanokat, amelyek csak „papíron” szerepelnek a község nyilvántartásában, tevékenységüket viszont máshol fejtik ki. Az erdélyi megyékben hátrányos helyzetűnek minősített 12 térség közül három Hunyad (Brad, Zsilvölgye, Vajdahunyad), kettő pedig Fehér (nyugati és kudzsíri térség) megyében található (Csata 2006).

foglalkoztatottság tekintetében régióként számottevő eltéréseket mutatkoznak. A Nyugati Régió megyéiben – elsősorban a foglalkoztatottság és a GDP-hozzájárulás tekintetében élen járó Temes és Arad megyének köszönhetően – a szolgáltatások irányába való elmozdulás gyorsabban elkezdődött. Az Északnyugat-Romániai Fejlesztési Régióban – amely kiterjedt agrárterületei miatt ebből a szempontból a leginkább atipikusnak tekinthető – a mai napig a mezőgazdaságban foglalkoztatottak dominanciája a jellemző. A Közép-Romániai Fejlesztési Régióban a mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya mára már az 1992-es szintre csökkent, mindeközben, az ipari foglalkoztatottság szinten maradása mellett, a szolgáltatásokban dolgozók aránya gyors növekedésnek indult.

Az aktív lakosság nem foglalkoztatott részét a munkanélküliek képezik. Erdélyben a munkanélküliségi ráta az országos trendekhez igazodik, ám a rendszerváltás óta mindvégig a romániai átlag alatt maradt. Fejlesztési régióként azonban eltérések mutatkoznak mind a munkanélküliség mértékét, mind annak időbeli változását illetően (lásd 5. ábra). Ezek közül mindenekelőtt a Közép-Romániai Fejlesztési Régió átlagosnál magasabb munkanélküliségi rátája a szembeötlő, amely már 6 éve meghaladja az országos átlagot. Ennek alapján azt mondhatjuk, hogy ebben a térségben a mezőgazdaságból kivonuló aktív népességet a tercier szektor egyelőre nem tudta kellő mértékben alkalmazni. A másik póluson az országos szinten is a legalacsonyabb munkanélküliségi mutatókkal rendelkező Nyugati Fejlesztési Régió áll, amely már a kilencvenes évek derekának recessziója óta tartja előkelő pozícióját.

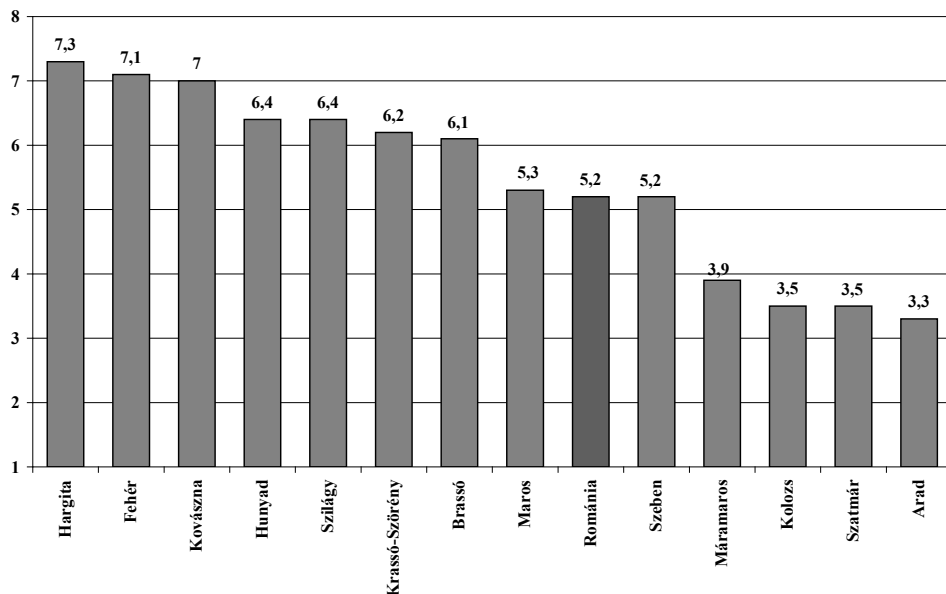
A megyei szintű statisztikák tovább árnyalják ezt a képet (lásd 6. ábra). Elemzésünk szempontjából a leglényegesebb adat a magyar többségű Harghita és Kovászna megyék igen magas munkanélküliségi rátája, amelyek 2,1, illetve 1,8 százalékkal haladják meg az országos átlagot, és ezzel kiemelkedő helyet foglalnak el a munkanélküliség negatív rangsorában.

5. ábra. A munkanélküliségi ráta alakulása Erdély fejlesztési régióiban



Forrás: Nemzeti Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci mérleg (Balanța forței de muncă), 1990–2006

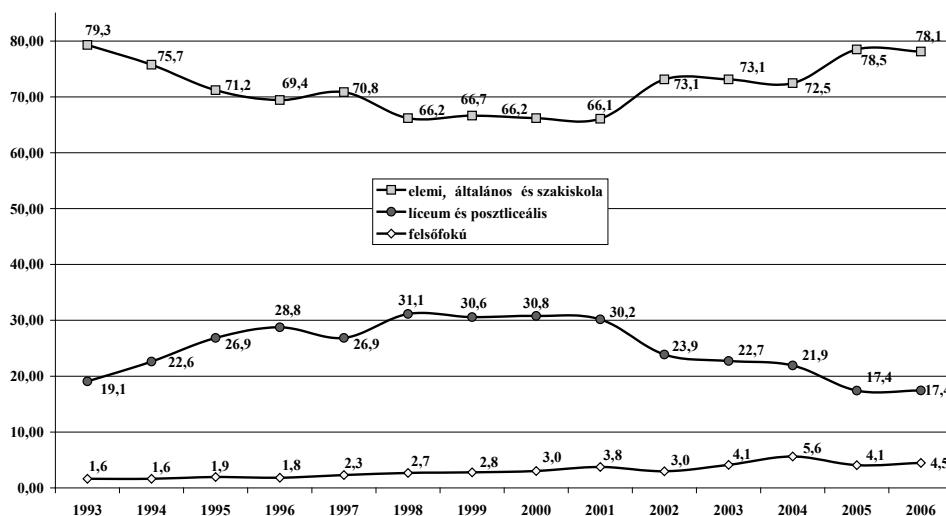
6. ábra. Az erdélyi megyék munkanélküliségi rátája – 2006 (%)



Forrás: Nemzeti Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci mérleg (Balanța forței de muncă), 2006

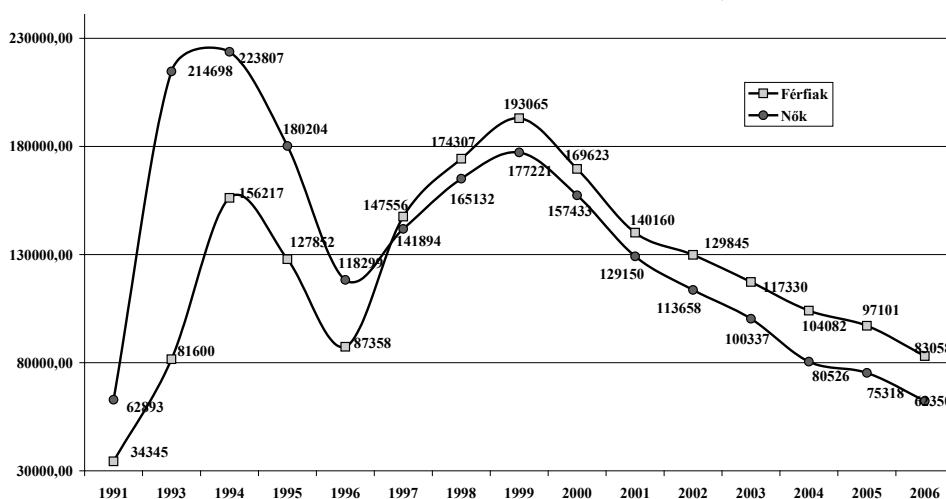
A munkanélküliek társadalmi összetételének longitudinális elemzésében először a végzettség szerinti belső arányokat vizsgáltuk meg. A 2002-es népszámlálási adatok szerint a szakiskolát végzett vagy annál alacsonyabb képzettségű népesség aránya az aktív lakosság körében 54,7 százalék, 33,4 százalék líceumi vagy posztliceális oklevéllel rendelkezik, a diplomások aránya pedig 11,9 százalék. A munkanélküliek képzettség szerinti összetétele ehhez képest az elemi, általános és szakiskolát végzettek felülreprezentáltságát mutatja, 1993 és 2006 között a munkanélkülieken belüli arányuk 66 és 97 százalék között mozgott. Az idősorokat vizsgálva jól kitapintható az érettségizett és posztliceális végzettségű kategóriák növekvő aránya a kilencvenes évek gazdasági recessziójának időszakában. A felsőfokú végzettségűek munkanélkülieken belüli hányada a vizsgált időszakban mindvégig növekedett, ez kétségtelenül összefüggésben volt a felsőoktatás bővülésével, valamint azzal, hogy a diplomások egyre nagyobb számban jelentek meg a munkaerőpiacon.

7. ábra. A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti összetételének változása Erdélyben (1993–2006)



Forrás: Nemzeti Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci mérleg (Balanta forței de muncă), 1993–2006

8. ábra. A munkanélküliek számának nemek szerinti változása Erdélyben (1993–2006)



Forrás: Nemzeti Statisztikai Hivatal: Munkaerő-piaci mérleg (Balanta forței de muncă), 1993–2006

A munkanélküliek nemek szerinti összetételében a kilencvenes évek közepének privatizációs hullámát követve látványos fordulat következik be, a férfiak – a nagyiparból történt elbocsátások miatt – először 1997-ben kerülnek többségbe. Az elmúlt évtized tapasztalatai azt mutatják, hogy a nők szolgáltatási szektorban való felülreprezentáltsága miatt ez a különbség egyre növekszik, a munkanélküliek egyre nagyobb hányadát teszik ki a férfiak. Megjegyzendő azonban, hogy az inaktívként nyilvántartott háztartásbeliek (amelyek tekintélyes része szintén kényszer-munkanélkülinek tekinthető) döntő többségét nők teszik ki, tehát a valós munkanélküliség mértéke körükben ennél jóval nagyobb.

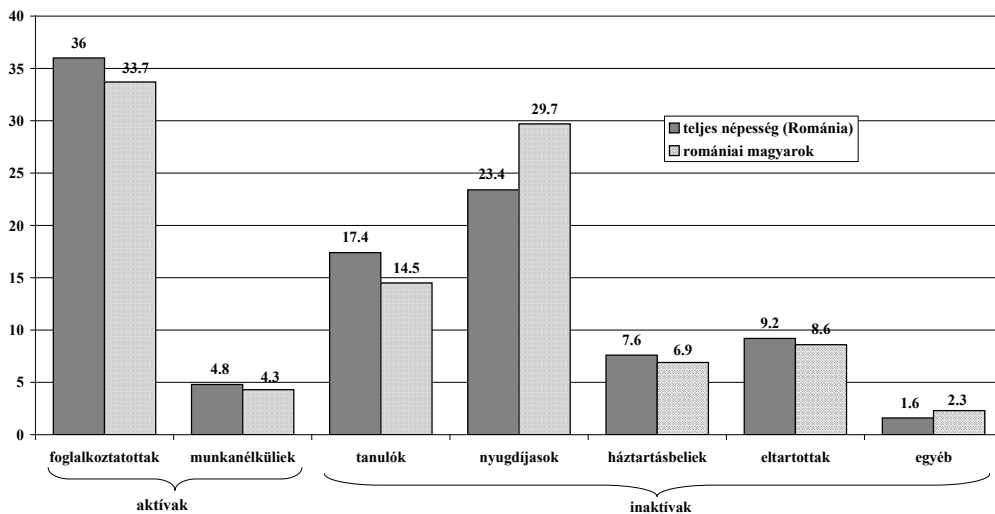
2.1. NEMZETISÉGI BONTÁSÚ FOGLALKOZÁSI STATISZTIKÁK

A 2002-es romániai népszámlálás adatai lehetőséget teremtenek arra, hogy a foglalkoztatottságot különféle szociodemográfiai tényezők mentén nemzetiségi bontásban is megvizsgáljuk. Amint az alábbiakban látni fogjuk, az erdélyi magyarok munkaerő-piaci helyzete számos vonatkozásban eltér az országos átlagtól, ezért tárgyalásuk mindenképp indokolt.

Ezek a különbségek rögtön a népesség aktivitás szerinti összetételében megmutatkoznak, az erdélyi magyarok körében ugyanis – az olyan jól ismert demográfiai trendek következtében, mint az alacsonyabb termékenység, a magas migrációs ráta a fiatalok és középkorúak körében, illetve emiatt a népesség fokozottabb előregedése – erőteljesen felülreprezentáltak a nyugdíjasok (több mint 6 százalékos különbséget figyelhetünk meg az országos átlaghoz képest), miközben a tanulók és az eltartottak száma egyre alacsonyabb.

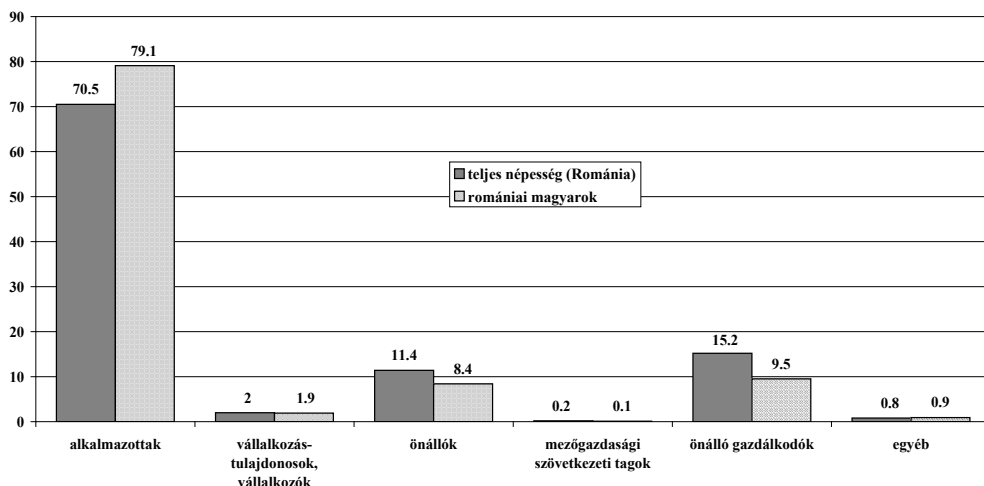
A foglalkoztatottság főbb kategóriái szerint (9. ábra) a magyarok nagyobb súllyal, főként alkalmazottként vannak jelen, és alulreprezentáltak az egyéni vagy családi vállalkozásokat működtetők, illetve a mezőgazdasági önállók körében (a foglalkozási főcsoportok, nemzetgazdasági ágazatok, valamint a munkahelyi migráció szerinti eltéréseket a 11–13. ábrák mutatják).

9. ábra. A népesség gazdasági aktivitás szerinti megoszlása (százalékok)



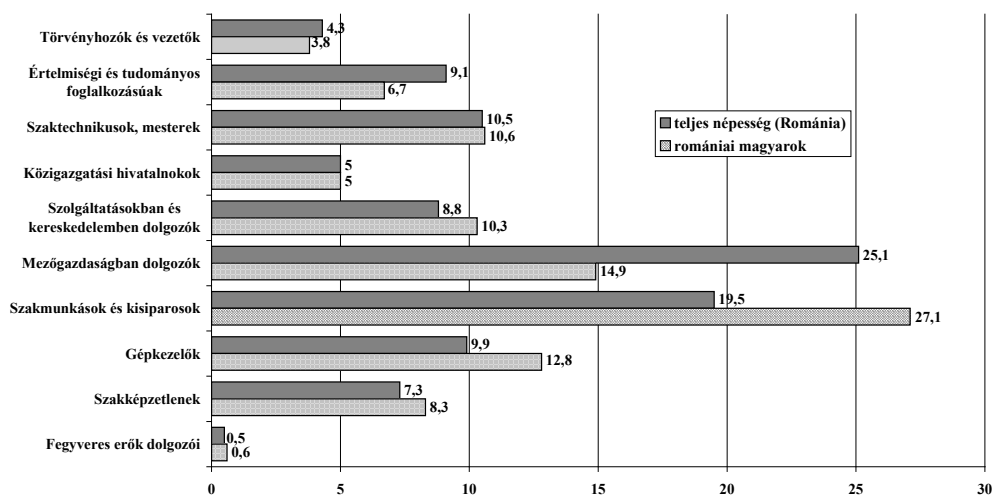
Forrás: Népszámlálási adatok, 2002

10. ábra. A foglalkoztatott népesség eloszlása főbb foglalkozáskategóriák szerint (százalékok)



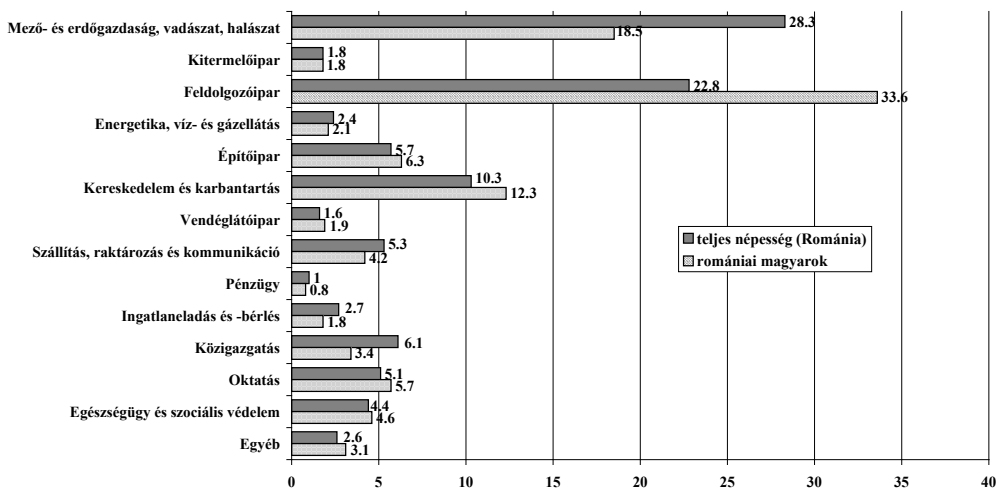
Forrás: Népszámlálási adatok, 2002

11. ábra. A foglalkoztatott népesség eloszlása foglalkozási főcsoportok szerint (százalékok)



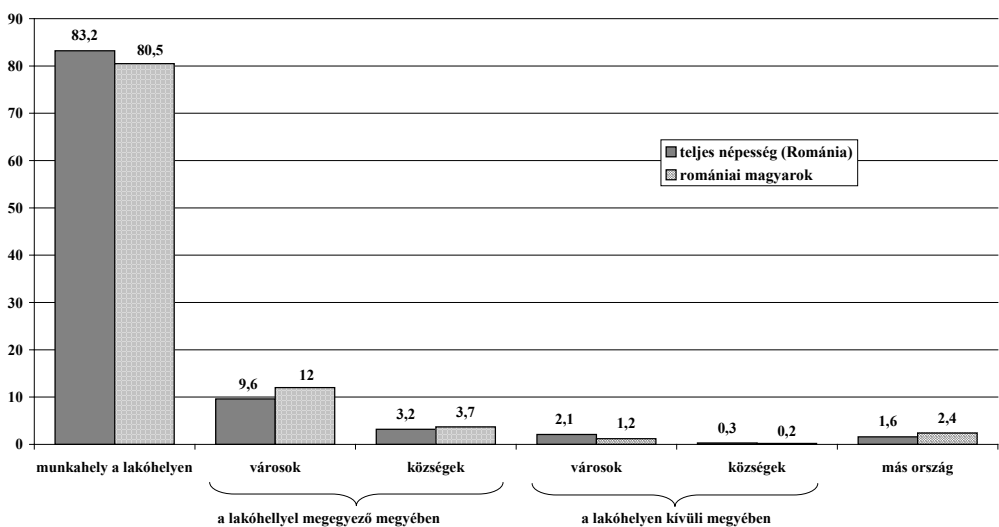
Forrás: Népszámlálási adatok, 2002

12. ábra. A foglalkoztatott népesség eloszlása nemzetgazdasági ágazatok szerint (százalékok)



Forrás: Népszámlálási adatok, 2002

13. ábra. Munkahelyi mobilitás a foglalkoztatott népesség körében (százalékok)



Forrás: Népszámlálási adatok, 2002

3. HELYZETKÉP A MUNKAERŐ-PIACI KERESLETRŐL – A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI

3.1. MINTA, KÉRDŐÍV

A vizsgálat keretében végzett telefonos felmérés során összesen 540 működő vállalkozás humán erőforrásért felelős alkalmazottjával készítettünk kérdőíves adatfelvételt.² A minta alapsokaságát az Országos Kereskedelmi Kamara cégnyilvántartásaiban szereplő, telefonos elérhetőséggel rendelkező, erdélyi székhelyű kereskedelmi társaságok és részvénytársaságok képezték. A mintába került gazdasági egységek kiválasztása a listáról történő véletlen mintavétel szabályai szerint zajlott, ugyanakkor rögzítettük a megye, településtípus és a vállalatméret szerinti arányokat is (amelyek szerint a mintánk reprezentatívnak tekinthető). Az így lekérdezett gazdasági egységek főbb mutatók szerinti összetételét az alábbi táblázatok szemléltetik:

1. táblázat: A lekérdezés nyelve szerinti megoszlások

	Gyakoriság	Százalék
Román	442	81,9
Magyar	98	18,1
Összesen	54	100, 0

2. táblázat: A mintában szereplő vállalkozások megyék szerint

	Gyakoriság	Százalék
Arad	33	6,2
Beszterce-Naszód	31	5,8
Bihar	52	9,7
Brassó	31	5,8
Fehér	28	5,2
Hargita	30	5,6
Hunyad	17	3,2
Kolozs	66	12,3
Kovászna	19	3,5
Krassó-Szörény	21	3,9
Máramaros	28	5,2
Maros	43	8,0
Szatmár	22	4,1
Szeben	33	6,2
Szilágy	16	3,0
Temes	66	12,3
Összesen	536	100, 0

² A lekérdezés román és magyar nyelven zajlott, a cég felelős személyének nemzetisége függvényében.

–

3. táblázat: A mintában szereplő vállalkozások településtípus szerint

	Gyakoriság	Százalék
Város	421	79,1
Falu	111	20,9
Összesen	532	100,0

4. táblázat: A mintában szereplő vállalkozások vállalatméret (alkalmazottak száma) szerint

	Gyakoriság	Százalék
0–9 alkalmazott	332	62,4
10–49 alkalmazott	157	29,5
50–249 alkalmazott	38	7,1
250 alkalmazott felett	5	0,9
Összesen	532	100,0

5. táblázat: A mintában szereplő vállalkozások vállalatforma szerint

	Gyakoriság	Százalék
Részvénytársaság	30	5,8
Kft.	491	94,2
Összesen	521	100,0

6. táblázat: A mintában szereplő vállalkozások tevékenységi terület szerint

	Gyakoriság	Százalék
Mező- és erdőgazdaság, vadászat, halászat	14	2,7
Ipar	128	25,0
Építőipar	35	6,8
Kereskedelem és karbantartás	185	36,1
Vendéglátóipar	26	5,1
Szállítás, raktározás és kommunikáció	30	5,8
Pénzügy	5	1,0
Ingatlaneladás és -bérlés	69	13,5
Egészségügy és szociális védelem	10	1,9
Egyéb	11	2,1
Összesen	513	100,0

Amennyiben összevetjük a mintabeli megoszlásokat a működő vállalkozásokkal kapcsolatos statisztikákkal, látható, hogy a vállalatméret és a telephely szerint eltérések mutatkoznak. Mintánkban alulreprezentáltak a kisméretű (0–9 alkalmazottat foglalkoztató), falusi székhelyű

gazdasági egységek, ami annak is köszönhető, hogy ezekben a kategóriákban az átlaghoz képest alacsonyabb a telefonnal való ellátottság. A minta reprezentativitása érdekében az elemzés során ezeket a megoszlásokat a statisztikai adatokhoz igazítottuk és ennek megfelelően súlyoztunk.

Kérdőívünkben – a kutatási tervben jelzett szempontoknak megfelelően – négy fontosabb kérdéskört érintettünk. Először a cégekre, cégtörténetre vonatkozó adatokat rögzítettük (lásd 1–6. táblázatok), ezeket a vizsgálat tulajdonképpeni tárgyát képező, a munkaerő-gazdálkodás sajátosságainak magyarázatában független változóként szerepeltetjük, illetve ezeket az adatokat dolgozzuk fel az elemzés első fejezetében is. Az elemzés második részében a vállalatok gazdasági-társadalmi környezetére, a cégek aktivitásának szubjektív megítélésére és ezek fényében a jövőtervekre vonatkozó kérdéseket tárgyaljuk. Ezt követően mutatjuk be a vállalkozások humán erőforrás-gazdálkodására vonatkozó adatainkat, és ennek keretében külön kitérünk a foglalkoztatottak jelenlegi összetételére, valamint az alkalmazással kapcsolatos rövid távú tervekre. Végül a vállalatvezetők által megfogalmazott, az alkalmazottakkal és potenciális alkalmazottakkal szemben támasztott fontosabb szakmai elvárásokat elemezzük. Ebben a részben részletesen kitérünk a cégek továbbképzési gyakorlatára és a felnőttképzéssel kapcsolatos igényekre is.

3.2. A VÁLLALKOZÁSOK JELLEMZŐI, JÖVŐTERVEK, A VÁLLALKOZÁS FEJLŐDÉSÉNEK AKADÁLYAI

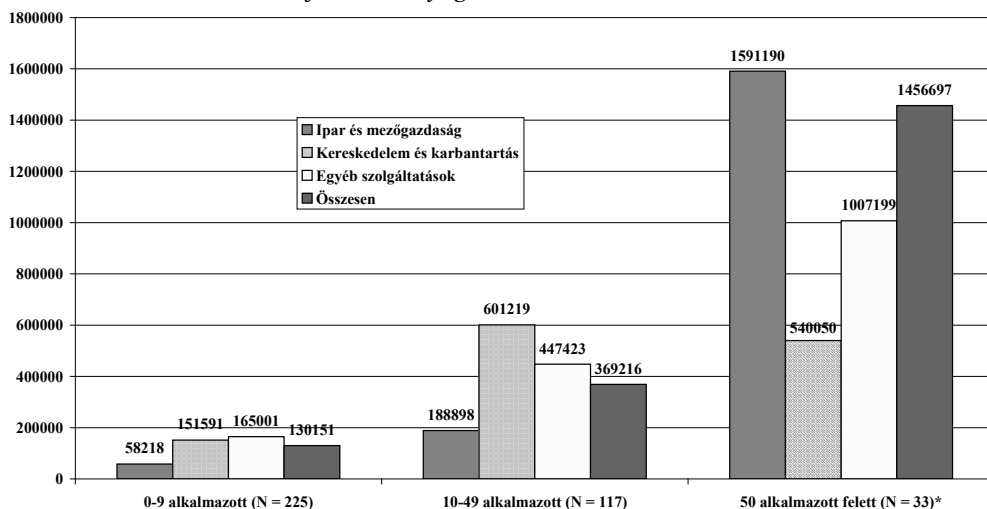
A kérdőívezés során – a bevezetőben bemutatott vállalati jellemzőkön kívül – külön rákérdeztünk a cég létrejöttének módjára és a tulajdonosi szerkezetre. Az adatok azt mutatják, hogy a vállalatok 92 százaléka a tulajdonosok saját kezdeményezésére született, az állami cég privatizálásával létrejött gazdasági egységek a minta csupán 4 százalékát teszik ki. A privatizált cégek körében felülreprezentáltak a részvénytársaságok, viszont a többi, már bemutatott cégjellemző szerint – vélhetően az alacsony mintaelemszám miatt – nem mutatkozott szignifikáns különbség.

A vállalatok tulajdonszerkezete szerint árnyaltabb a kép: az esetek négyötödében a cég teljes részben hazai magánszemély tulajdonában van, és további 6 százalékot tesz ki azon vállalkozások aránya, ahol a hazaiak kisebb (10-90 százalékgig terjedő) tulajdonrészt birtokolnak. A külföldi befektetői részesedés a cégek csupán 8 százalékában van jelen, amelyek közül 6 százalék esetében magánszemélyeknek, 2 százalék esetében pedig külföldi cégeknek van tulajdonrésze.

A vállalatok/vállalkozások gazdasági teljesítményének egyik legfontosabb mutatója az üzleti forgalom nagysága. Mivel ez a vállalatmérettől is függ (az alkalmazottak száma és az üzleti forgalom, illetőleg a profit nagysága között szignifikáns korrelációt találtunk), a forgalomra vonatkozó adatainkat az alkalmazottak száma szerint elkülönített kategóriákban, külön mutatjuk be.³

2 Fontos megjegyezni, hogy a mintánkba került 540 vállalkozás közül mindössze 378 esetben vannak az üzleti forgalomra vonatkozóan pontos adataink. Az adathiányos cégek körében felülreprezentáltak a kisebb (1–9 személy foglalkoztató) és a nem kereskedelmi szolgáltatói tevékenységet folytató vállalkozások. Valószínűnek tűnik tehát, hogy a teljes populációra jellemző átlagos üzleti forgalom nagysága kisebb, mint amit a minta alapján számolunk. Az üzleti forgalomra vonatkozó adatok meggyéknként is eltérő arányban állnak a rendelkezésünkre.

14. ábra. Üzleti forgalom (euró) az alkalmazottak száma és főbb tevékenységi terület szerint (2004)



A 20. ábrában közölt adatokból kiderül, hogy a vállalatméret növekedésével tevékenységi területenként egyre differenciáltabb az üzleti forgalom mértéke.⁴ A kisvállalkozásoknak tekinthető, 10 alkalmazottnál kevesebbet foglalkoztató cégek körében a legnagyobb üzleti forgalmat a nem kereskedelmi tevékenységet folytató (elsősorban vendéglátóipari és logisztikai) cégek bonyolították le, a nagyobb méretű, hasonló profilú vállalkozások teljesítménye azonban elmaradt az átlagtól. Az ennél nagyobb (10–49 alkalmazottat foglalkoztató) vállalatméret, úgy tűnik, leginkább a kereskedelmi cégek forgalmának kedvezett. A gazdasági teljesítmény tekintetében eltérések mutatkoznak a telephely és a cégforma szerint is, eszerint 2004-ben a városi részvénytársaságok bonyolították le a legnagyobb forgalmat. Az összefüggések ellenére az itt tárgyalt tényezők regressziós modellbe történő bevonása azt mutatja, hogy mindez a gazdasági teljesítménynek csak nagyon kis hányadát magyarázza.⁵ Adatainkból kiderül továbbá, hogy sem az üzleti forgalom, sem a profit tekintetében nem beszélhetünk területi alapú különbségekről, az azonban világosan látszik, hogy a gazdasági életképesség tekintetében heterogénebb nyugati fejlesztési régióban a teljesítménymutatók szóródása is magasabb (ami a fejlettebb megyék – Arad, Temes megye – vállalatainak nagyobb gazdasági sikerét valószínűsíti).

A vizsgálat során a vállalatok teljesítményének szubjektív megítélésére is rákérdeztünk. A válaszadók több mint háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy a 2006-os évet profittal fogja zárni, és csupán egytizede számított veszteségre. A beruházás mértékének jövőbeni alakulását is pozitívan ítélték meg, amely a vállalkozások bővítésének a lehetőségét vetítette előre.

⁴ Ezt részben a kategóriánként eltérő elemszámok magyarázzák, a kisebb elemszámú, 50 alkalmazott feletti kategóriában nagy a szóródás, emiatt ezt az adatsort nem tekinthetjük relevánsnak a nagyvállalatokra nézve.

⁵ A fentiekhez hasonló megállapításokat fogalmazhatunk meg a gazdasági teljesítmény másik mutatója, az éves profit nagyságára vonatkozóan is.

7. táblázat. A vállalkozások teljesítményének szubjektív megítélése

Hogyan zárja a cég a 2006-os évet? (N=534)		Terveik szerint hogyan alakul a beruházások volumene a jövő évben? (N=534)	
nyereséggel	77,2	nőni fog	61,3
nullszaldóval	8,1	azonos szinten marad	23,7
veszteséggel	9,4	csökkenni fog	5,6
nem tudja	5,4	nem tudja	9,3
összesen	100,0	összesen	100,0

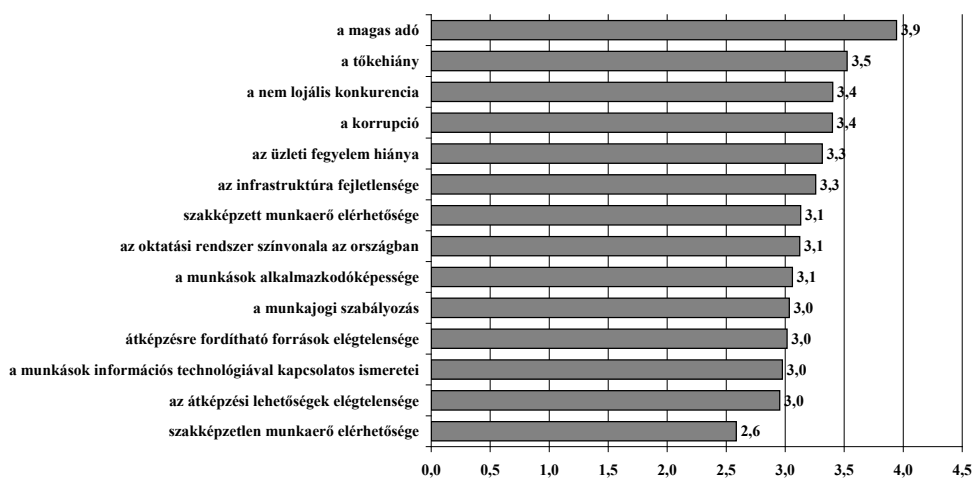
A vállalkozók nagy része tehát reménytelen várakozásokkal tekintett az elkövetkező időszakra, többségük azonban óvatoss volt a cég hosszú távú terveit illetően:

8. táblázat: Önök milyen távlatra tervezik előre a cég jövőjét?

	Gyakoriság	Százalék
egyáltalán nem terveznek előre	36	9,4
kevesebb mint egy évre terveznek előre	50	29,5
1-2 évre	157	28,5
3-5 évre	152	12,2
több mint 5 évre	65	13,7
nem tudja	73	6,8
összesen	533	100,0

Amint az egy következő kérdésünk alapján kiderült, a vállalkozások fejlesztésével és jövőjével kapcsolatos legfontosabb aggályok eredete továbbra is elsősorban konjunkturális eredetű. A vállalkozásuk eredményességének legfontosabb kerékkötőinek a válaszadók mindenekelőtt a magas adókat és a tőkehiányt tartották, ezt követték az üzleti kultúrával, fegyelemmel kapcsolatos aggályok (a nem lojális konkurencia, a korrupció és az üzleti fegyelem hiánya). Az infrastruktúra fejletlensége ugyancsak átlag feletti értékelést kapott, és csak ezt követően kerültek elő a humán erőforrás minőségével és az alkalmazottak szakképzettségével kapcsolatos hiányosságok.

15. ábra. A vállalkozások fejlődésének legfontosabb akadályai
(szubjektív értékelés átlagértékei egy 1-től 5-ig terjedő skálán. 1 – akadályozza a cég fejlődését,
5 – nem akadályozza a cég fejlődését)



Ezeket a véleményeket a legfontosabb cégjellemzők szerint is megvizsgáltuk. A profitvárakozással kapcsolatban leginkább azok a cégek nyilatkoztak pozitívan, amelyek az elmúlt éveket is nyereséggel zárták, és az üzleti forgalmuk is átlagon felüli volt. Ha ágazatok szerint figyeljük, akkor azt látjuk, hogy az iparban és a mezőgazdaságban tevékenykedő, nagyobb méretű vállalatok vezetői bizonyultak e tekintetben a leginkább pesszimistának. A telephely és a cégek „életkora” szerint ezúttal sem találtunk kitapintható különbségeket. A beruházások jövőbeli alakulását vizsgálva az előzőhöz hasonló képet kaptunk, azzal a kiegészítéssel, hogy a közép-romániai fejlesztési régióhoz tartozó megyékben a beruházások alakulásának jövőbeli megítélése szignifikánsan rosszabb volt a regionális átlagnál.

A vállalkozások fejlődésének akadályait rögzítő szempontok egy jól rendezett faktorstruktúrát képeznek (lásd 9. táblázat), jelezvén, hogy a kérdésben jól artikulált véleménymintázatok különülnek el. Eszerint a mintában az akadályok négy tisztán szétválasztható típusát találjuk. A magyarázott variancia sorrendjében ezek 1. a humán erőforrás minőségével; 2. az átképzési programok elégtelenségével; 3. a konjunkturális okokkal; 4. az üzleti környezet hibáival kapcsolatos jellemzőket tartalmaznak.

A faktorok további elemzése során kiderül, hogy az egyes vélemény típusok nem különülnek el a cégek főbb jellemzői (telephely, gazdasági ágazat, teljesítménymutatók stb.) mentén. Egyetlen kivételt ez alól a foglalkoztatottak száma képez: úgy tűnik, hogy minél nagyobb a vállalkozás mérete, annál inkább előtérbe kerülnek a vállalkozások gazdasági sikerének a magyarázatában a humán erőforrás minőségével (elérhetőségével, alkalmazkodóképességével, a munkajogi szabályozásokkal) kapcsolatos szempontok. Nem véletlen tehát, hogy a nagyobb cégek – amint azt a későbbiekben látni fogjuk – nagyobb figyelmet szentelnek, jelentős erőforrásokat fordítanak az alkalmazottaik továbbképzésére, szakértőik megtartására. Ugyanakkor ők azok, akik szignifikánsan kevesebbet panaszkodnak az átképzési lehetőségek és erőforrások hiányára.

9. táblázat: Faktorelemzés: a vállalkozások fejlődésének akadályai (faktorszörök)⁶

	1 faktor: a humán erőforrás minősége	2. faktor: az átképzési programok elégtelessége	3. faktor: konjunk- turális okok	4. faktor: üzleti környezet
A tőkehiány	0,098	0,035	0,872	0,050
Az infrastruktúra fejletlessége	0,085	0,181	0,781	0,167
A korrupció	0,147	0,096	0,216	0,767
A nem lojális konkurencia	0,083	0,163	0,013	0,843
A szakképzett munkaerő elérhetősége	0,730	0,152	0,068	-0,007
A szakképzetlen munkaerő elérhetősége	0,718	0,268	-0,119	-0,029
A munkajogi szabályozás	0,683	0,005	0,151	0,257
A munkások alkalmazkodóképessége	0,592	0,125	0,279	0,232
Az átképzési lehetőségek elégtelessége	0,259	0,871	0,092	0,109
Az átképzésre fordítható források elégtelessége	0,150	0,875	0,154	0,189

3.3. A VÁLLALKOZÁSOK MUNKAERŐ-GAZDÁLKODÁSA

A mintánkba került cégek körében a foglalkoztatottak átlagos száma – nagy, 98-as szórásérték mellett – 23 volt⁷ (a vállalatméret alapján elkülönített kategóriák szerinti megoszlásokat a 4. táblázatban mutattuk be). A főbb cégjellemzők szerint az alkalmazottak nagyobb száma főként a jelentősebb üzleti forgalommal és profittal, az ipari tevékenységgel, a részvénytársasági formával és a városi telephellyel mutat összefüggést. Regionális bontásban az ipari tevékenység nagyobb arányával jellemezhető nyugati régióban (ezen belül pedig Hunyad megyében) a legmagasabb az egy cégre jutó alkalmazottak száma.

A munkaszerződések jellege szerint megállapítható, hogy a részmunkaidős szerződés és az alkalmi foglalkoztatottság – a megkérdezettek bevallása szerint – igen kevésbé elterjedt az erdélyi cégeknél, ez csupán az alkalmazottak 2,8 százalékára jellemző.

6 A főkomponens módszerét használtuk, az eredeti faktorképet varimax módszerrel rotáltuk. A faktorok a teljes variancia 60 százalékát magyarázzák. A KMO index értéke 0,829.

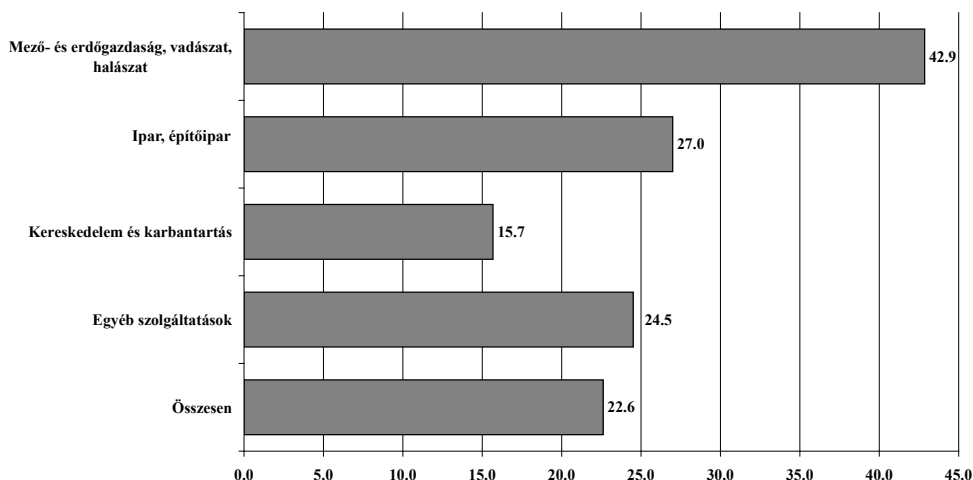
7 Ez jelentősen meghaladja a statisztikákban szereplő értéket, amit ismételtelen annak tulajdonítunk, hogy a kisebb cégek esetében alacsonyabb a telefonellátottság vagy hiányosabbak az ezt rögzítő céglisák. Ez az eltérés az alkalmazottak számának egyes cégjellemzők szerinti különbségeit viszont kevésbé befolyásolja.

10. táblázat: Az alkalmazottak aránya a foglalkoztatottság jellege szerint (százalékban)

Teljes állású foglalkoztatott, meghatározatlan idejű szerződéssel	88,4
Teljes állású foglalkoztatott, meghatározott idejű szerződéssel	8,7
Részmunkaidős foglalkoztatott, meghatározatlan idejű szerződéssel	1,8
Részmunkaidős foglalkoztatott, meghatározott idejű szerződéssel	0,2
Alkalmi foglalkoztatott	0,8
Összesen	100,0

Kategóriák szerinti bontásban kiderül, hogy a cégek több mint háromnegyede kizárólag teljes állásban, meghatározatlan idejű szerződéssel veszi fel alkalmazottait. A foglalkoztatás alternatív formáit alkalmazó 20-25 százalék körében erőteljesen felülreprezentáltak a mezőgazdasági, kisebb mértékben pedig az ipari tevékenységet folytató cégek. Ezekhez hasonlóan az említett kategóriában mintabeli arányukon felül vannak jelen a városi telephelyű, a központi fejlesztési régióban (elsősorban Kovászna, Hargita és Brassó megyékben) tevékenykedő vállalkozások. Vállalatméret szerint, úgy tűnik, az alkalmazás hagyományostól eltérő módját inkább a nagyobb üzleti forgalommal, profittal és több alkalmazottal rendelkező cégek alkalmazzák.

16. ábra. Az alternatív foglalkoztatási formákat alkalmazó cégek aránya az egyes gazdasági ágazatokban



A kérdőíves vizsgálat során a cégek alkalmazottainak társadalmi kategóriák szerinti összetételét is megvizsgáltuk. Adataink azt mutatják, hogy az esetek 45 százalékában a vállalkozások felső vezetésére a teljes férfidominancia volt jellemző, további 10 százalékában pedig a férfiak többségben voltak (11. táblázat). A felső vezetői feladatok nemek szerinti egyenlő megosztottsága a cégek 19 százalékában mutatható ki. Életkor szerint a 20-29 év közötti fiatalok egyértelműen alulreprezentáltak voltak, a felső vezetést a vállalkozások egyharmadában látták el 30-39 év közötti személyek. Amint az várható volt, a cégeken belüli főbb döntéshozói pozíciókat többségében a magasabb iskolai végzettségűek töltötték be. A nemzetiség szerinti megoszlások

tökéletesen tükrözték a lekérdezés nyelvének az arányait (a vállalkozások 19 százalékában magyar nemzetiségű volt a felső vezetés), amely az erdélyi vállalatok vezetésének szintjén az etnikai törésvonalak jelenlétét jelzi. Ezt támasztja alá az a megfigyelés is, miszerint a románul lekérdezett kérdőívek csupán 9 százalékában számoltak be magyar többségű vezetésről.⁸

A további alkalmazotti kategóriák szerinti megoszlások alapján a fiatalok szellemi foglalkozású beosztottakon belüli felülreprezentáltsága érdemel figyelmet, amely kétségtelenül összefüggésben van a felsőoktatás munkaerő-kibocsátásának egyre növekvő mértékével. Elsősorban a felsőoktatás bővülésével magyarázható az is, hogy az elmúlt években megnőtt a különféle szintű oklevelek inflációja, amelynek következtében a fiatalok egyre növekvő hányada képzettségi státusán aluli munkaviszonyokat kénytelen elfogadni (vö. Csata–Dániel 2005). Ebben a tekintetben a legbeszédesebb a líceumi végzettek szakmunkás-kategórián belüli, illetve a szakiskolai oklevéllel rendelkezőknek a betanított munkások kategóriáján belüli magas aránya.

11. táblázat: A cégek felső vezetésének társadalmi csoportok szerinti összetétele

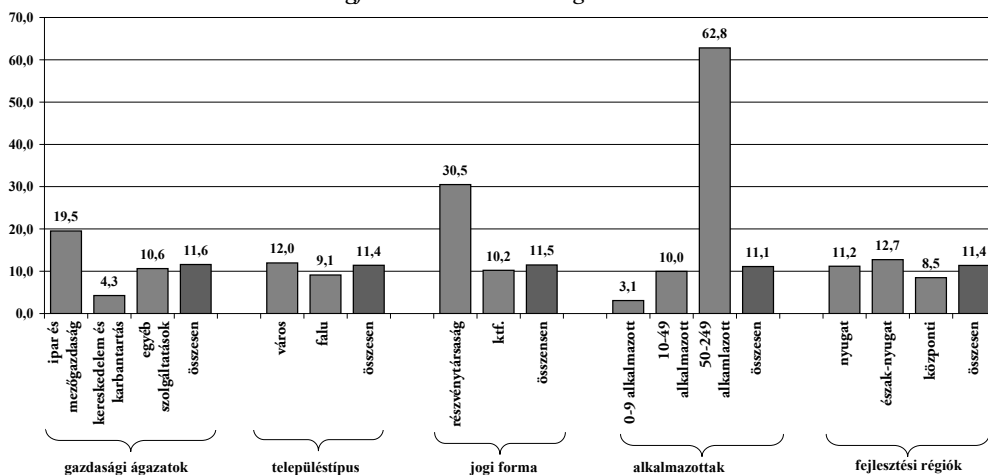
	nők	fiatalok (20-29 év)	középkorúak (30-39 év)	szakiskolai végzettségűek	líceumi végzettségűek	felsőfokú végzettségűek	magyarok
Csak kategórián kívüli személyek	20,4	82,2	47,0	92,4	63,7	37,9	73,3
Többségében kategórián kívüli személyek	6,3	5,7	3,5	0,8	2,7	2,5	2,7
Felerészt kategórián belüli, felerészt kategórián kívüli személyek	18,6	4,3	8,6	1,8	5,3	7,8	4,3
Többségében kategórián belüli személyek	9,8	1,2	6,0	0,0	2,3	3,1	0,8
Csak kategórián belüli személyek	44,8	6,5	34,9	4,9	26,0	48,8	18,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A vállalatok humán erőforrásért felelős vezetői az esetek több mint háromnegyedében számoltak be arról, hogy az elmúlt három évben cégükben új munkatársakat alkalmaztak. A főbb gazdasági ágazatok szerint az új munkaerő-felvétel az iparban (85,1 százalék esetében) és a nem kereskedelmi szolgáltatásokban (80 százalék esetében) volt a leginkább jellemző. Ezek közül is felülreprezentáltak voltak a nagyobb üzleti forgalmat lebonyolító, városi székhelyű nagyobb vállalatok (elsősorban részvénytársaságok), ami nem meglepő, hiszen ebben a szektorban a nagyobb alkalmazotti szám mellett erőteljesebb volt a munkaerő-fluktuáció.

A bővítés mértékét tekintve, a cégjellemzők szerint ugyanezek a tendenciák figyelhetők meg, azzal a különbséggel, hogy szignifikanciapróbáink még erőteljesebb összefüggéseket mutatnak (lásd 17. ábra).

⁸ Ebből a szempontból legalább annyira szuggesztív a fordított helyzet is: a magyar lekérdezésű almintában a többségi román vezetés az esetek egynegyedére jellemző. Még markánsabb a törésvonal az etnikailag leginkább heterogénnek tekinthető Északnyugat-Romániai Fejlesztési Régióban, ahol ez az arány elmarad az erdélyi átlagtól.

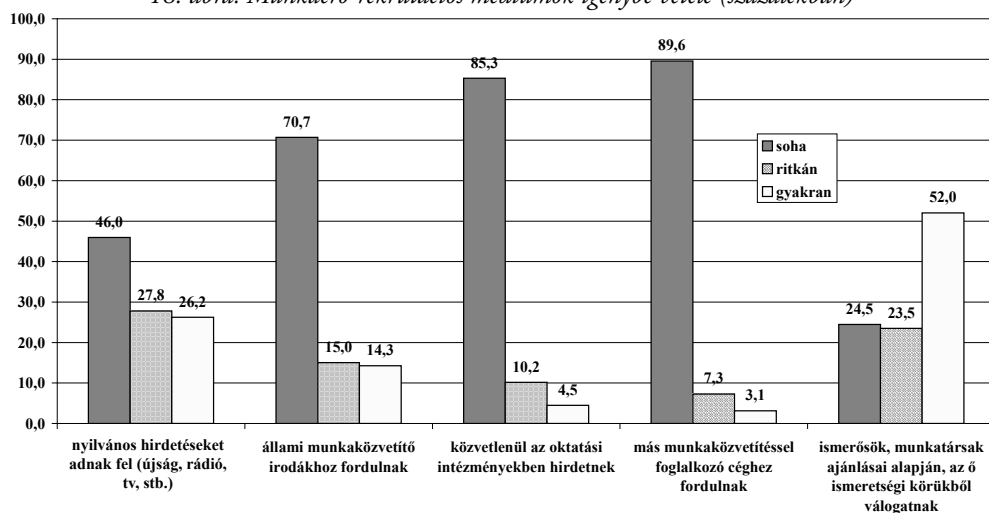
17. ábra. Az elmúlt három évben alkalmazott új munkatársak átlagos száma a főbb cégjellemzők szerinti kategóriákban



Arra a kérdésre, hogy az elmúlt évben az alkalmazottak bérköltsége a cég kiadásainak mekkora hányadát tette ki, összesen 246 cégtől (a mintapopuláció 46 százalékától) kaptunk választ, tehát a cégjellemzők szerinti eltéréseket nem tudtuk érdemben megvizsgálni. A kérdésre válaszolók almintájából kiderül, hogy a vállalkozások kiadásainak közel egyharmadát költötték fizetésekre és a kapcsolódó járulékokra.

Vizsgálatunk szociológiai szempontból egyik legérdekesebb kérdése az, hogy a vállalatok munkaerő-toborzása milyen médiumokon keresztül valósul meg. Egy korábbi, az erdélyi magyar diplomásokra vonatkozó felmérésünkből az derült ki, hogy a rekrutációban a szakmai jellegű információs hálózatok és a munkaközvetítésre szakosodott intézmények szerepe egyre inkább felértékelődött, miközben háttérbe szorult a családi és baráti ismeretségen alapuló információk jelentősége (Csata–Dániel 2005). Az erdélyi vállalkozásokra vonatkozó adataink ezzel szemben azt mutatják, hogy a személyes ismeretségen alapuló munkaközvetítés továbbra is messze a legelterjedtebb rekrutációs gyakorlat, a vállalkozások több mint fele rendszeresen ezeket a hálózatokat használta a potenciális új munkatársak felkutatásában. A gyakorisági sorrendben ezt követik a nyilvános újsághirdetések (amelyet a vállalkozások 26 százaléka gyakran, 28 százaléka ritkábban alkalmaz), és az állami munkaközvetítő irodák szolgáltatásainak igénybe vétele (14, illetve 15 százalék). A munkaközvetítő cégek szerepe az alkalmazottak toborzásában egyelőre kevésbé népszerű, a vállalkozások mindössze egytizede vette igénybe az ő szolgáltatásaikat.

18. ábra. Munkaerő-rekrutációs médiumok igénybe vétele (százalékban)

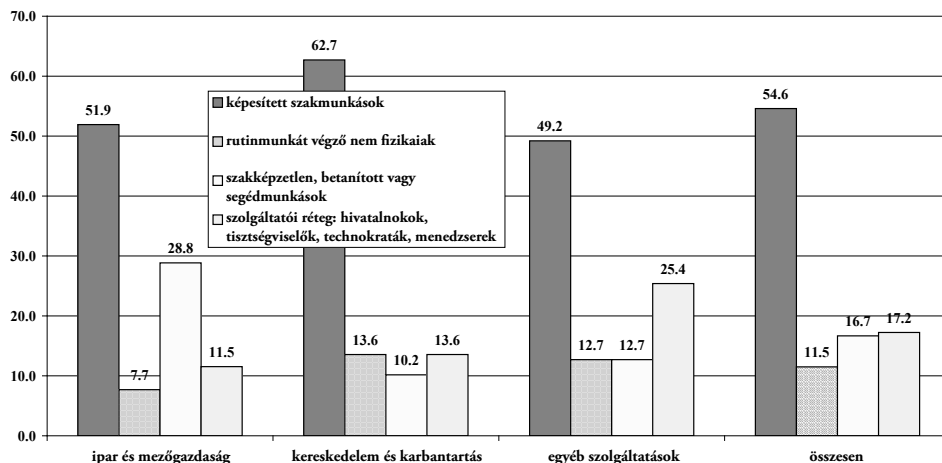


A főbb cégtípusok szerint a munkaerő-rekrutáció gyakorlatát illetően meglepő különbségeket nem regisztráltunk, általánosságban elmondható, hogy a formalizáltabb, intézményesült munkaközvetítési formákat inkább a nagyobb, városi telephelyű, jellemzően ipari tevékenységet folytató vállalatok vették igénybe, az informálisabb hálózatokon keresztül történő toborzás a kisebb üzleti forgalommal és/vagy rurális telephellyel rendelkező szolgáltatóipari egységekre volt jellemző.

A vállalkozások munkaerő-gazdálkodásával kapcsolatos terveit vizsgálva először arra kérdeztünk rá, hogy az elkövetkező években hogyan fog változni az alkalmazottak létszáma. A megkérdezettek 43 százaléka úgy vélekedett, hogy a munkatársaik köre 2007-ben valószínűleg bővülni fog, és csak 2,4 százaléka számított munkahelyi leépítésekre. A munkaerő-ellátottság tekintetében vélhetően gyarapodó vállalkozások körében felülreprezentáltak a kereskedelmen kívüli szolgáltatási szektorban (ezen belül is elsősorban a vendéglátóiparban, pénzügyi területen, ingatlaneladásban és -közvetítésben) tevékenykedő vállalkozások.

A munkaerő-piaci kereslet főbb foglalkozáskategóriánkénti összetétele alapján megállapítható, hogy a legnagyobb igény a szakképzett munkaerő iránt mutatkozik, az alkalmazottaik számát növelni kívánó vállalkozások több mint fele szakképzett munkásokat kíván foglalkoztatni a közeljövőben (lásd 19. ábra). Úgy tűnik továbbá, hogy segédmunkásokra, betanított munkásokra leginkább az iparban és mezőgazdaságban, tisztségviselőkre, menedzserekre, technokratákra pedig a kereskedelmen kívüli egyéb szolgáltatásokban lesz nagyobb szükség. Az azonban mindegyik tevékenységi területéről elmondható, hogy az alkalmazás során a munkáltatók a fiatal, jól képzett munkaerőt részesítenék előnyben.

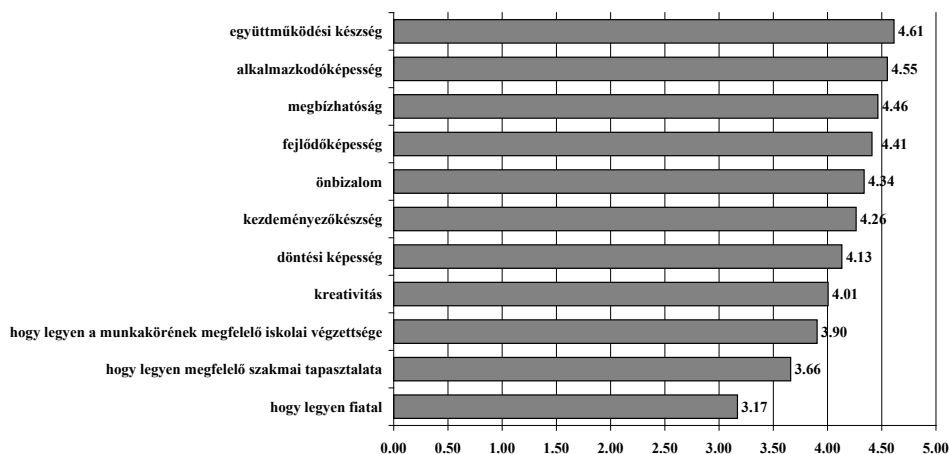
19. ábra. Munkakerő-szükséglet foglalkozáskategóriák és főbb gazdasági ágazatok szerint (százalékban)



A cégvezetők beosztottakkal kapcsolatos elvárásait egy részletesebb kérdéscsomag segítségével is megvizsgáltuk, ahol elsősorban a munkatársaktól elvárt személyes képességekre, tulajdonságokra kérdeztünk rá (lásd 20. ábra). Eszerint a vállalatvezetők a kooperációs és alkalmazkodóképiséget, valamint a megbízhatóságot mint karakterológiai jellemzőket tartották a legfontosabbaknak, a munkakörnek megfelelő képzettség és szakmai tapasztalat pedig másodlagosnak bizonyult az alkalmazottakkal szemben támasztott elvárások sorában. Ez kétségtelenül összefüggésben van azzal is, hogy az intézményes oktatás minőségével kapcsolatos megítélések nem túlzottan pozitívak, és hogy a szakspecifikus tudás jórészt a munkahelyen vélik elsajátíthatónak.

20. ábra. Mennyire tartja fontosnak, a cég munkatársai rendelkezzenek a következőtulajdonságokkal?

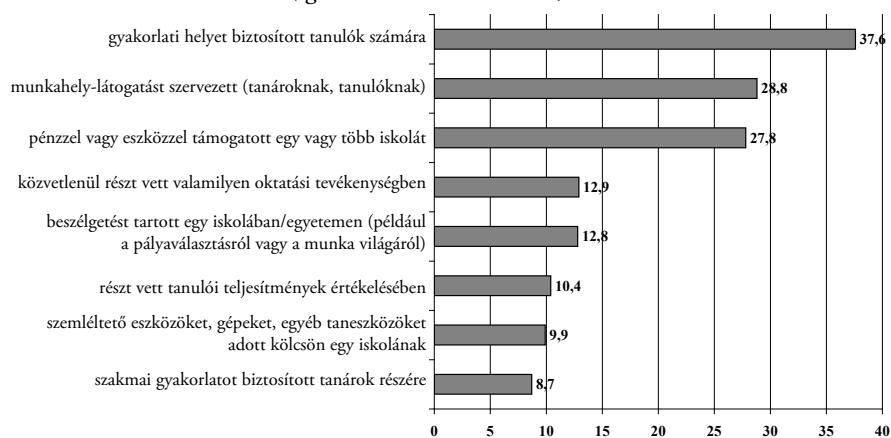
– Átlagértékek egy 1-től 5-ig terjedő skálán (1 – nem fontos, 5 – nagyon fontos) –



Ebben a kontextusban igen lényeges annak a vizsgálata, hogy a munkahelyi érvényesüléshez szükséges készség- és tudásátadónak megvannak-e az intézményes oktatáson kívüli feltételei. Adataink azt mutatják, hogy a cégek csupán egyharmada nyújtott valamiféle továbbképzési lehetőséget az alkalmazottainak, és kevesebb mint fele támogatta pénzügyileg a munkatársak idegennyelvtudásának, szakmai vagy számítástechnikai ismereteinek fejlesztését.⁹

A munkahelyi szaktudás hiányosságának egyik legfőbb oka az iskolai képzés és a munkaerő-piaci elvárások összehangolatlansága (Csata–Dániel 2005). Ennek feloldását leginkább az oktatási intézmények és a gazdasági szféra szorosabb együttműködésével lehetne elérni. Erről a helyzetről ad pillanatképet az alábbi ábra:

21. ábra. Az utóbbi három évben előfordult-e, hogy az Önök cége vagy munkatársa...?
(igen válaszok, százalékban)



12. táblázat: Felnőttképzési igények

	Említések száma	Százalékban
Szakképesítés, szakmai továbbképzés, szakmai átképzés	110	38,9
Idegennyelvi képzés	43	15,2
Számítógép-kezelői, internetes ismeretek	37	13,1
Gazdasági jellegű képzés, pénzügyi és könyvelési ismeretek	36	12,7
Jogi képzés	16	5,7
Szervezetimenedzsment-ismeretek	12	4,2
Diplomácia, üzletkötés, ügyféllel való kommunikáció	6	2,1
Minőségbiztosítás, pályázattírás, ISO szabványok	9	3,2
Egyéb	14	4,9
Összesen	283	100,0

⁹ Fel kell hívnunk a figyelmet az itt tárgyalt kérdések magasabb dezirabilitására, amit a telefonos interakciós helyzet tovább erősít.

Arra a kérdésünkre, hogy a vállalkozás fejlődése szempontjából milyen típusú felnőttképzésre lenne igény, a megkérdezettek csupán 42 százaléka tett javaslatot (lásd 12. táblázat). A kérdésre válaszoló vállalatvezetők úgy nyilatkoztak, leginkább a szakmához kötődő ismeretek bővítését tartanák lényegesnek, ez az említések 39 százalékában volt jelen, ezt követték az idegennyelvi, a számítógép-kezelői és gazdasági jellegű képzések.

ADATFORRÁSOK

*** *Munkaerő-piaci mérleg (Balanța forței de muncă)*, 1990–2006, Nemzeti Statisztikai Hivatal (internetes elérhetősége: <https://statistici.insse.ro/shop/index.jsp?page=tempo2&lang=ro&context=15>; letöltve: 2008. május 28.)

*** *Területi statisztikák (Statisticile teritoriale)*, 2005, Nemzeti Statisztikai Hivatal (internetes elérhetősége: <http://www.insse.ro/cms/rw/pages/statRegionale.ro.do>; letöltve: 2008. május 28.)

Romániai Népszámlálási Adatok 1992, Nemzeti Statisztikai Hivatal

Romániai Népszámlálási Adatok 2002, Nemzeti Statisztikai Hivatal

SZAKIRODALOM

CSATA Zsombor

2006 A vállalkozói potenciál területi eltéréseinek társadalmi magyarázatai Erdély rurális térségeiben. *Korunk* 7. 4–16.

CSATA Zsombor – DÁNIEL Botond

2005 Átmenet a képzésből a munka világába az erdélyi magyar fiatalok körében. *Korunk* 11. 55–66.

VERES Valér

2003 A társadalmi struktúra etnikai sajátosságai a poszt szocialista Erdélyben. *Erdélyi Társadalom* 1. 87–112.

2004 Foglalkoztatottság és foglalkozásszerkezet Romániában 2002-ben. *WEB – Szociológiai Folyóirat* 1. 41–48.