

Csata Zsombor, Dániel Botond, Kiss Dénes, Ruszuly Emese, Sólyom Zsuzsa

Diplomás karrierpályák az erdélyi magyar fiatalok körében

A tanulmány az erdélyi magyar fiatal diplomások munkába állásának, munkaerő-piaci helyzetének változásait vizsgálja három életkori kohorszon végzett összehasonlító kutatás alapján. Számba veszi a strukturális hatások szerepét az eltérő származási háttérrel rendelkező diplomások karrieralakulásában, a vidék-város törésvonal mentén megvizsgálja a munkahelyi életpályák sajátosságait, végül az egyes karriertípusok szerint rendszerezi a fiatalok pályaaorientációjával kapcsolatos jövőterveit. Az interjúkon és fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetéseken alapuló vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy az egyetemet végzettek karrier-habitusában a társadalmi háttér szerint differenciált átalakulások mentek végbe, jellemző a diplomás munkaerőpiac településtípus szerinti erőteljes szegmentáltsága, a jövőtervek kapcsán pedig a csökkenő külföldre irányuló migrációs szándék.

Csata Zsombor és Kiss Dénes egyetemi tanársegéd a BBTE Szociológia Tanszékén (csatazsombor@yahoo.com, kissdenes2000@yahoo.com), Dániel Botond szociológus, magiszteri hallgató (daniel@logframe.ro), Ruszuly Emese szociológus, a KleffmanGroup piackutató intézet projektvezetője (emese.ruszuly@kleffmann.ro), Sólyom Zsuzsa szociológus-közgazdász, a kolozsvári Nemzeti Kisebbségkutató Intézet kutatója (solyom_zsuzsa@yahoo.com).

BEVEZETŐ

Kutatásunk célja, hogy az életútinterjúkra és fókuszcsoporthoz tartozó vizsgálatokra alapozva nyomon kövessük az erdélyi magyar fiatal diplomások munkába állásának, munkaerő-piaci helyzetének megváltozott mintázatait a rendszerváltást követően.

Az elemzés első részében vázolni szeretnénk azokat a makroszintű társadalmi-gazdasági hatásokat, amelyek – más országok példájából kiindulva – vélhetően rányomták a bélyegüket a munkaerő-allokáció megváltozott körülményeire. Ez a dimenzió a karrierpályák átalakulásának a strukturális kontextusa, amely jelentős mértékben meghatározta az egyéni életpálya-esélyek alakulását az elmúlt évtizedben. Ezen a ponton tehát arra keressük a választ, hogy mennyire alakult át az a mozgástér, amely a végzősöket az egyetem padjaiból a munkaerőpiac különféle szegmensei felé terelte. Konkrétabban: kohorszjellemzőket keresünk arra vonatkozóan, hogy a rugalmas foglalkoztatottság irányába történő átmenet hogyan érintette a különböző életkori csoportok karrieralakulását.

Az elemzés második részében azt vizsgáljuk meg, hogy ezek a makroszintű, strukturális változások eltérő hatással voltak-e a különböző származási háttérű fiatalok munka-életpályájára. A kérdés elsősorban azért érdekes, mert a folyamatosan bővülő és diverzifikálódó felsőoktatás egyre nagyobb arányban juttatja egyetemi oklevélhez a szerényebb anyagi helyzetű és alacsonyabb képzettségi háttérrel rendelkező szülők gyerekeit is (lásd Csata 2004). Itt arra keressük a választ, hogy ezek a csoportok egyenlő eséllyel szállnak-e versenybe a diplomás munkahelyekért, vannak-e kitapintható különbségek a különböző társadalmi rétegek karrierhabitusában

(Mayrhofer 2004), a családi erőforrások szerepe mennyire érvényesül a fiatalok munkahelyi életpályájának formálásában.

Az elemzés harmadik részében a földrajzi mobilitási szempontok kerülnek terítékre. Különös hangsúlyt fektetünk a város-vidék törésvonalra, amely, úgy tűnik, a munkahelyi életpályák egyik markáns rendezőelve.

Végül az utolsó fejezetben a fiatalok pályaorientációjával kapcsolatos jövőterveit próbáljuk rendszerezni az egyes karriertípusok szerint. Ennek részeként külön kitérünk a külföldre irányuló migrációs, valamint a vállalkozásalapítási szándékokra is.

FELHASZNÁLT MÓDSZEREK, A VIZSGÁLAT ALANYAI

Az erdélyi vizsgálat¹ keretében 2006 augusztusa és 2007 januárja között összesen 50 mélyinterjú és 9 fókuszcsoporthoz készítettünk beszélgetést. Az interjúalanyok kiválasztásánál azokat a szempontokat vettük figyelembe, amelyek a bevezetőben vázolt problémafelvetésekhez közvetlenül kapcsolódnak. Bár nem törekszünk kvantitatív elemzésre, igyekeztünk az említett dimenziók szerinti reprezentativitásvet érvényesíteni.² Az interjúalanyok kiválasztásánál tehát figyelmet fordítottunk az elvégzett szak típusára, a képzés nyelvére, az egyetem elvégzésének idejére, a szülők iskolai végzettségére, a földrajzi régiókra, valamint a település típusára is, ahol alanyunk jelenleg dolgozik. Alanyaink kategóriánkénti megoszlását a mellékletben közölt táblázatok szemléltetik.

A fókuszcsoporthoz vizsgálat során – mivel foglalkozáspecifikus kérdéseket is átbeszéltünk – elmélyült típusú csoportinterjúk készültek. Városokon „tisztá” (foglalkozáskategóriák szerint homogén), átlagosan 6–8 fős csoportokból álló fókuszokat készítettünk az alábbi településeken: Sepsiszentgyörgy (tanárok), Székelyhíd (műszaki értelmiség), Gyergyószentmiklós (humán és társadalomtudományi végzettségűek), Arad (közgazdasági és jogi végzettségűek), Kolozsvár (műszaki és orvosi). Falvakon a homogenitásvet egy Székelyhídon rendezett, a környező falvakból érkezett pedagóguscsoport esetében lehetett tartani, Gernyeszegen, Zetelakán és Kisbácban egyes fókuszok készültek.

I. ÉLMOZDULÁS A RUGALMAS FOGLALKOZTATOTTSÁG ÉS A SZERVEZETEN KÍVÜLI KARRIERPÁLYÁK IRÁNYÁBA

A kelet-közép-európai posztiszocialista országokban az oktatásból a munkaerőpiacra történő átmenet két jelentős strukturális változás kontextusában történik. Egyrészt a munkaerő-allokáció korábbi redisztributív rendjét a rendszerváltás után a piac irányítása váltotta fel. Ez a folyamat az állami szektor privatizálásával párhuzamosan viszonylag gyorsan lezajlott. Az átmenet

1 A vizsgálat a budapesti MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete által koordinált *Karrierutak vagy parkoló pályák? Friss diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igényei a Kárpát-medencében c. program keretében készült. Az elemzést az alábbi határon túli magyar régiókban végezték el: Erdély (Max Weber Társadalomtudományi Központ), Kárpátalja (Kárpátaljai Magyar Főiskola), Vajdaság (Vajdasági Magyarorsággkutató Tudományos Társaság), Felvidék (Fórum Kisebbségkutató Intézet). A kutatást az Apáczai Alapítvány finanszírozta.*

2 Referenciaadataink a 2002-es népszámlálás nemzetiségi statisztikáiból (nem, régiók), a 2005-ös statisztikai évkönyvből (elvégzett szak, az egyetem befejezésének időpontja), valamint korábbi survey-vizsgálatokból (Civil Kurácsi 6–7., BBTE pályakövetés-vizsgálat) származnak.

tágabb kontextusát azonban azok, az elmúlt évtizedekben végbement globális változások is formálják, amelyek nyomán a korábbi vállalatközpontú gazdaságirányítást a rugalmasabb gazdaságszervezési formák váltják fel. Ezek a változások folyamatosan megújuló kihívások elé állítják a munkavállalókat, a munkahelyi életutak individualizálódnak, rugalmasabbá, ám ezzel párhuzamosan kockázatosabbá válnak (Ransom 1999; Koch 2004; Beck 1999; Chisolm 1999). Az oktatásból a munka világába való átmenet a megváltozott körülmények között kevésbé modellezhető, a folyamatosan újjászerveződő munkaerőpiac körülményeire a fiatalok gyakran az oktatási rendszerben való bennmaradással válaszolnak (Krahn–Lowe 1999; Galasi–Timár–Varga 2001; Gábor 2004). Ezek a folyamatok a rendszerváltást és az Európai Unióhoz való csatlakozást követően Romániában is látványosan felgyorsultak (Csata 2006).

Ennek az átmeneti éle szakasznak az alapvető jellegzetessége a növekvő bizonytalanság a továbbtanulással és a munkába állással kapcsolatos egyéni döntések kimenetelét illetően. A továbbtanulásban az egyre diverszifikálódó oktatási kínálat nehezíti meg a lehetőségek közötti optimális választást, az oktatás megtérülési rátája a hagyományos költség-hozam modellben egyre nehezebben becsülhető (Varga 1998). A munkaerőpiacon elterjedté válnak a rugalmas foglalkoztatási formák – a részmunkaidős állások, az önfoglalkoztatottság, a meghatározott időtartamra szóló szerződések, az alvállalkozói együttműködések és kiszervezések rendszere stb. –, amelyek az alkalmazással járó terhek és kockázatok egyre nagyobb hányadát helyezik a munkavállalók vállára.

Ezen átalakulások egy folyamatosan változó szervezeti környezetben zajlanak. A modern, bürokratikus felépítésű szervezetek (nagyvállalatok, állami költségvetésű intézmények) karrierformáló szerepe csökkenőben van, a „hagyományosnak” tekinthető munka-életpályákat egyre sokszínűbb szervezeten kívüli formák váltják fel. Ezek a „hagyományos” szervezetek egyre kevésbé képesek hosszú távú és biztos munkahelyeket kínálni, Mayrhofer és munkatársai igen plasztikusnak tűnő elméleti modellje alapján (Iellatchich et alii 2002; Mayrhofer et alii 2004) az iparosodást átfogó „vállalati világ” fokozatosan elveszíti domináns szerepét, helyettük más, karrierlogikát követő önfoglalkoztatási (self-management) formák válnak elterjedté.³

3 A bevezetőben vázolt problémafelvetéseinkhez egy olyan elméleti modellre volt szükségünk, amely egyszerre képes megjeleníteni a fiatal diplomások karrierútját meghatározó strukturális feltételeket (a munkaerőpiac működésének és az iskolarendszer rendeltetésének megváltozása) és az egyéni döntések szerepét a munkahelyi életpálya alakításában. A Iellatchich–Mayrhofer–Meyer-féle modell (2001) legfontosabb erénye – és ezért kerül központi helyre az elemzésünkben is –, hogy integrálni képes ezt a két, eddig összeférhetetlennek tartott elméleti paradigmát az egyéni karrierpályák vizsgálatában. Ez a klasszikusnak tekinthető agency-structure dilemma, melynek feloldása a kortárs szociológusok egyik legfontosabb feladatává vált (lásd pl. Bourdieu 1990; Giddens 1991). Mayrhofer és szerzőtársai a bourdieu-i habitus- és mezőelméletet alkalmazzák a karrierpályák jellemzésére. Négy „karriermezőt” különítenek el, amelyet négyféle „karrierlogikának” feleltetnek meg. Ezekre a karriermezőkre a tőkefajták eltérő kombinációja jellemző:

1. A „vállalati világra” (Company world) a hagyományos szervezeti karrierpályák jellemzők. A vállalati világban a munkaerő-rekrutáció a belső munkaerőpiac (Tilly–Tilly 2004) szabályai szerint történik: rendszerint csak alulról lehet bekerülni, általában egyenesen az iskolából/egyetemről, a munkahelyi előmenetel jól meghatározott szabályok (leginkább a senioritás-elv) szerint történik. A munkahelyi biztonság foka magas, ezért az alkalmazottakra magas intézményi lojalitás jellemző, hosszú időt töltenek a szervezetben. A legfontosabb erőforrás a vállalati hierarchiában elfoglalt pozíció.

2. A „szabadon lebegő” szakértők (free floating professionals) szervezeten kívül, rövid időre szóló szerződések alapján, kevés megrendelőnek dolgoznak. Ezekhez a szervezetekhez lazán kötődnek, munkájuk során egy jól meghatározott szakterületen, speciális feladatokat látnak el. Fő céljuk a szakértőként való elismerés megszerzése és ezáltal a szakmai függetlenség megőrzése. A legfontosabb erőforrás a tudás és a szakmai reputáció.

A rugalmas foglalkoztatottság és a szervezeten kívüli karrierpályák irányába történő elmozdulással kapcsolatos hipotézisünket azzal kívántuk ellenőrizni, hogy a vizsgálat során különféle kohorszokat hasonlítottunk össze, ennek érdekében eltérő években végzett diplomásokat kérdeztünk meg. Az alanyok szelekciójánál tehát az első szempontunk az életkor és az egyetem befejezésének éve volt (lásd a 3. táblázatot a mellékletben).

(1) A kohorszok közötti összehasonlítás egyik szembeötlő – ám korábbi vizsgálateink (Csata-Dániel 2005) alapján korántsem meglepő – megfigyelése az volt, hogy **a kilencvenes évek derekán végzett fiatal diplomások** számottevő hányada a (legtöbbször még állami tulajdonban levő) vállalati világban kezdte el munkahelyi pályafutását. Az 1996–1998 között végzett 11 interjúalany közül 6 rögtön a diplomázás után, rendszerint ismerősök révén került nagyobb állami vállalatokhoz (3 személy), közhivatalokba (1), egyházhoz (1) és oktatási intézményekhez (1). Ezek a munkahelyek meglehetősen stabilnak bizonyulnak a későbbiekben is: az egészségügyi felügyelőségre, a tanügybe és az egyházhoz került két személy ma is ugyanott dolgozik, a három cég közül időközben kettő megszűnt (bánya-, ill. nehézipari vállalat), az itt alkalmazott fiatalok ezért voltak kénytelenek munkát váltani. A hatodik személy az állami, majd később sikerrel privatizált távközlési vállalathoz kerül, és két magánszektorbeli sikeres próbálkozás után a végül ugyanoda tér vissza. Története a generációjára nézve emblematikusnak tekinthető abban a vonatkozásban, ahogyan – az életciklusra jellemző életesemények miatt: házasság, gyerekek – a munkahely biztonsága fő szempont marad a pályaválasztásban. Magasabb szakértői reputációról és lényegesen magasabb fizetésről mond le a vállalaton belüli magasabb beosztás és a szülővárosi tartózkodás fejében:

„Most is a RT-nál dolgozom, de közben voltak kitérők. 2001-ben az egyik mérnök kollégám elhívott magához, neki volt egy cége. Szüksége volt emberekre és több fizetést ajánlott, mint amennyit nekem adott a RT, úgyhogy nem gondolkodtam, mentem rögtön. Lejárt a 15 napos preavizom és kezdtem is... Ezt másfél évig csináltam, folyton úton voltam, az országban és külföldön is rengeteget. Aztán 2002 nyarán megnősültem, és az asszony megelégedte, hogy soha nem vagyok itthon. Úgy döntöttem akkor, hogy szétnézek és keresek mást. Így jött a következő munka 2003. februárban a T-nál, ismertebb nevén ez a Z. Akkor terjeszkedett nagyon, és nekünk már volt velük kapcsolatunk. Megtudtam, hogy keresnek a fejlesztési részlegre mérnököt, nagyon jó fizetést ígértek, és elvállaltam. A székhely Bukarestben volt, navétáztam és közben jártam az országot továbbra is, szereltük mindenhol az antennákat, bővítettük a hálózatot. Ezt úgy mondják, hogy cseberből vederbe, közben gyerek is úton volt, és nyolc hónap után abbahagytam. Visszamentem a RT-hoz, és azóta ott vagyok 2003 októbertől.” (L. ZS., 33 éves fejlesztési mérnök, a szolgáltatási részleg regionális vezetője)

3. Az önfoglalkoztatók (Self-employment) szintén szervezeten kívül tevékenykednek, standardizált termék- vagy szolgáltatást kínálnak egy viszonylag stabil klientúrának. A legfontosabb törekvésük az autonómiájuk, függetlenségük megőrzése.

4. Krónikus rugalmasság: az ebbe a kategóriába tartozó munkavállalók abban különböznek a szabadon lebegő szakértőktől, hogy nem egy jól meghatározott szakterületen tevékenykednek, változó feladatokat látnak el, változó klientúrának, folyamatosan változó munkakörülmények között. Legfontosabb erőforrások a rugalmasság és gyors alkalmazkodókészség az eltérő szakterületek meghódításában (Iellatchich–Mayrhofer–Meyer 2001).

A különféle karriermezőkben való érvényesüléshez más és más karrierhabitus szükséges. Ezt a családi és a felnőtt szocializációs tapasztalatok egyaránt formálják, csoportonként eltérő súllyal.

Annak ellenére, hogy ezek a fiatalok abban az időszakban kezdtek el dolgozni, amikor a romániai gazdaság a mélyponton volt, és alacsony bérezés mellett voltak kénytelenek munkát vállalni, erre a generációra jellemző a legnagyobb munkahelyi lojalitás: átlagosan egyszer vagy kétszer váltottak munkát, és kevés kivétellel ugyanazon a szakterületen maradtak. A váltások gyakori oka a konjunkturális tényezők mellett (a cégek megszűnése, munkanélküliség) a férfiak esetében az akkor még szinte kijátszhatatlan fél éves katonai szolgálat, a nőknél (két esetben) pedig a családalapítás, gyerekvállalás volt.⁴ Ezek a megállapítások a magán- és állami szektorban dolgozóakra egyaránt érvényesek. Az előbbihez hasonló „visszakanyarodást” találunk egy helyi újságíró élettörténetében is:

„2002 februárjáig voltam gyereknevelésin. Akkor kerültem az UK-hez. Anyagi gondok voltak itt (a GYK-nál), én jöttem volna vissza, de mondták, hogy jöhetek, de munka van, pénz nincs. Állam felé tartozások felhalmozódva, tehát tényleg gond volt. Én pedig nem engedhettem meg magamnak, hogy így dolgozzak. Gyerek is van... Tehát karitatív munkát nem lehet vállalni ilyenkor. S aztán az UK az maga a pokol volt. Ott olyan stresszben éltünk, hogy nem igaz. Engedélyt kellett kérni, hogy elmehessünk dolgozni terepre. Nem volt szabadságunk, ami ebben a szakmában azért úgy kell... Minimálbérnél kicsivel többet kerestünk... az egészségi állapotom is tönkrement, már nem bírtam... pszichikai terrorban voltam. Ordítottak ránk, amikor úgy nem vesznek emberszámba. És akkor el akartam jönni, olyan áron is, hogy ha kell, munkanélküli leszek. Hát mért ne, más is volt már...

Két hónapig voltam munkanélküli. Akkor már szóltak a GYK-tól, hogy készül itt az Évkönyv, s jönnék-e. Míután azt befejeztem, maradtam is. És amire büszke vagyok, ezt el kell mondjam, egy évig, vagy másfél évig voltam főszerkesztője a GYK-nak, és akkoradtuk el a legtöbbit az újságból. S most már mondhatjuk, hogy lassan három éve, hogy ismét folyamatosan itt vagyok.” (T. GY., 33 éves újságíró)

Ezekben a pályatörténetekben a későbbi kohorszokhoz képest a strukturális kényszerek különféle látható formái erőteljesebben érvényesülnek. Ezek értelmezéséhez egészen az érettségi utáni időszakig kell visszanyúlni. Az első egyetemi felvételi sikeres vagy sikertelen kimenetele ugyanis – kevésbé determinisztikusan ugyan, mint a szocializmus idején, de – továbbra is erőteljesen meghatározza az életpálya későbbi alakulását. Ebben az időszakban az állami egyetemi és főiskolai helyekért még szoros verseny folyt,⁵ a magánegyetemek – bár egyre könnyebben elérhetőek – drágák és még nem akkreditáltak. Azok számára, akiknek nem sikerült elsőre a bejutás, annak egy-két év kényszerszünet komoly anyagi teherként jelent, melyet a legtöbbször a szülők segítségével vészelnek át. A kevésbé szerencsések viszont kénytelenek nehezen megszerezhető és alulfizetett munkát vállalni. A sikertelen felvételt követő időszak tehát a kényszerű próbálkozások ideje, ekkor többen kísérleteztek a magyarországi munkavállalással is:⁶

4 Meg kell jegyeznünk azonban, hogy ebben az életkori csoportban (30–34 évesek) csak három személy házas. A családalapítás késleltetésére vonatkozó narratívák közül az egzisztenciális bizonytalanság és az önálló lakás hiánya jelenik meg a leggyakrabban. A legtöbb esetben tehát a biztonságosnak ítélt munkahely a mai napig nem tud megnyugtató anyagi háttérrel biztosítani.

5 Az állami egyetemek többségében ez a versenyhelyzet 1998 tájékán szűnt meg.

6 Korábbi elemzések alapján (Horváth 2004) is megerősíthetjük, hogy a kilencvenes évek derekán az érettségi utáni egy-két év a munka- és a tanulási célú migráció szempontjából az egyik „legintenzívebb” időszak.

„Hát, ugye nem mentem felvételizni, mi más maradt volna? Tehát ott még reménykedtem, hogy több a lehetőség, hogy valahol olyan munkahelyet kapjak, ahol még kereseti lehetőség mellett még valami mást is tudok csinálni. S egy kicsit rózsaszínből is láttam, az az igazság. S aztán rájöttem, hogy nem...

Magyarországra mentem ki, ez akkor divat volt, és ott az Országos Széchenyi Könyvtárban kaptam először munkahelyet... Ott másfél hónapig, két hónapig dolgoztam, mert ez egy nagyon gyengén fizető intézmény volt. Valamiből fel kellett tartani magam. Aztán ilyen hálózatterjesztő irodába kerültem dolgozni, még egy cukrászdába is párhuzamosan, tehát boldogulni szerettem volna, aztán egyik napról másikra másfél év után hazajöttem. Nem tudtam, hogy mire jövök haza, de... hazajöttem.” (T. GY., 33 éves újságíró)

A későbbi munkahelyi életpályák alakulását ebben az életkori kohorszban még nagymértékben meghatározza az, hogy alanyaink magán vagy állami felsőoktatási intézményben tanulnak tovább. Az állami oktatás ugyanis többségében ingyenes, a legtöbb interjúalany az egyetemi éve alatt még a szociális ellátórendszer relatív biztonságát élvezte. A nagy egyetemi városok bentlakásaiban – romló körülmények között ugyan, de – olcsón lehet lakni, az ösztöndíjszerzés feltételei könnyebben teljesíthetőek, a szülők támogatását is élvező hallgatóknak az egzisztenciális túlélés feltételei adottak. Emiatt a tanulás melletti munkavállalás egyelőre ritka és rendszertelen, magántanárkodásban és inkább a szakmához kapcsolható rövid alkalmi munkákban merül ki.

„Volt ösztöndíjam is, itthonról is támogattak, bentlakásom is mindig biztosítva volt ezáltal... Voltak, egyértelműen voltak olyan pillanatok, amikor nem volt pénzem... de hát ilyenkor mindig volt egy jó barát, aki két hétig kölcsönadott, amíg jött valami, vagy az ösztöndíj, vagy valami ismerős itthonról.

Tehát anyagi nehézség miatt soha nem vállaltam egyetem alatt munkát, noha lehetett volna. Hát végülis konzultációkat adtam..., de ez nem nevezhető munkavállalásnak tulajdonképpen, mert még sokan csinálták, s akkor miért ne..., akkor egy kis pénz is jön. De ezek a munkák általában, amit így diákként vállal az ember, az csak akkor szép, amikor benne van. Így utólag visszagondolva nevetséges összegeket kerestünk...” (B. A., 31 éves vállalkozó)

„Nem voltak anyagi nehézségeim, akkor még könnyebb volt a diákoknak. Volt bentlakás, kantinkaja, és itthonról támogattak. Az elég is volt, amit itthonról küldtek, ha fogytán volt a kaja vagy pénz, telefonáltam haza, és két nap múlva vettem le a vonatról, a mozdonyvezetők már mind a haverjaim voltak... Nem vállaltam munkát, éltem a diákeletem, mert utána már csak a munka maradt úgylis.” (L. Zs., 32 éves mérnök)

Mivel a felsőoktatás tömegesedése még nem indult el, az oktatási rendszer egy személyre jutó jóléti juttatásai a kilencvenes évek elején-dereacán még jelentősek voltak. Ezek elosztása továbbra is egy központilag koordinált disztribúciós rendszerben történt.

Összességében elmondható tehát, hogy a kilencvenes évek dereacán még erőteljes – a szocializmusból örökölt – intézményi tehetetlenség uralkodott a felsőoktatásban. Ezzel szemben a rendszerváltást követően gyorsan megváltoztak a munkaerő-allokáció szabályai, a vállalati világ látványos leépülésével és a kihelyezési rendszer megszűntével az állam már nem közvetít az iskola és a munkaerőpiac között, a diplomások a pályatervezésükben hirtelen magukra maradtak.

Az állami oktatási ellátórendszer és -szerkezet főbb pilléreinek intézményi fennmaradása azzal a negatív látens következménnyel járt, hogy a hallgatók részéről nem alakult ki az a fajta karriertudatosság sem, ami a megváltozott körülmények között segíthetett volna az eredményes munkavállalásban. Ez a folyamat csak később indul el és csak a fiatalabb kohorszok esetében érezteti hatását.

Ettől kissé eltérő forgatókönyv érvényes a magánegyetemen tanulókra.⁷ Ugyan a kilépéskor a munkavállalás objektív feltételei ugyanazok, ebben a csoportban a tanulmányok finanszírozásához nagyobb arányban kénytelenek már az egyetemi évek alatt munkát vállalni. Ez a legtöbb esetben nem egy opcionális tevékenység, mint ahogy azt az államilag finanszírozott helyeken tanulók esetében láttuk:

„Mint minden egyetemista, valamit bizniskedtem, vittünk benzint Magyarországra. Nem is tudom, volt egy rossz Daciám. Egy haverommal kezdtem, aztán ment, amíg ment és nekünk megérte. Ebből sikerült az egyetem alatt kijönni. Utána dolgoztam egy redőnyös cégnek, valójában párhuzamosan csináltam ezt is, azt is. Utána dolgoztam titkárként, egy szenátori irodában..., nem tudom, hogyha másfél évet. Akkor ezután abba hagytam a munkát, mert át kellett menjek... akkreditálási gondok voltak az egyetemmel és akkor átmentem Bukarestbe.” (K. A., 34 éves jogtanácsos)

„Hát dolgoztam, úgy értem, hogy volt egy saját vállalkozásom. Számítógépeket forgalmaztam, ilyen használtakat persze... Hát akkor az egyetemi évek alatt megtetszett az informatika, a számítástechnika. De amúgy mással is foglalkoztam, dolgoztam a Zepter cégnél... vagy négy évet.” (R. Cs., 31 éves jogtanácsos)

Azt láthatjuk tehát, hogy míg az állami egyetemen végzettek karrierútjára jobbára egyenes vonalú pálya jellemző, kevesebb váltással, a magánegyetem végzősei számos lehetőséget voltak kénytelenek kipróbálni, és gyakoribb a szakmán kívüli munkavállalás. Az ilyen fajta, a tanulmányi évek alatt kialakult karrierhabitus – a Iellatcich-féle (2001) modell terminológiájában – leginkább a krónikus rugalmasság fele tolja a magánegyetemen végzetteket. Többségük ma is bizonytalan, átmeneti, időszakos szerződések által korlátozott (Gábor 2006) állásokban dolgozik, vagy vállalkozóként jelentős kockázatokat vállal. A karrierpálya sikeressége szempontjából tehát egy meglehetősen divergens csoportról van szó.

(2) Az **életkori kohorszok második csoportjában (az 1998–2004 között végzettek)** a karrierhabitus szempontjából a magán és állami intézményekben diplomázottak közötti markáns határmegvonás egyre kevésbé indokolt. Ebben az időszakban ugyanis rohamosan bővül az állami felsőoktatás, az ellátórendszer fenntartására fordított erőforrások viszont arányaiban változatlanok maradnak. Az egyetemi nagyvárosokban – főként a megnövekedett lakásfenntartási költségek miatt – egyre drágább lesz a tanulás, az egyetem mellett munkát vállalók száma folyamatosan emelkedik. A munkapiacra bővül a kínálat, a szezonális munkahelyszínek is egyre változatosabbak, elindul, majd tömeges méreteket ölt az Amerikába irányuló diákmunka-migráció:

⁷ Legtöbbjük olyan szakterületeken tanult, ahol az állami beiskolázási számok kritikusan alacsonyak voltak a kilencvenes évek elején, leginkább jog és közgazdaságtan szakokon.

„[...]negyedév végén voltam először Amerikában egy work&travel programmal. Persze nem ilyen szakosított munkára, tehát nem szakmában dolgozni, hanem kipróbálni mindenféle ilyen munkahelyet, amit mondjuk itt Romániában nincs az embernek lehetősége ilyen helyen dolgozni. Egy nagyon érdekes tapasztalat volt, nagyon sok kellemes emlékekkel. Megismertem az amerikai kultúrát és munka szempontjából, tehát ilyen, rájöttem, hogy rengeteg mindenféle dolgot tudok és mindenféle doméniumban megállom a helyem. Vidámparkban dolgoztam másfél hónapot, azután egy vendéglőben felszolgáltam, s azután meg dolgoztam egy szupermarketben kasszánál. Az egy elég érdekes munkahelynek bizonyult, ilyen versenyvizsga volt, rengeteg mindent meg kellett tanulni ahhoz, hogy ott dolgozhassak. Ez volt az egyik olyan munkahely, ahol sok mindent tanultam.” (B. ZS., 26 éves közgazdász)

Ez az interjúalanyunk a beszélgetés során többször visszautalt az amerikai munkatapasztalataira (az egyetem befejezése után még további két évet töltött az Államokban), ami szakmailag ugyan nem volt egy sikertörténet, de kétségkívül segített egy rugalmasabb, de ugyanakkor céltudatosabb karrierhabitus megismerésében és elsajátításában. Ezt követően itthon nagyobb önbizalommal és elvárásokkal vág neki a munkakeresésnek, néhány hónap kitartó próbálkozás után egy mult cég fővárosi munkahelyén kap jobban fizető, de leginkább a további munkatapasztalat szempontjából értékes állást. Ez a fajta karriermagatartás tehát a munkahelyi életpályát egy többállomású, állandóan építkező folyamatként értelmezi, a személyes versenyképesség fenntartásához pedig számol a folyamatos tanulás szükségességével is. Bár ez az eset nem tipikus a vizsgált kohorsz karrierpercepciójára nézve, egyre több életút-narratívában találunk ehhez hasonló elemeket.

„Azt érzem, hogy az A-tól valamilyen formában el kell távolodnom, mert kezd elegend lenni, és kezdenek a dolgok eléggé rutinossá válni. S mondtam korábban, hogy kezd Kolozsvár is kicsi lenni. Másik dolog, amit bánok, hogy egyetemista koromban nem mentem el Amerikába, nem volt elég bátorságom elmenni. Lehet, hogy egy fél év kulimunka után teljesen másképp értékelném a jelenlegi státusom, viszont veszteni is nagyon veszítenék, ha most elmennék egy fél évre...”

Tehát mikor elkezdtem faluféjleszteni, én azt mondtam, hogy én még az a generáció vagyok, aki belemennék abba, hogy technokrataként dolgozzak... Úgy érzem, hogy az, amit tanultam, annak ellenére, hogy ilyen kvázi dilettáns autodidakta módon megcsinál az ember, vagy mit tudom négy és fél év... tíz év után mondhatja az ember, hogy van valamilyenfajta munkatapasztalata, hogy munkaerőként tudja valamilyen formában értékelni önmagát.” (SZ. I., 29 éves közösségfejlesztő)

A „szabadon lebegő” szakértelmiségihez közel álló karrierhabitus formálódásának feltételei kezdenek megjelenni a felsőoktatásban is. Ebben a legnagyobb szerepe a hallgatói mobilitást szorgalmazó törekvéseknek (pl. kreditek transzferének bevezetése, európai csereprogramokba való bekapcsolódás) és az egyetemi struktúra decentralizálásának volt, amely lehetővé tette az oktatás és a lokális-regionális munkaerőpiac közötti direkt és többé-kevésbé akadálymentes kapcsolatteremtést. Ennek köszönhető, hogy a korábbi időszakoktól eltérően szakmaspecifikusabb munkalehetőségek is megjelennek a diákmunkaerő-piacon: az egyetemi tanulmányaik során a fiatalok olyan intézményekkel, személyekkel kerülhetnek kapcsolatba, amelyek ugyan nem feltétlenül kínálnak munkahelyet a diplomázás után, de mindenképpen segítenek a szakmai pályaorientációban.

„Bukarestben is dolgoztam egy fél évet, a másodév második félévében. Ott is egy műépítésznél

dolgoztam, de csak ilyen felméréseket végeztünk. Ez a műépítész tanított is nálunk a főiskolán egy évet az első évben, ők voltak a tervezésen az irányító tanárok.” (A . E., 29 éves műépítész)

„Először tanári segítséggel kaptunk munkát. Átjött a tanárunk és megkérdezte, hogy nem akarunk-e dolgozni, tehát megvoltak a kapcsolatok. Másodéven volt, egy elég híres cégnél, ruhaforgalmazással foglalkozott a patron, ő is design szakot végzett, és azért úgy szeretetből vagy hobbyból vett fel minket, tehát nem volt úgy igazi munka. Megadta, hogy mit dolgozzunk, min gondolkozzunk, s mi csináltuk a munkát. Hát mit mondjak, egy hónapot vagy kettőt dolgoztunk. Tehát maga a program, hogy reggel menj és este gyere, semmiféleképpen nem tetszett. Egyetemi évek alatt aztán végképp nem. Tehát ez volt másodévben egyfajta pénzszerzés, és utána ráhajtottunk az ösztöndíjra. Utána már biztosak voltunk benne, hogy nem akarunk dolgozni, és az ösztöndíjra ráhajtottunk, s így valahogy kihúztuk egészen negyedévig. Negyedévben elkerültem egy ilyen kisebb amerikai céghez, elemi dolgokat, kicsi dolgokat kellett csinálni, logókat, brosúrákat, apróságokat. Ottan voltam egy és fél évet.” (F. Á., 27 éves designer, aki később egy önálló sikeres vállalkozást alapít)

Ez a folyamat azonban távol áll még az intézményesüléstől, szakonként eltérő fázisban van, és – akárcsak az idézett alanyok esetében – erőteljesen a személyes ambíciókon múlik. Világosabban körvonalazódni látszanak azonban a szakmánként eltérő lehetőségek az egyetem melletti munkavállalásban: a műszaki képzettségűek tanáraikon keresztül vagy nagyobb vállalatoknál, a társadalomtudományi hallgatók pedig leginkább a civil szférában találnak lehetőséget a tanonckodásra. Az utóbbiak rendszerint alapítványoknál vállallnak önkéntes munkát, mint ahogy az a közgazdász, aki diákszövetségi kapcsolatainak köszönheti jelenlegi állását, vagy az alábbi pszichológus is, aki a diplomázás után maga is civil szervezetet alapít:

„Volt egy önkéntességi időszakom, amíg egy alapítványnál önkénteskedtem, és ott tanultam intenzívebben pályorientációt, ugyancsak pályázat keretén belül volt egy... szakemberek kiképzése, tehát ez nem minősül átképzésnek, mert valamilyen szinten kötődik a szakmához.” (B. G., 28 éves pszichológus)

A felsőoktatás decentralizációja nyomán végbement fejlemények tehát leginkább a szakértelmiségi⁸ karrierpályán való érvényesülés lehetőségeit egyengetik. Egy rugalmasabb rendszerről lévén szó, kisebb az útfüggőségéből fakadó intézményi tehetetlenség. Az egyetemi oktatás tehát, ha konkrét munkaaajánlatokat nem is, de a korábbi időszakhoz képest több szakmai lehetőséget közvetít a diákjainak. Leginkább ennek köszönhető, hogy az aktorok szintjén egyre több reflektáltabb, tudatosabb karrierépítési stratégiával találkozunk. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ezek a fejlemények egyelőre csak csírájukban vannak jelen, szakonként differenciáltan és rendszerint ad-hoc módon működnek. Ez a lassú átalakulás nem tud lépést tartani a tömegesedő felsőoktatással és a növekvő diáklétszámmal. A friss diplomások egyre növekvő hányadát emiatt az iránytalanság és a szakmán kívüli próbálkozások jellemzik.⁹

⁸ Ez alatt a Iellatchich és mtársai (2001) által free floating professionalsként emlegetett réteget értjük.

⁹ Erre utaló egyértelmű jeleket találtunk a kolozsvári Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzőseire vonatkozó statisztikákban (Csata–Dániel 2005): növekedett a diplomás munkanélküliség, és egyre kevesebben helyezkednek el a szakmában.

Analitikus szempontból az azonban egyre világosabb, hogy az 1998–2004 között végzetek életpálya- és karrierút-differenciációjában az előző kohorszhoz képest felértékelődik a szakképzés jelentősége, és egyre kevésbé lényegtelen, hogy az adott egyetemi intézmény milyen oklevelet ad, de főként, hogy milyen szakmai perspektívákat közvetít a diákjainak.

(3) Az iskolai kohorszok szerinti **harmadik (a 2005–2006 közötti) periódusban** azt várnánk, hogy ezek a – végső soron pozitív irányba mutató – tendenciák tovább erősödjenek. Azonban a felsőoktatás további – kimenetre fókuszáló oktatáspolitikai koncepciót nélkülöző – bővítése miatt féltő, hogy a diákok létszáma meghaladja azt a kritikus értéket, amin túl már az intézményes oktatás (a szűk értelemben vett tartalmi képzésen túlmenően) aktívan részt vállalhatna a hallgatók elhelyezkedésének a könnyítésében. A diákok pályaaorientációjának nyomon követése és tudatos irányítása egyre inkább túlmutat az egyetem keretein. Ennek egyik látványos következménye, hogy a végzősök közül egyre kevesebben kezdenek el a szakmában dolgozni. A munkaerőpiacra kilépők oldaláról szemlélve ez azt jelenti, hogy fokozatosan eltűnnek azok a fix viszonyítási pontok, amelyek segíthetnék őket az egyetem utáni eligazodásban (Simionca 2006), karrierelképzeléseik homályosak, esetlegesen maradnak. Gyakran érzik úgy, hogy nincsenek meg a megfelelő eszközeik a munkaerőpiacon történő érvényesüléshez, ezért változó mértékben bíznak a próbálkozásaik sikerességében.

„[Az egyetem melletti munkatapasztalatoknak]... annyira tudom hasznát venni – persze amellett, hogy bizonyos szinten látom a realitást –, hogy nagyjából hogy működik, mi a piac egyáltalán. Egyetemről azért ezt elég nehéz elképzelni. Ha belekerül az ember egyből semmi tapasztalat nélkül, akkor még nehezebb. Akkor ez nagyot segített, meg egyáltalán a munkatalálásban is segített, enélkül nem vettek volna fel.” (Z. Cs., 23 éves közgazdász)

„Térjünk át arra, hogy hol és hogyan kerestél munkát.

Eddig nem nagyon kerestem. Amiután végeztem, igényeltem a »somerpénzt« (munkanélküli segély), és az most jár épp le. Mostanában nézegetem az újságokat, hogy miket ajánlanak. Édesapám a tegnap mondta éppen, hogy náluk a cégnél keresnek titkárnőt, ilyen menedzser-asszisztenst, és beszél a főnökkel, ha akarom, hogy vegyenek fel.

És mit szólsz hozzá?

Nem tudom, mert én mindig remélem, hogy sikerül egy közjegyző irodába bemenni. Ha másnak nem, akkor titkárnőnek is, csak lássam, hogy működik. De azért mondtam édesapának is, hogy beszéljen, és aztán meglátjuk.

Más munkahellyel nem is próbálkoztál?

Nem.

Milyen szempontok alapján mérlegelsz munkahelykereséskor? Mik az elvárásaid?

Az a baj, hogy pontosan nem tudom, hogy mit akarok. De kialakul.

Optimista vagy?

Muszáj.” (Sz. I., 23 éves, jogi végzettségű, munkanélküli)

A friss diplomások száma növekszik, a felsőfokú végzettséget igénylő munkaajánlatok száma azonban nem, a munkaerőpiacra kilépett végzősök egyre nagyobb hányada kénytelen elébe menni az ajánlatoknak, egyre többen regisztrálnak a munkaközvetítő irodákban is (Dániel–Csata 2005). Alanyaink közül többen panaszkodtak az alkalmazásban továbbra is fennmaradó korrupcióra. Előző interjúalanyunk jellemzése például nagyon szuggesztív a jogi pályán kialakult helyzetre nézve:

„Nagyon kiábrándító, hogy mi folyik itt... Mindenkit le kell fizetni, hogy bekerülj. Mondjuk én közjegyző szeretnék lenni, és jó lenne valaki mellé bemenni dolgozni és tapasztalatot gyűjteni, hogy tovább járhassam a lépéseket, amik kellenek, hogy majd két év praktika után esetleg én is vizsgálzzak. De nincs annyi pénzünk, hogy valakinek fizessünk, s most lássuk, mit döntünk a szüleimmel. Mondták már, hogy inkább váltsak szakmát, mert nekik nincs 10 000 eurójuk valakinek odaadni, hogy felvegyen.” (Sz. I., 23 éves, jogi végzettségű, egyelőre munkanélküli)

A korrupció útján megszerezhető állások kivételével azonban összességében elmondható, hogy a munkaerő-rekrutációnál egyre inkább a szakmai és teljesítménykritériumok kerülnek előtérbe. Ennél a végzős kohorsznál tehát a továbbtanulás és a szakmai továbbképzések jelentősége felértékelődik. Ezeket az igényeket a formális oktatás nehezen tudja lereagálni, annak ellenére, hogy a magiszteri és doktori programokban részt vevő hallgatók már a piacképes szakmai képzés szempontjából egy kezelhetőbb mennyiséget képviselnek.¹⁰

2. SZÁRMAZÁS SZERINT DIFFERENCIÁLT ÉLETPÁLYA-ESÉLYEK

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a rugalmas foglalkoztatottság irányába történő átmenet eltérően érintette a különböző életkori csoportok karrieralakulását, a munkaerőpiacon történő érvényesülésben változó szempontok érvényesültek. Ebben a fejezetben azt vizsgáljuk meg, hogy ezek az átalakulások eltérő hatással voltak-e a különböző származási háttérű fiatalok munkaéletpályájára.

A klasszikus rétegződésméletek egyik népszerű irányzata szerint (Boudon 1974; Goldthorpe 1996) minél inkább haladunk a szerényebb helyzetű társadalmi rétegek irányába, a továbbtanulásról és az elhelyezkedésről való döntés annál inkább egy racionális mérlegelés eredménye, és alapvetően az anyagi helyzet és a remélt eredmény (pl. piacképes tudás, jobb munkahely) által meghatározott költség-haszon modellben írható le. A döntés szempontjából nem mindegy ugyanis, hogy az oktatásba való beruházáshoz a család a bevételeinek hányadát

¹⁰ A felsőoktatás megváltozott munkaorientációs szerepére részletesebben visszatérünk a 3. fejezetben.

kockáztatja, és ez várhatóan milyen haszonnal és mennyi idő múlva térül meg.¹¹ Egy olyan rendszerben azonban, ahol az iskolai életpálya vége, a karrierépítéssel kapcsolatos döntések kimenetele egyre alacsonyabb valószínűséggel jelezhető előre, és a formális jogosítványok, oklevelek megszerzése nem garantál biztos érvényesülést, a taníttatásba való beruházás egyre kiszámíthatatlanabb, ennél fogva egyre kockázatosabb befektetésnek minősül.

Szemben a Beck-i (2003) feltételezéssel, miszerint a globalizált társadalomban ezek a kockázatok mindenkit egyformán érintenek, a közép-kelet-európai fiatalok munkába állásának mikéntjét vizsgáló szakemberek többsége (pl. Róbert 2002) egyetért abban, hogy bizonyos hátrányos helyzetű társadalmi csoportoknak nagyobb bizonytalansággal kell megküzdeniük. A munkavállalók intézményes védelme, az állami jóléti támogatások (különösen a munkanélküli támogatások) csökkenése, a munkaidő ellenőrizhetőségének növekvő akadályai, a szakszervezeti mozgalmak erőtlensége és a kollektív béralku alacsony hatékonysága miatt a kockázatok éppen a legkiszolgáltatottabb rétegeket érintik. Ezen túlmenően, a jobban szituált szüleik révén, a jó munkahelyekről szóló információk megszerzése elérhetőbb az előnyösebb társadalmi származású fiatalok számára (lásd Granovetter 1995). A vizsgálatunk szempontjából tehát a kulcskérdés az, hogy rétegspecifikusan változik-e az a kockázat, ami a tanulásba való beruházás és a jó perspektívákkal kecsegtető munkahely között fennáll. *Emiatt az elemzésünk dimenziója a társadalmi háttér és a munkahelyi érvényesülés közötti kapcsolat vizsgálata lesz. Ehhez különböző társadalmi háttérű fiatalokat kérdeztünk meg.*

Korábbi mennyiségi elemzéseink alapján (Csata–Dániel 2006; Csata 2006) feltételezésünk ezzel kapcsolatban az volt, hogy a felsőoktatásból való kilépéskor társadalmi szelekció érvényesül, melynek habituális gyökerei vannak.¹² Az alacsonyabb származási kategóriájú rétegeknél egy fokozottabb kockázatkerülő magatartás érvényesül: olyan karrierpályákat választanak, amelyek alacsonyabb bérezés és korlátozott mobilitási feltételek mellett hosszabb távú alkalmazást ígérnek.

Ezeket a feltételezéseinket az egyéni interjúkon alapuló elemzéseink többé-kevésbé visszaigazolták és számos ponton továbbárnyalták. Az előbbi megállapításnál maradvá szemléletes például, hogy a tanárként dolgozó 11 diplomás közül öt esetében a szülők közül legalább az egyik szakiskolai vagy általános iskolai végzettségű.¹³ A 15 diplomás szülő gyerekei közül senki nem dolgozik a tanügyben. A társadalmi réteghelyzet szerinti különbségek azonban nem is annyira a szakmaválasztásban, mint inkább az életpályák felépítésében mutatkoznak.

Az interjúkból az derül ki, hogy a felsőfokú végzettségű szülők gyerekei néhány kivétellel jól fizető és további perspektívákat ígérő munkahelyeken vannak. Fiatal koruk ellenére többen már komoly szakmai sikereket könyvelhetnek el. Eddigi életpályájuk jellemzésére a riesmani fogalomhasználat tűnik alkalmasnak (Riesman 1996). *A konzervatívabb nevelést kapott fiatalok* jellemzően kitartanak a korábban hozott döntéseik mellett és absztraktabb karriercélokat követnek, szakmát nem váltanak, és rendszerint hivatásként élik azt meg. Karrierhabitusuk

11 A tranzakciós költségek közgazdasági terminológiáját használva a szerényebb társadalmi helyzetű rétegek számára az oktatás nagyobb haszonáldozat-költséggel jár.

12 A kolozsvári Babeş–Bolyai Tudományegyetem végzőseinek karrierkövetését célzó vizsgálat adataiból az látszik (Csata–Dániel 2006; Csata 2006), hogy a faluról vagy az alacsonyabb státusú társadalmi rétegekből érkező fiatalok kevesebbet váltanak munkahelyet, nagyobb arányban helyezkednek el végzettségüknek megfelelő szakmában. Ezek többségét azonban az átlaghoz képest szerényebben fizetett és alacsonyabb társadalmi presztízsnak örvendő tanári állások teszik ki.

13 A szülők végzettségével kapcsolatosan lásd a melléklet 6. és 7. táblázatait.

formálásában a neveltetésük kiemelt szerepet játszik, a szülői családból hozott életvezetési irányelvek (melyekre az interjúk során többször visszautalnak) belső irányítóként szolgálnak a komolyabb döntéshelyzetekben, az iskolai és munkahelyi életpálya fordulópontjain.

„S akkor persze bejutottam elsőnek, mert most nem azért mondom, de szóval úgy mindig jeles tanuló voltam, csak nem bíztam eléggé magamban, mert utólag amint kiderült, a Bolyaiba is bejutottam volna. Utána meg könyörögtem is az anyukámnak, hogy trasson át a Bolyaiba, de azt mondta, hogy ott volt, megvolt a lehetőséged, miért nem bíztál magadban, tanulj a hibádból, és ott maradtam.”

Később:

„Amíg egyetemista voltam, csak egy hónapot dolgoztam egy ajándéküzletben, egy decemberben kisegítettem a csomagolással, de azon kívül nem, mert az anyukámnak az volt és mai napig is az az alapelve, hogy egy dolgot csinálj, de azt rendesen. És akkor a tanulás volt a legfontosabb.” (Sz. I., 25 éves idegvezető)

„Apum kijelentette nagyon szépen, érettségi előtt azt mondta, hogy ő szeretné, ha én egyetemre járnék. Az én választásom, hogy megyek-e vagy nem, hogy mire megyek, az is az én választásom, őt nem érdekli, ő szeretné, ha egyetemet végezzek. (...) Úgyhogy na, bejutottam egyetemre, s jött s megnézte, hogy oké, mire jutottál be? Hány éves? 5 éves. Akkor én nekem 5 évig fizetem az egyetemet, ha akarod, 10 évig végzed, ameddig akarod, én neked 5 évet fizetek. (...) Ez így jó volt, mert megtanulta az ember beosztani a pénzt.”

Később, az amerikai diákmunka után:

„Aztán felmerült a kérdés, hogy ott maradni-e vagy nem maradni, de aztán eszembe jutott a fogadalom, vagy megegyezés vagy nem tudom minek nevezem a szüleimmel, hogy visszajövök, és aztán visszajöttem.” (Sz. S., 28 éves építészmérnök)

Szakmai fejlődésükön céltudatosan dolgoznak, kitartóan veszik a folyamatos változásokkal járó akadályokat. Magatartásuk a Iellatchich-modellben (2001) leginkább a független szakértői habitushoz kapcsolható fogalmakkal írható le, ahol a legfontosabb erőforrás a tudás és a szakmai elismertség. Ennek jegyében igyekeznek a legtöbbet kihozni magukból, és ezáltal egyre feljebb jutni a reputációs mezőnyben.

„Folyamatos képzésre van szükségem, hogy minden rettenetes sebességgel fejlődik, és lépést kell tartani. Járunk is szemináriumokra, termékbemutatókra a vállalaton belül és bárhova máshova, ahova hívnak. A vállalat elküldött a tavaly menedzserképzésre, mert vezető funkcióm van és az a görögök politikája, hogy kell legyen ilyen képzésed. Ez egy olyan világ, hogy nagyon open-minded kell maradni és igyekezni előre, minél fennebb.” (L. Zs., 32 éves távközlési mérnök)

A diplomás szülők végzőseinek a másik csoportját az előbbivel szemben egyfajta „kívülről irányítottság” jellemzi (Riesman 1996). Ők már kevésbé elkötelezettek a szakma iránt, nyitottabbak az alternatív érvényesülési lehetőségek irányába. Egyetemi éveik során számos

kitérőt tesznek (külföldön is), szokatlan helyzetekben próbálják ki magukat. Magas önbizalom, helyenként nonkonformizmus, de mindenképpen egy magasabb fokú „lazaság” jellemzi az egyetemhez és a munkához való viszonyukat (többen évet ismételnék). Eszmei célok helyett a személyes preferencia elvét követik, alapvetően csak azt teszik, amihez kedvük van. Magabiztosan mozognak a pályán és gyakran ígéretes karrierlehetőségeket mondanak vissza csak azért, mert azok éppen nem találkoznak a gyorsan változó elképzeléseikkel. A kihasználatlan lehetőségeket nem fájlatják, mindig előretekintenek.

B. A., 32 éves, elméleti fizikát végzett alanyunk életpályája ebből a szempontból tipikusnak mondható. Egyetemi évei alatt egy évet külföldön tanul, alapképzősként – anélkül, hogy ez bárkinek is feltűnne – egy posztgraduális intézménybe kerül. Később az egyetem mellett végzett magyarországi munka kapcsán az alábbiakat mondja:

„Hát ez egy olyan besegítés, nem egy hivatalos munkakönyves valami volt, hanem... abban a pillanatban azt mondtam, hogy elbohóckodtunk itt 5, 6, 7 évet az egyetemen, akkor most nézzük meg, hogy akkor most mi fog jönni. Tehát készüljünk fel arra az egészre, most meg azt mondom, hogy elbohóckodtam ott egy évet végül is, tehát. Ez, folyamatosan változik az ember.”

Az egyetem után tanársegédi állást utasít vissza (bár később betanít egy másik egyetemre), és a hobbiterrületén indít vállalkozást:

„Hát a fizika az sajnos véget ért a csillagfejlődésről szóló szakmai disszertációmmal, ami lezárta az egyetemi pályámat. Azóta sajnos a fizikával nem foglalkoztam, csak hobbiként, sem mint tanár, sem mint kutató. Miért nem? Hát azért, mert felajánlottak egy tanársegédi állást ott a végén. Volt ott egy régi elektron-mikroszkóp, meg minden, anyagfizikáról volt szó, és annyi pénzt tudtak volna adni, amennyi nekem a kintlakásomat fedezte volna. S akkor kellett volna kezdeni, hogy jó, akkor most már vállaljunk magánórákat, mert ugye most már anyagi gondjaink vannak, és akkor kezdődött volna. Tehát most, ekkor merült volna fel az a gondolat, hogy akkor na tényleg anyagi nehézségek miatt vállaljunk munkát. Soha nem szerettem pénzért dolgozni. Egyébként most is a hobbimból keresem a kenyeremet mint számítástechnikus, mert ugye ezt nem végeztem.”

Később:

„Említetted, hogy tanítottál a S-n, ez még most is így van?

Hát igen, ez ilyen visszatérő féléves tantárgy. Minőségirányítási rendszerek laborban. Mint külső óraadó.

Ezt már hány éve csinálod?

Hát ez az én hobbim tulajdonképpen. Szeretem hallani a hangomat. Lehet, hogy nem látszik, de szeretek egy plusz Y-nal többet adni valakinek, akit érdekel. Tehát ezért vagyok néha kiábrándulva ezekből az iskolákból, mert néha nagyon keveseket érdekel s akkor. Hát mióta? Hát először is tanítottam a G-n, ez volt 94–95–96. Tehát a második. De többet lehet, hogy nem fogok.

Miért?

Mert nem nagyon érdekli a diákokat.”

Később:

„Hát ugye mivel én fizikus vagyok, amivel most foglalkozom, az a minőségirányító rendszerek mint hobbi, tehát ebből tartom fenn magam. Most már van más hobbi. Most már hajómodellezés a hobbim már. S aztán ha ez nem fog menni, akkor hajókat fogok gyártani.”

Erre a csoportra tehát egy laza kötődésű karrierhabitus jellemző, leginkább vállalkozóként érzik jól magukat. Önállóságuk, függetlenségük megőrzése az elsőrendű szempont a pályatervezésben, a szervezeti világban kerülnek a konfliktusos helyzetek, és szó nélkül váltanak, ha munkájukat nem méltányolják kellőképpen, bármilyen veszteséggel járjon is az.

„Miközben természetesen végeztem a főiskolát, mondhatom azt, hogy egy évig úgymond szabadúszóként táncoktatással foglalkoztam, társasági táncokkal. Utána mégis legyen egy fix állása is az embernek, és helybe már megházasodtam, megnősültem, akkor kerültem ide Sz-ra. Sz-n gondoltam, hogy kéne keresni valamit, nincsenek nagy lehetőségek. Egyik bútorgyárban voltam mint informatikus és CNC-programozó, amíg össze nem balhéztam a főnökkel, aztán jött egy másik bútorgyár, csak itt a környéken, a közelben. Ugyanúgy informatikus CNC-programozóként, ott két évet vesztegettem el, mondhatom azt így utólag megint visszatekintve. Miközben már megvolt az egyetemem, vagyis a főiskolai diplomám, itt is meg kellett várni, amíg aztán tényleg összebalhézik a főnökkel, hogy váltani kelljen és... ez elmúlt év decemberében történt. Én akkor hirtelen vettem a kalapomat, akkor összebalhéztunk, azt mondja, menjél... jó, én megyek. Ebben a pillanatban elmentem N-ra, első interjún felvettek, januártól N-n dolgozom egy ilyen kisebb cégnél, magáncég és... romániai tőkével, pár tulajdonossal, pénztárgépeket forgalmazunk kicsiben és nagyban, szóval kis ABC-nek, hiper- és szupermarketeknek. Én ott egy részlegért úgymond felelek, vagyis egy részleget osztottak rám, aminek a teljes körét azt én kell vezessem, problémamegoldás, szoftvertelepítés stb.” (F. L., 32 éves informatikus)

Rendkívül szuggesztív ebből a szempontból M. Á., 31 éves közgazdász esete, akit egy multicégnél kora miatt nem léptettek elő egy olyan állásba, aminek a munkáját tulajdonképpen ő végezte. Gondolkodás nélkül váltott:

„Igazgató vagyok. Hát az úgy történt, hogy idejöttem Sz-ra és nem volt Opel. Itt nem volt semmi, és akkor másfél évet ilyen porszívóügynök stílusban, tehát egy hatalmas zuhanás volt szakmailag máskülönben ez, pillanatnyilag. De nekem felajánlottak valamit, ami nagyon hosszú távú volt, és az ismerőseim közül, akit megkérdeztem, szüleimet beleértve, mindenki azt mondta, hogy én hülye vagyok, hogy ilyen nem szabad csinálni. Mindenki azt mondta, hogy ne hagyjam ott a M.-os állásomat meg ilyen dolgok, és én többet akartam. És akkor eljöttem negyedannyi fizetésért, meg mit tudom én, Mercedes cégautóról eljöttem Opel cégautóra, meg ilyen dolgok. És idejöttem Sz-ra, ahol ugye albérletben laktam és ideérkeztem, sose jártam itt, egyszer vagy kétszer átutazóban, tehát nem ismerek senkit... Kiültem a Thália teraszára, akkor még jól nézett ki, s akkor így, a francba itt

vagyok... ilyen nullára. S akkor úgy elkezdtem porszívóügynök módjára autókat eladni, de egyszerűen úgy, hogy szóba elegyedtem emberekkel, mert itt semmi nem volt. Egészen az első két hónapban nem adtam el semmit, s akkor az volt, hogy leszólítottam az utcán tíz hölgyet, megkérdeztem, hogy nem akarnak-e az Opelnél hostessek lenni. S akkor nyolc azt mondta, hogy igen. S akkor V-ről lekértem húsz autót, s a központban csináltam egy nagy kiállítást, meg persze, médiában meghirdettem először, meg ilyen rádióriportot készítettem, meg újsághirdetést, hogy az emberek tudják. Igen, bannert tettem ki oda a székesegyház elé, hogy ott lesz a nagy Opel-kiállítás. S akkor ők kölcsönadtak nekem húsz autót, én lehoztam, és négy napig, a hostesshölgyek segítségével összeszedtem egy csomó címet. Aki odalépett és kérdezett akármit egy autóról, annak felírták a nevét, meg a címét, meg hogy milyen cég és mi érdekelte. És akkor összegyűlt négy nap alatt egy ilyen stólc, ilyen kérdőív. Na, s aztán én szépen hazamentem, letettem az asztal bal felére, és másnap elkezdtem hívni. Volt olyan, aki elküldött a p***-ba, volt olyan, aki azt mondta, hogy hívjam vissza egy hét múlva, azokat máshova raktam, és akkor így összejött hetven autó egy év alatt. S akkor bebizonyítottam azt az illető beruházóknak, hogy ide érdemes befektetni, van piac.” (M. Á., 31 éves közgazdász)

A rugalmas pályatervezés fenti példáihoz képest helyenként igencsak kontrasztos a szerényebb társadalmi helyzetű, képzetlenebb szülők diplomás gyerekeinek iskolai és munkahelyi életpályája. Bár fordulatos váltásokból itt sincs hiány, ezeket rendszerint kényszer szülte megoldásokként jellemzik az interjúalanyaink. Mivel az oktatás költségei jelentős teherként jelentenek a szerényebb anyagi helyzetű családoknak, ezek a fiatalok a diákmunka változatos, de csak a könnyen elérhető és jelentős beruházást nem igénylő formáit kénytelenek kipróbálni. Kevesen engedhetik meg maguknak, hogy válogathassanak az amúgy szűkös kínálatban, rendszerint szakmán kívüli rutinmunkával kezdik (csak a tehetségesebbeknek sikerül – többszöri céltudatos próbálkozással – az egyetemi szakképzéssel rezonáló munkafeladatokat vállalni). Ezek a munkahelyek általában alulfizettek, és nem ígérnek szakmai perspektívákat sem. A mindennapi túlélést biztosítják, rendszertelen jellegűek, felhalmozásra, megtakarításra ritkán van lehetőség. (Több interjúban is előbukkan például, hogy a lényegesen jobb keresetet ígérő amerikai munkavállalásra azért nem került sor, mert nem tudták előteremteni a kiutazáshoz szükséges összeget.) Ezek a megállapítások különösen az elmúlt öt-hat évben végzettekre jellemzőek, akik közül csak kevesen és csak korlátozott mértékben élvezhetik a korábban még a szociális szempontokat előtérbe helyező oktatási ellátórendszer előnyeit.

„Gyakorlatilag harmadéven lebénultam, olyan szempontból, hogy elvesztettem az ösztöndíjam is, negyedév elejére már nem volt ösztöndíjam... Harmadév arról szólt, hogy önromboló bulik, tehát nem kábítóztam, de az alkoholfogyasztás és az értelmetlen éjszakázás ez a formája működött. Az volt az az időszak, amikor anyagilag is... tehát az ösztöndíjam nem volt elég, mert garzonlakásban laktam.

Hogy kerültél ki a bentlakásból?

Elvesztettem egy hülye tanárom miatt, aki nem írt be egy jegyet, s így elvesztettem az ösztöndíjam is. Az egyik barátom az elment katonának, ő matekegyetemet végzett, és azt mondta, hogy ameddig ő katona, addig itt van a garzon, nem kell megvegyétek, viszont ti fizetitek. A havi bére három személyre háromszor akkora volt, mint a 16-osban (bentlakás). Ugye az ösztöndíjam arra ment, hogy

vettem egy könyvet, ha vettem, otthonról akkor nem küldtek semmit, mert nem volt. Harmadév volt tehát a hullámvölgynek a hullámvölgye.”

Később:

„2000 nyarán, 2000 őszén már nem volt az ösztöndíjam. 2000 nyarán három és fél hónapot dolgoztam Magyarországon, ácssegédmunkásként. Ezt is kipróbáltam.

Hogy jött össze?

Úgy, hogy már anyám kint volt második nyara, Nagykörösön, és akkor én is kimentem. Akkor már tudtam, hogy nem lesz ösztöndíjam, és akkor muszáj volt, legyen amiből a bentlakásomat fizetni.

Tehát akkor nem mentél Amerikába, hanem Magyarországra...

Akkor azt az 1500–2000 dollárt messzemenően nem tudtam volna összeszedni.” (Sz. I., 28 éves közösségfejlesztő)

A szerényebb anyagi helyzetű családokból származó diplomások közül a tanári pályára készülők karriermagatartása eltér a fentiekétől. A tanügyben való elhelyezkedés perspektívája ugyan néha aspirációs szegénységre vall, de viszonylag kiszámítható átmenetet, rosszul fizetett, de nyugalmasabb karrier-perspektívát kínál.

„Említetted, hogy gyerekeket tanítottál. Ez mennyire segített ki anyagilag?

Nagyon sokat segített. Úgy képzeld el, hogy folyamatosan volt 5–6 gyerek, akikkel foglalkoztam, minden nap legalább egy, még szombaton is. Muszáj volt, mert otthonról nem tudtak csak minimális összeget adni, és tudtam, hogy bármennyire terhes nekem ez a munka a legtöbb kollégámhoz képest, akik folyton lötyögtek és szórakoztak, nekem dolgoznom kell, mert így is a szüleim lelkibetegek voltak, hogy nem tudnak nekünk mindent megadni, amit esetleg mások megkapnak. Sokszor nem is mondtam nekik, hogy mennyit dolgozom, hogy ne szomorítsam őket jobban. De a házinénimmel nagyon szerencsém volt, nagyon-nagyon rendes volt. Másodév végén, a nyári vakációban elvitt engem is három hónapra Németországba, segítettek egy rendes családhoz bekerülni, ahol házimunkától elkezdve gyerekekre is kellett vigyázni. De becsületesen megfizették, és az ott összegyűjtött pénzem, amit három hónap alatt összespóroltam, szinte egy évig kisegített a nehézségekből.” (M. T., 28 éves angoltanár)

Feltételezéseinkkel összhangban a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek fiataljaira tehát nagyobb mértékben jellemző az a habituskészlet, amely inkább a belső munkaerőpiac logikája szerint működő „vállalati világban” való érvényesüléshez kell. Erre alapvetően a munkahelyi konformizmus, a hirschmann-i értelemben vett hűség, az elvárásoknak történő megfelelés, a kiszámítható magatartás, a fokozatos, lépésről-lépésekből építkező érvényesülési stratégia jellemző. Ezzel összhangban azok a fiatalok, akiknek a szülei magasabb végzettséggel és jobb anyagi helyzettel

rendelkeznek, hajlamosabbak az ún. „laza kötődésű” (loose coupling), ám jobb perspektívákat kínáló karrierpályák (önfoglalkoztatás) fele orientálódni.

3. MOBILITÁSI SZEMPONTOK A MUNKAERŐ-PIACI HELYEZKEDÉSBEN: A VÁROS-VIDÉK TÖRÉSVONAL

A következőkben a vidéki származású fiatal diplomások munkaerő-piaci karrierjét elemezzük, valamint a vidéken befutott karriereket, függetlenül a származási háttértől. A jelzett vizsgálati kérdés feltevése természetesen azon a feltételezésen alapszik, hogy a vidéki fiatal diplomások a nagyvárosiaktól eltérő karriereket futnak be, valamint azon a további feltételezésen, hogy származástól függetlenül, a vidéki munkaerőpiac sajátos karriereket tesz lehetővé.

Másként fogalmazva azt is mondhatnánk, hogy a felsőfokú végzettségű fiatalok vidéki elhelyezkedésének feltételeit kutatjuk. Mint ismeretes, a képzett fiatalok korlátozott számban tudnak elhelyezkedni falvakon és kisvárosokban, azaz vidéken – nem mellékes tehát, hogy milyen tényezők befolyásolják a vidéki elhelyezkedés melletti döntést és az elhelyezkedés sikerét.

Mivel az ipari tevékenységek elsősorban városokba koncentrálnak, a kisebb mértékű és szűkebb skálájú vidéki munkaerő-piaci kereslet természetes. Ami miatt a kérdés mégis kutatásra érdemes, az az, hogy miközben több évtizeden át úgy tűnt, hogy az általános társadalmi modernizáció keretében a vidéki munkaerőpiac trendszerűen változatosabbá válik, felvevőképessége növekszik, a hazai posztszocialista átalakulás keretében egy ezzel ellentétes folyamat indult be: a munkaerő-piaci kereslet beszűkült, változatosága csökkent. E változásokat makrostatisztikai adatok jól jelzik. A falusi népesség foglalkozási csoportok szerinti szerkezetének változását bemutató alábbi táblázatból a diplomások számának alakulására ugyan közvetlenül nem következtethetünk, az azonban látható, hogy 1992 és 2002 között jelentősen megnőtt a mezőgazdaságban dolgozók aránya (ami főként önfoglalkoztató parasztgazdaságokat fed), elsősorban az ipari foglalkoztatottak rovására (akik a formális munkaerőpiacon jutottak álláshoz). A primér és szekundér szektorok közötti arány e változása mellett ugyanakkor kisebb mértékű növekedést olvashatunk ki a magánszférán belüli szolgáltató szektorban (szolgáltatói, kereskedelmi munkakörök), a szakképzetlenek körében, valamint ezeknél is kisebb mértékű növekedést a különböző típusú vezetőik, valamint értelmiségiek körében.

1. táblázat. A foglalkozásszerkezet változása falun, az 1992-es és 2002-es népszámlálási adatok alapján.

Az aktív lakosság foglalkozási főcsoportok szerinti megoszlása	2002 %	1992 %	különbség 2002 – 1992 (%)
Törvényhozók, vezetők (közigazgatási, gazdasági, társadalmi és politikai)	1,35	0,58	0,77
Értelmiségi és tudományos munkakörben dolgozók	2,01	1,36	0,65
Technikusok, mesterek	4,48	4,88	-0,40
Irodai, adminisztratív jellegű foglalkozások	2,19	2,46	-0,27
Szolgáltatói, kereskedelmi munkakörök	5,17	2,79	2,38
Mezőgazdasági, erdő- és halgazdasági munkások	47,85	40,07	7,78
Szakképzett munkás és kisiparos	15,78	20,57	-4,79
Gépkezelők, szerelők, járművezetők	7,72	14,26	-6,54
Szakképzetlen munkások	7,95	6,45	1,50
Fegyveres erők tagjai	0,60	1,15	-0,55
Nem nyilatkozott	0,22	0,01	0,21
Első munkahelyüket keresők	4,67	5,42	-0,75
Teljes aktív népesség	100	100	

A vidéki gazdasági életet leíró szakirodalom alapján jól vázolható az a társadalom- és gazdaságtörténeti kontextus is, amely a fenti változásokat eredményezte. Röviden áttekintve ezt, a képzett munkaerő foglalkoztatása szempontjából, a szocialista gazdaságról a posztszocialistára való átmenet alapján több változást is megállapíthatunk a vidéki munkaerőpiacon. A szocialista korszakra elmondható, hogy a gazdasági szféra e korszakban elsősorban agrárszakembereket, „agrár-értelmiségieket” tud foglalkoztatni. Az ipari egységek vidéken e korszakban inkább kivételnek számítottak (Romániában a tsz-ekben nem épültek ki melléküzemágak), ritkábban a (könnyű)ipar decentralizálásának eredményeként kerülnek falvakra városi üzemek kisebb részelei (Hunya 1991). A szolgáltató szektort e korszakban elsősorban az állami jóléti intézmények képezik, ugrásszerű növekedés következik be az oktatási rendszerben, kiéppül az egészségügyi rendszer. E szolgáltató intézmények egy része, a túlméretezés miatt, a válságos 80-as években már elkezd leépülni (pl. az egészségügyi rendszeren belül a szülészetek, kisebb vidéki kórházak, mentőállomások).

A posztszocialista korszakban a vidék mezőgazdasági szakemberigénye visszaesik, a szocialista nagygazdaság válságával tehát az agrárértelmiség is válságos helyzetbe kerül. Az ipar csődjével a kisszámú vidéki ipari egységek (azaz rendszerint városi üzemek kihelyezett részelei) felszámolódnak, „privatizálódnak”. Bár e korszakban lehetőség nyílik a termelő- és (magán)szolgáltató vállalkozások létesítésére, a születő vállalkozások többsége olyan kis méretű vállalkozás, amely nem tud magasan képzett munkaerőt foglalkoztatni. E kisvállalkozások megjelenése egyébként is rendkívül heterogén módon történik, megjelenésük elsősorban a szuburbán övezetek falvaira jellemző. A szolgáltató szektor, a fő szolgáltató (az állam) gyengülése következtében, lényegesen leéppül. Ezt a leépülést valamennyire ellensúlyozza a magánszektoron belül a szolgáltató kisvállalkozások megjelenése, ezek többsége azonban olyan kereskedelmi egység, amely magasan képzett munkaerőt szintén nem tud foglalkoztatni.

A diplomások falusi foglalkoztatásának nehézségéhez, a fentiekben vázolt gazdasági átalakulás mellett, feltételezhetően néhány további tényező is hozzájárul. Ilyenként kiemelhető a falusi és városi életkörülmények közötti közismerten lényeges különbség, a falusi társadalmi viszonyok (előregedett lakosság, felsőfokú képzettségük hiánya, szabadidős lehetőségek hiánya).

Elemzésünkben a fentiekben körvonalazott kérdéskör mennyiségi vonatkozásainak vizsgálatára természetesen nem vállalkozhatunk. Kiválóan alkalmasak ezzel szemben az interjúk annak elemzésére, hogy milyen típusú munkakörök fordulnak elő vidéken, valamint hogy milyen körülmények között, milyen feltételek hatására foglalnak el frissen végzett diplomások vidéki állásokat. E kérdés vizsgálatára tehát azokat az interjúkat használtuk fel, amelyekben az interjúalanyok vidéki származásúak, vagy munkaerőpiaci karrierjük során vidéki állásokat céloztak meg, és/vagy töltöttek be. „Vidéki” településnek tekintettük a közigazgatásilag falvaknak számító települések mellett a 10 000-nél kevesebb lakosú kisvárosokat is. Összesen öt faluról és két kisvárosról van szó, az öt falu Csíkszentdomokos, Gyergyótekerőpatak, Gyergyóalfalu, Erdőfüle és Zajzon, a kisvárosok Székelyhid és Barót. E két kisváros közül az előbbi alig néhány éve vált várossá, de az utóbbi is meglehetősen rurális jellegű.

3.1. ELMÉLETILEG LEHETSÉGES KARRIERTÍPUSOK

Elvileg a vidéki állások betöltése többféle karriertípusban is előfordulhat. Elképzelhetők olyan karrierok, amelyekben vidéki származású fiatal diplomások teljes karrierje a vidékhez kötődik, azaz összes eddigi munkahelyük vidéken volt található. Az ilyen típusú karriereket a továbbiakban *vidéki karriereknak* nevezzük. Elképzelhetők olyan karrierok is, amelyekben vidéki születésű fiatalok továbbtanulásuk után nem térnek vissza származási településükre, hanem nagyvárosokban próbálnak boldogulni, esetleg álláskeresésük közben ideiglenesen vidéken is elfoglalhatnak állásokat. Ezeket *faluról városa orientálódó karriereknak* nevezzük. És elképzelhetők nagyvárosi származású diplomások olyan karrierútjai, amelyek során ideiglenesen ők foglalnak el vidéki állásokat, melyeket nevezünk városról vidékre orientálódó karriereknak. Vidéki karrierrel 6 interjúban találkoztunk, faluról városa orientálódó karrierrel 5 esetben, városról falura orientálódó karrierrel pedig 2 esetben.

2. táblázat. Vidéki karrierek

	1 Származási hely	Középiskola	Egyetem	Munkahely 1	Munkahely 2 +	Utolsó munkahely
CE	Erdőfüle	Brassó	BBTE – filológia	Baróti Ált. Isk. helyettesítő	Baróti Lic. Címzetes	
KS	Barót	Barót	Sulyok I. Főisk.	BBTE távoktatás	Baróti Lic. Címzetes	
EF	Székelyhíd	Nagybánya	Műszaki Egyetem - Nagyváradi	Kágyai Iskolaközpont		
TV	Barót	Ref. Koll. Kv.	Sulyok I. Főisk. BBTE – tört. – távoktatás	Baróti Ált. Isk. helyettesítő	Vargyas – angoltanár	Baróti Városi Kórház Asszisztens
NE	Gyergyóalfalu	Salamon E. Gyergyószénmiklós	BBTE – közgazd. mesteri BBTE	Közbirtokosság Gyergyóalfalu		
GK	Barót	Sepsiszentgyörgy	BBTE – politológia	Bányavállalat Barót	Gorex kft. Barót	

3. táblázat. Vidékről városra orientálódó karrierek

	1 Származási hely	2 Középiskola	Egyetem	Munkahely 1	Munkahely 2 +	Utolsó munkahely
AE	Tekerőpatak	Salamon E. Gyergyószénmiklós	BBTE – jog	Gyergyószénmiklói Önkormányzat	Cég Gyergyószénmiklós	
FL	Székelyhíd	Nagybánya	Gábor Dénes Főiskola (távoktatás)	Romtelecom Margitta	Maszek táncoktatás falvakon Bútorgyár 1 – Székelyhíd Bútorgyár 2 – Székelyhíd	Cég – Nagyváradi
MI	Barót	Baróti Lic.	Almérnöki – gépész, Brassó	Bányavállalat – Barót (topográfus)	Cég 1 – Brassó Cég 2 – Brassó (Ploiesti, Hévíz, Cernavoda, Németország)	Apicom – Sz.udvarhely
BZS	Zajzon	Áprily L. - Brassó	BBTE - közgáz	USA (két év)		Oracle – Bukarest
SZI	Csíkszentdomokos	Márton Áron – Csíkszereda	BBTE – filozófia	Cég 1 – Kolozsvár (Biztosítási ügynök)	Helyettesítő tanár (Torda, Kolozsvár) Nonprofit szervezet	Bechtel – Kolozsvár

4. táblázat. Városról falura orientálódó karrierek

	Származási hely	Középiskola	Egyetem	Munkahely 1	Munkahely 2 +	Utolsó munkahely
JBA	Gyergyó-szentmiklós	Kós Károly – Gyergyószentmiklós	Spiru Haret (Bukarest, távoktatás) Egri főiskola (távoktatás) BBTE – földrajz (távoktatás)	Gy.alfalusi szakiskola (helyettesítő tanár)	Gy.alfalusi szakiskola (címzetes tanár)	
SZFH	Szatmár-németi	Szatmári Lic.	Agrármárnöki – Kolozsvár	Mezőgazdasági vállalkozás (Székelyhid)		

A fenti életpályák egy rövid, felületesebb áttekintéséből is megállapítható, hogy bár munkaerő-piaci karrierje során elvileg bármelyik interjúalany elfoglalhatott volna vidéki állásokat is, ez a gyakorlat nagyjából mégis a vidéki származásúakra korlátozódik. A készült interjúkban összesen 13 interjúalany munkaerő-piaci karrierjében fordul elő vidéki állomás, de ezek közül mindössze ketten nem vidéki származásúak. A városon felnövőök tehát kis valószínűséggel kényszerülnek vidéki állások elfoglalására.

Az is figyelemre méltó, hogy az 5, faluról városra orientálódó karrier közül 4-ben egyáltalán nem fordulnak elő vidéki állások, azaz e karrierek az egyetem elvégzése után közvetlenül valamelyik nagyvárosban folytatódnak. Mindössze egy esetben fordul elő az, hogy a végül nagyvárosi munkahely fele haladó fiatal, falusi származású, diplomás interjúalanyunk átmenetileg vidéki munkahelyen helyezkedik el. Úgy tűnik tehát, hogy a munkaerőpiac településtípusok szerinti nagyfokú szegmentáltságával állunk szemben, e két szektort olyan törésvonal választja el, melyen az átjárás ritka.

Az életpályák fenti tipologizálása után várható volna, hogy az egyes esetek egyéb jellemzőik szerint is hasonlóképpen képezzenek típusokat. A részletesebb elemzés azonban más eredményre vezetett, kiderült, hogy nem annyira a települési háttér, mint inkább az elfoglalt állások helyszíne alapján lehet olyan karriertípusokat megkülönböztetni, amelyek esetében az érintettek egyéb társadalmi jellemzőik szerint is különböznek. Így elemzésünk hátralevő részében két munkaerő-piaci karriertípus között teszünk különbséget, a vidéki karrierek és a városi karrierek között, ezeket próbáljuk jellemezni.

3.2. VIDÉKI KARRIEREK

Nyolc olyan interjú készült tehát, amely esetében az interjúalanyok munkaerő-piaci karrierének összes állomása vidéken található. Ezek közül hat vidéki származású, kettő városi. E nyolc interjú egy típusba sorolása mellett a családi háttér, az egyetemi képzés jellege, valamint a végül elért munkahelyek jellege terén észlelhető hasonlóságok szólnak.

Családi háttér

A vidéken karriert befutó fiatal diplomások hasonló családi, szülői háttérrel rendelkeznek. Szüleik rendszerint alacsony képzettségűek, leggyakrabban kékgalléros munkások (gyári munkás, bölcsődei asszisztensnő, kazánfűtő, könyvelő, géplakatos, szövömester). Ritkábban középfokú végzettségű szülők is előfordulnak, ezek foglalkozása azonban kivétel nélkül az adott településekhez kötődik.

Az alacsony státuszú és helyhez kötött családi háttérből fakadó hátrányok mellett nem kell érvelnünk. Az erre való hivatkozás az interjúkban is ritkán fordul elő (T. V. – azzal magyarázza sikertelenségét a teológiai felvételin, hogy nem volt, aki segítsen neki). A némileg magasabb státuszú családi háttér időnként tud segíteni az elhelyezkedésben, ám helyhez kötöttségükből fakadóan leginkább helyi munkahelyek megszerzéséhez van befolyása (tipikusan ilyenek pl. a tanügyi helyettesítő állások).

Az egyetemi képzés jellege

Az e típust alkotó interjúalanyok jelentős számban valamilyen kevésbé hírneves egyetemet végeztek (a nagyváradi Sulyok István főiskola, a nagyváradi műszaki egyetem, a bukaresti Spiru Haret főiskola jelenik meg az életpályákban). Gyakran fordul elő a távoktatási forma is, amely mindig valamilyen munkahellyel párosul, azaz arra utal, hogy az érintettek nem engedhették meg maguknak a költségesebb és időigényesebb nappali képzést. Az e típusba sorolt interjúalanyok jelentős része a BBTE-n végzett, esetükben a későbbi elhelyezkedés szempontjából fontos informális egyetemi életbe való integráltságuk tűnik a szokásosnál (és a másik típusba tartozóknál) kisebb mértékűnek.

„Én azt az éjszakai diszkós életet Kolozsváron nagyon nem éltem, itthon igen líceumban, sőt hétvégén, mikor hazajöttem, itthon mindig elmentünk bulizni. Az volt nekem a baráti köröm, nagyjából szanaszét volt, tehát Szentgyörgyön meg Udvarhelyen, és akkor hétvégén itthon találkoztunk. Inkább itthon mentünk el együtt, mint ott. Nem nagyon jártam. Nem is alakult ki egy olyan társaság, akivel jártam volna bulizni, s nem is nagyon jártam.” (N. E., 24 éves könyvelő)

A gyenge integráltság egyik oka lehet a román szakon végzés, ahol a magyar környezetből érkező diákok román csoporttársaikkal nehezebben létesítenek kapcsolatot.

„Nem csoporttársaimmal, nem évfolyamtársaimmal, hanem teljesen más egyetemet végzett diákokkal laktam... Kintlakásban. (...) Az évfolyamtársaim közül akkor sem volt közvetlen úgymond barátaim, tehát az évfolyamtársaim közül nem került ki sok barátom.” (A. E., 26 éves jogtanácsos)

Munkahelyek jellege

A vidéki karrierrek leggyakrabban a szolgáltató szektorban válnak lehetővé. Ezen belül úgy tűnik, hogy a legfontosabb foglalkoztató a tanügy. A nyolc interjúalanyból négynek a teljes munkaerő-piaci karriere a tanügyön belüli, további kettő átmenetileg szintén dolgozott a tanügyben. Jellemző e tanügyi karrierre a helyettesítő tanerőkénti kezdet, gyakran már az egyetemi képzésük alatt, nem ritkán a tanügyben dolgozó valamelyik szülőnek köszönhetően (gyergyóalfalvi földrajztanár) vagy az iskola személyzete általi ismertségnek köszönhetően.

A nem tanügyi munkahelyek, összhangban a szakirodalomból ismert gazdasági változásokkal, nagyrészt a kitermelőiparhoz, azaz a primér szektorhoz kapcsolódnak, mezőgazdasági vállalkozásnál, bányaiipari cégnél, közbirtokosságnál és kereskedelmi cégnél előforduló munkahelyekről van szó. A konkrét munkakörök közül azonban a primér szektorhoz csak a mezőgazdasági vállalkozó sorolható, a többiek munkakörük leírása alapján a szolgáltató szektorhoz tartoznak: a bányaiipari cégnél interjúalanyunk kereskedelmi igazgató volt, aki jelenleg a kereskedelmi cégnél szintén kereskedelmi igazgató, a közbirtokossági alkalmazott könyvelő.

Jellemző e karrierekre továbbá, hogy kevés munkahelyből állnak, az egyes interjúalanyoknak egy-két, legtöbbször három állása volt eddigi pályafutása során. Az összes vidéki munkahelyre elmondható, hogy bár nem sorolhatók a másodlagos munkaerőpiachoz, korlátozott előrejutási lehetőséget biztosítanak, ha lehetővé teszik azt. Ezt tanúsítják a terveikre vonatkozó kérdésre adott válaszaik, amelyekből az derül ki, hogy előrelépési lehetőségek hiányában nem is terveznek változást, munkahelyváltást.

„Ez egy olyan szakma, ahol nem tudom... komoly karriert nem lehet befutni, és nincsenek ilyen lehetőségek. Maximum van egy olyan, hogy az iskolának úgymond nevelési igazgatója vagyok, és a legtöbb, amit ebben a szakmában elérhetek, hogy néhány év múlva én legyek az igazgató. Ennyit látok. (Tervezel-e munkahelyet váltani?) Nem. Hacsak nem leszek rákényszerítve, nem.” (J. B. M., 33 éves földrajztanár)

„Hát én csak abban látom a nagyobb kiteljesítést, hogy minél tájékozottabb diákokat tanítson az ember, és a különböző összefüggéseket meglássák az életben. Továbbra is itt, a középiskolában, mert megélhetés szempontjából előnyös az, hogy nem kell ingázásra fordítsam az időmet, hanem helyben vagyok.” (K. S., 29 éves történelemtanár)

3.3. VÁROSI ORIENTÁCIÓJÚ KARRIEREK

Azok az interjúalanyok, akik az egyetem elvégzése után közvetlenül valamelyik nagyvárosban próbáltak (előbb-utóbb sikerrel) belépni a munkaerőpiacra, több tekintetben is eltérnek a vidéki karriert befutók előbbieken bemutatott típusától. Különböznek mind társadalmi háttérük, mind képzésük jellege, mind munkaerő-piaci karrierük jellege alapján.

Családi háttér

Szüleik végzettsége és foglalkozása alapján egyértelműen kijelenthető, hogy az e típusba tartozó fiatalok származási családjai a vidéki karriert befutókénál magasabb társadalmi státuszúak. Szüleik közép- és felsőfokú végzettségűek, rendszerint fehérgalléros foglalkozásúak. Tanár, városban dolgozó tervezőmérnök, érettségizett szakmunkás, építész almérnök, bányaiipari almérnök, agrármérnök, beszerző, falusi telefonközpont-igazgató foglalkozásokat sorolnak fel, azaz középosztálybeli háttérről van szó.

Egyetemi képzés

Általában véve e típusra az elismertebb, hírnevesebb egyetemeken való diplomaszerezés jellemző, és úgy tűnik, hogy az informális egyetemi életben is magasabb fokon integrálódtak, intenzívebben vettek részt a diákszervezeti életben, egyetemen kívüli szakmai életben.

„Az egyetlen igen, jártam ilyen-olyan kurzusokra, előadásokra, amiket magyar nyelven tanítottak, ilyen közgazdasági jellegű előadások. És a Romániai Magyar Közgazdász Társaságban is járok be egy pár ilyen összejövetelre” (B. Zs., 26 éves közgazdász)

„Volt nekünk egy Jurátus Körünk, ott részt vettem egy párszor ilyen képzéseken, mint magyarul ilyen terminológia órákat, vagy.. volt azért élet az egyetlen kívül is...” (A. E., 26 éves jogtanácsos)

Munkahelyek jellege

Az e típusba tartozó munkaerő-piaci karrierek jellemzői közül a leginkább szembetűnő e karrierek többlépcsős jellege. Legtöbb esetben az interjúalanyok 4–5 munkahelyet is kipróbáltak, mi több, többségük eközben rövidebb ideig külföldön is dolgozott. A kipróbált munkahelyek sora gyakran igen előnytelen állásokkal kezdődik, de az előnyösebb munkahelyek irányába változik, más szóval ezek a fiatalok a legtöbb esetben szabályszerűen felfele ívelő mobilitási pályát futottak be.

„Székelyhídtól nem messze születtem egy kis faluban 1974 januárjában, ott is nőttem fel, az elemi iskolát ott végeztem, középiskolát Nagybányán posta-távközlési szakon (...) ez egy szakmát biztosított számomra. Utána, miután leérettségiztem (...) Kolozsvárra felvételiztem a... posta-távközlésre szerettem volna bejutni, de csak villamosmérnökre sikerült, valahogy ez nem tetszett nekem, és egy év után Kolozsvárt otthagytam. (...) Utána egy évig mint helyettes matek-fizika tanár tanítottam a szülőfalumban (...) '95-ben beiratkoztam a Nagyvárad Gábor Dénes Műszaki Főiskolára, és 2000-ben végeztem mint informatikus, informatika mérnök. Közben, mivel ilyen távoktatásban működő főiskola, addig én első szakmámnak köszönhetően hét évig a Romtelecomnál dolgoztam Margittán. Azután a modernizálás hátránya... megszűntek az analóg központok, meg ezáltal megszűnt a munkaköri beosztás is, úgy szép lassan az egész társaság eljött, elbocsátották. Utána egy évig úgymond szabadúszóként táncoktatással foglalkoztam, társasági táncokkal. Aztán, mégis legyen egy fix állása is az embernek, és helybe már megházasodtam, megnősültem, akkor kerültem ide Székelyhidra (...) Egyik bútorgyárban mint informatikus és CNC-programozó, amíg össze nem balhézta a főnökkel, aztán jött egy másik bútorgyár, csak itt a környéken, a közelbe. Ugyanúgy informatikus CNC-programozóként, ott két évet vesztegettem el (...) ez elmúlt év decemberében (...) hirtelen vettem a kalapomat, akkor összebalhézta, azt mondja, menjél... jó, én megyek. Ebben a pillanatban elmentem Váradra, első interjú, felvettek, januártól Nagyváradon dolgozom egy ilyen kisebb cégnél, magáncég és... romániai tőkével, pár tulajdonossal, pénztárgépeket forgalmazunk kicsiben és nagyban, szóval kis ABC-nek, hiper- és szupermarketeknek. Én ott egy részlegért úgymond felelek, vagyis egy részleget osztottak rám, aminek a teljes körét azt én kell vezessem...” (F. L., 32 éves informatikai mérnök)

„Negyedév ősz-tavasza két hónapon keresztül bejártam egy reklámügynökséghez, elvileg én kellett volna, hogy reklámozzak. Nem adtam el semmit, de kapcsolatokat szereztem. (...) Következő megoldás az volt, hogy egy másfél hónapot elmentem biciklis kihordónak a Krónikához. Napi 15 kilométert bicikliztem... azt hiszem, 1 200 000 lejt kerestem. (...)

Ősszel elmentem versenyvizsgázni, na megvolt a versenyvizsgám, s azt mondták, hogy na „dacă rămân locuri”, szétosztják. Szeptember elején napi rendszerességgel megkerestem Moldovan tanfelügyelőt (...) Hat iskolában tanítottam egy évet, 2001–2002-ben, ami azt jelentette, hogy

hétfőn volt reggel két órám az Apáczaiiban, szabadnap, utána kedden voltam egész nap, Tordán két különböző iskolában tanítottam. Hogyha reggel fél hétkor álltam ki stoppolni, 8–9-re értem be, szerdán volt a Báthoryban kettő, aztán a Ghibuban, csütörtököm szabad volt, és pénteken a 8.-ban volt hat órám. (...)

Elkezdtem civil szervezetekkel kollaborálni, abból kiindulva, hogy a barátnőm egy nagy nemzetközi civil szervezetnél dolgozott. Akarva-akaratlanul minden a kezembe került, illetve olyan emberekkel kerültem kapcsolatba. (...) ki volt téve egy hirdetés, hogy „Centrul de Resurse pentru Comunitatile de Rromi angajează facilitator comunitar.” Megláttam a hirdetést, megírtam ügyesen a 12–13 oldalas volt az egész űrlap, amit ki kellett tölteni. (...) Volt a képzés, és utána kiválasztottak. Dolgoztam nekik egy faluban itt Kolozs megyében. 2003 tavaszáig egy faluban dolgoztam nekik, 2003-ban dolgoztam Szilágy megyében még egy faluba. (...) 2002 őszétől 2004 tavaszáig a másik Soros-leányszervezetnek, az Etnikumközi erőforrások programban dolgoztam. Két évet dolgoztam nekik Maros megyében egy településen, csak közösségfejlesztőként. Ez alatt az idő alatt, még bedolgoztam kisebb, vagy rövidebb ideig a Constient-nek, Alinának a tanácsadó cégébe (...) Botoşani-nyal megnyerték (a licitet), oda kellett költözni. 2003 októbertől 2004 magyar húsvétig ott laktunk (...) 17 hónapos szerződés. (...) Most ugrott be ez a moldvai, Chişinău-i szerződés, amely úgy presztízs, cv és anyagilag is messze másabb, nemzetközi. (...) ...azt hiszem, hogy Kolozsvár kezdett kicsike lenni számomra, kokettálok olyan ötletekkel, hogy Bukarest fele menni, és annak ellenére, hogy azt mondtam, hogy nem szeretek úgy dolgozni, hogy valakinek eladjam magam.” (Sz. I., 28 éves közösségfejlesztő)

A rossz állomásokkal kezdődő többlépcsős munkahelyi karriernek eredményeként az e típusba tartozó interjúalanyok jelenleg az elsődleges munkaerőpiachoz tartozó, előnyös munkahelyeket foglalnak el. Ennek tudatában vannak, munkahelyükkel sok szempontból elégedettek. Ennek ellenére szinte kivétel nélkül további munkahelyváltásokat terveznek. A terveikről való szövegrészekből az is kiderül, hogy a munkahelyekkel kapcsolatos elvárásaikban igen fontos helyen van a végzett munka változatossága. E ponton tehát úgy tűnik, hogy a karriernek kielégítő magyarázatához el kellene hagynunk a szociológia területét, és azt személyiségjegyekkel kapcsolatos tényezőkkel kiegészítenünk.

„Az az igazság, hogy kocsit egyfolytában a fenekem alatt volt, oda mehettem, ahova akartam, s ha akartam, hazajöttem hétközben is, nem volt baj (...) olyan is volt, hogy száz ember volt alám rendelve...” (M. I., 28 éves almérnök)

„Hát, hogy is mondjam. Így egy normális fizetés, nem mondhatom azt sem, hogy túl sok, de azt sem, hogy kevés. (...) mondhatnám, hogy egyáltalán nem vagyok elégedett, mivel egy olyan munkahely, ami egy idő után nagyon rutin, nagyon gépesített. Tehát az ember egy idő után gondolkodik, hogy géppé válik, ugyanazokat a procedúrákat kell újra és újra alkalmazni. És egy idő után tényleg nem igényel semmiféle vagy nagyon kevés intellektuális megerőltetést. (...) Persze, tervezek munkahelyet váltani, viszont nem hiszem, hogy szeretném folytatni, amit most jelenleg csinálok.” (B. Zs., 26 éves közigazdász)

„...mivel én a perspektívában gondolkodok, ezért nem mondom, hogy olyan nagyot dobbantott az én zsebemben, de megérte, így is megérte, tehát több a fizetésem, de nem ez volt a prioritás. (...) most jelenleg mivel én még tanuló stádiumban vagyok, ez nekem megfelel. De majd úgy gondolom, hogy sem szakmai szempontból, sem anyagi szempontból egy idő után nem lesz megfelelő. (...) nem fogok innen nyugdíjba menni mindenesetre.” (A. E., 26 éves jogtanácsos)

„Ez már elég normális bér a végzettségemhez képest, vagy az elvégzett munkához képest (...) de el tudnék még többet is fogadni, az álmaim megvalósításához ez még kevés... megvan a lehetőség a továbbfejlődésre, ebben az irányban, mint ami a cég profilja, és igyekeznék még amellet, ha az időm engedi, vagy engedné más irányvonalakat is továbbfejleszteni, aminek jövőjét látom. Informatika, programozás terén, bizonyos programozói nyelvek elsajátítása, továbbfejlesztése. Hogy nem csak azt mondom, hogy ehhez értek, hanem ehhez és ehhez és ehhez is értek.” (F. L., 32 éves informatikus)

4. JÖVŐTERVEK A PÁLYAORIENTÁCIÓBAN, VÁLLALKOZÓI POTENCIÁL ÉS MIGRÁCIÓS HAJLAM

Ebben a tanulmányrészben a fiatal diplomások munkaerő-piaci, karrierperspektíváját írjuk le, valamint azt vizsgáljuk, hogy a vállalkozói hajlam, illetve a konkrét vállalkozás-alapítás milyen szerepet játszik a szakmai előremenetelben. A következő kérdésekre keressük a választ: milyen kilátásai, lehetőségei vannak a szakmában, tervez-e munkahelyet váltani, hogyan gondolja önmaga továbbfejlesztését szakmailag, tervez-e külföldön munkát vállalni, gondolt-e arra, hogy szakmájában vállalkozást indítson, és milyen erőforrásokra lenne szüksége ezen változtatásokhoz? Kiinduló hipotéziseink a következők voltak:

– A szakmai perspektíva, illetve az előremenetel összefügg az eddigi karrierúttal. A különböző karriertípusoknak (lásd Iellatchitch–Mayrhofer–Meyer 2001) megfelelően különböző jövőtervek és stratégiák jelennek meg akkor, amikor az egyének saját szempontból mérlegelik munkaerő-piaci lehetőségeiket. A sikeres karrier biztosítja a további fejlődést, lendületet ad és újradifferenciálja a célcsoportbeli fiatalok szakmai jövőterveinek kidolgozottságát is.

– Az önfoglalkoztatás, valamint a saját vállalkozás alapítása gyakran az alkalmazotti státus alternatívája. Az emberek két dolog miatt dolgoznak munkahelyükön: motiváltak és rákényszerültek. Bár a két tényező különböző súllyal, de együtt szerepel (Bakacsi 1999). Ezzel szemben a vállalkozói státus, adott esetben akár kényszervállalkozás is, más motivációs rendszer és érdekérvényesítés mentén érhető tetten, nagyobb szabadságot biztosít az alkalmazotti státussal szemben, valamint plusz erőforrásokat is igénybe vesz (pl. tőke).

– A külföldi munkavállalási, valamint a rövid távú munkahelyváltási szándék inkább azon fiatalok jövőterveiben jelenik meg erőteljesebben, akik alacsonyabb presztízsű szakmákban dolgoznak, valamint elégedetlenek jelenlegi állásukkal olyan motivátorok hiánya miatt, mint a fizetés, a munka tartalma és érdekessége, jó munkahelyi légkör, karrierlehetőségek, informáltság stb.

4.1. KARRIERTÍPUSOK SZERINTI SZAKMAI PERSPEKTÍVÁK

Az általunk vizsgált diplomás fiatalok többségének karrier-percepciójáról általában elmondható, hogy az előrejutást nem feltétlenül a magasabb rang jelenti, hanem a személyes és szakmai fejlődés, az újabb és érdekesebb feladatok elvégzése, amely által elkerülhető a rutin.

A hagyományos, *szervezeti karrierrel rendelkező fiatalok* – mint például a tanárok, orvosok, főleg a kisebb településeken a közigazgatásban alkalmazott közgazdászok, jogászok – esetében a szakmai előmenetelt a szervezetek tervezhető lépcsőfokainak a végigjárása, illetve az előrelépési szabályok betartása által tervezik hosszú távon. Fontos szerepet tulajdonítanak a szakmai vizsgáknak, fokozatoknak, amelyeknek megszerzése rendszerint nagyobb presztízsű munkakörhöz és jobb bérezéshez vezet, anélkül, hogy különösebb kockázatok árán kellene állást váltani.

„Most én olyan szakmában dolgozom, ahol benne van abban az úgynevezett fiša postuluiban az állandó képzés... ma már mindenki úgy gondolkodik, hogy ha van ilyen lehetőség, akkor meg kell csinálni, akkor, amikor kell. Van véglegesítő, kettes fokozat, egyes fokozat.“ (J. B. M., 33 éves földrajztanár)

A második csoport, *a szakértők karriertípusba tartozó fiatalok* szakmai előremenetele rövid távon tervezett munkahelyváltást mutat. Lehetőségeiket állandóan mérlegelik, kockázatvállaló attitűd jellemzi, az előmenetel szakmai kihívás számukra. A karriertervezésben megfontoltak, gyakran használják fel előzőleg megszerzett kapcsolataikat, fő eszközük a folyamatos informáltság, céljuk a tudástőkékjük maximális kihasználása, amely teljesítményarányos fizetéssel is jár. A szakmai előmenetelben a formális képzésnél fontosabbnak tartják a megszerzett tapasztalatokat.

Az *önfoglalkoztatók, vállalkozók* esetén – mivel kisebb vállalkozásokról beszélhetünk – a szakmai jövőtervezés nagymértékben függ az anyagi erőforrások meglététől, az ország gazdasági kontextusának alakulásától. Több esetben is megjelenik az a hajlandóság, hogy a vállalkozó vagy önfoglalkoztató státust alkalmazotti státusra váltsák, ami sok esetben visszatérést jelentene az eredeti szakmához.

A *krónikus rugalmassággal* jellemezhető karriermezőben a fiatal diplomások jövőtervei a legkevésbé kidolgozottak. Rugalmasság és kockázatvállaló magatartás jellemzi őket, mindig készen állnak a lehetőségeket megragadni és a pillanatnyi szükségleteiknek megfelelően dönteni.

„Az az igazság, hogy... mindig valami pottyant. Nincsenek nagyon nagy terveim, hogy na most ez meg az meg így, mert tudom, hogy amit úgy eldobtam, nagyon akartam, és úgy eldobtam a levegőbe, az mindig összejött... idáig is mindig minden összejött“ (T. V., 32 éves angoltanár)

4.2. VÁLLALKOZÓI HAJLANDÓSÁG, A VÁLLALKOZÓK JÖVŐTERVEI

A szakmai jövőtervek feltárásában megvizsgáltuk a fiatalok vállalkozói hajlandóságát is. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a diplomások önállósodásának (és ettől való elhatárolódásuknak) hátterében milyen motivációs narratívák húzódnak.

A vállalkozásalapítástól való elhatárolódásban eltérő magyarázatokat találtunk. A leggyakrabban karakterológiai szempontokat emlegetnek az önállósodásról való elképzeléseikben, legtöbbször

azért utasítják el a saját vállalkozás lehetőségét, mert úgy érzik, nem rendelkeznek a vállalkozáshoz szükséges képességekkel, készségekkel.

„[Gondoltál-e arra, hogy önálló vállalkozást indíts?] *Jaj, nem. Hiányzik belőlem minden ilyen jellegű tulajdonság, ami a pénz világához közelítene egy kicsit. Teljesen elütök ettől.*“ (C. E., 28 éves tanárnő)

A vállalkozásalapítás lehetőségét teljes mértékben elutasítók inkább a hagyományos szervezeti karrierrel rendelkező, vállalati világban dolgozó fiatalok, akiknek a saját vállalkozás a biztos állásról vagy akár a szakmáról való lemondást jelentené.

A vállalkozásalapítást fontolgató, de konkrét szándékkal nem rendelkező fiatalok jelentik a többséget. Ez a csoport felismeri a szűkebb szakmai területén rejlő lehetőségeket – főleg a szolgáltatások piacán látnak perspektívákat –, azonban inkább kerülik a kockázatot, legtöbb esetben a megfelelő anyagi és humán erőforrás hiányával motiválják lemondásukat.

A konkrét vállalkozói szándék (a már önállósodottakon kívül) leginkább a szakértői karriertípusra jellemző. Ezek a fiatalok legalább hat éve végeztek, és szakmájuk a jelenlegi gazdasági-társadalmi konjunktúrában sikerszakmának számít. A saját szakterületükön alkalmazottként már mindent elértek, a saját vállalkozás alapítása egy újabb kihívást jelentene a számunkra, amelyet rendszerint párhuzamosan működtetének a jelenlegi állásukkal. Ehhez megbízható társakat, jó szakértőket keresnek, akik hasonló módon sikeresek és tapasztaltak a szakmában. Ezek az elképzelések – az esetek egy részében már konkretizálódtak is.

„*Csináltunk egy csapatot, csináltunk egy céget, még a munkahely mellett s dolgozunk egy kicsit. Éjjel-nappal nyomjuk a melót.*“ (F. Á., 27 éves designer)

A fentitől eltérően a vállalkozással rendelkező fiatalok többsége inkább kényszervállalkozó, akinek jövőtervei bizonytalanok, és vállalkozásukat bármikor felcserélnék egy biztos állással, főleg ha ez nagyobb anyagi megbecsüléssel, magasabb szakmai státussal és nagyobb reputációval járna. A vállalkozók további csoportját képezik a biztosnak ígérkező munkahelyen alkalmazott fiatalok, akik mellékkeresetként vállalkoznak, de egyáltalán nem tervezik elhagyni állásukat a vállalkozásuk egy esetleges fejlesztése érdekében.

4.3. MIGRÁCIÓS SZÁNDÉKOK, MIGRÁCIÓS NARRATÍVÁK

Vizsgálódásunk egyik legmeglepőbb megfigyelése az volt, hogy a meginterjúvált diplomás végzősök körében a végleges, illetve a munkavállalási célú migrációs szándék alacsony. Pályatörténeteikben erre ritkán tesznek utalást, rendszerint csak külön kérdésre válaszolva fejtették ki az ezzel kapcsolatos véleményüket. A többség – ha volt is ezzel kapcsolatos elképzelése – letett ebbéli szándékáról (az ötvenből két interjúalanyunk voltak konkrétan elképzelései a kivándorlásról), és itthon látja a hosszabb távú boldogulás lehetőségét. A külföldi munkavállalás mint jövőterv része megjelenik ugyan, de kizárólag az itthoni karrierépítés narratívájába beágyazottan, az itthoni munka ideiglenes része, ami tapasztalatcsere vagy továbbképzés céljából történik. Ennek tömör és a megkérdezettek döntő többségére nézve szuggesztív összefoglalása az alábbi interjúrészlet:

„Munkát vállalni nem, határozottan nem. Máshol letelepedni nem... tehát ha úgy adódik a helyzet például, hogy tapasztalatszerzésre el kell mennem, akkor úgy elmennék. Ha tudnám, hogy úgy megyek el külföldre, hogy az ott szerzett tudást hazahozhatom és kamatoztathatom, akkor igen, elmennék. (V. Cs., 33 éves hivatalnok-igazgató)

Mivel a kérdésben mondhatni konszszus van, a migrációs szándék tekintetében a társadalmi háttér, a korábbi élettörténeti események stb. mentén sem beszélhetünk érdemi differenciációról. Az interjúalanyaink rövid időre (maximum egy-két évre), elsősorban szakmai tapasztalat, ritkábban pedig az itthoni megélhetés megalapozása céljából vállalnának – leginkább csak a szakmájukhoz kapcsolódó – munkát.

Különbségek mutatkoznak viszont aszerint, hogy érvelésükben milyen szempontokat érvényesítenek. Ezek közül a leggyakoribb a *pragmatikus dimenziójú narratíva*, amely a kivándorlással járó nehézségeket és az „ott sincs kolbászból a kerítés” típusú toposzokat hívja elő.

„Én soha nem terveztem azt, hogy külföldre kimenjek és ott éljek. Körülöttem mindenki csak arról álmodott, még most is sokan folyton azon törik magukat és azt tervezik, hogy elmennek külföldre, mert itt nem lehet haladni. Na én tanárként, a tanári jövedelem mellett, ha optimista vagyok, akkor csak lehet itt is élni. Sehol sem könnyű. Mondjuk én nem nagyon voltam külföldön, de sejtem, hogy ott sincs úgymond kolbászból a kerítés. Tényleg nem tervezek elmenni. Így tanítani, komolyan megszervezett keretek között szívesen elmegyek, mert ezáltal én is fejlődhetek, de másképp semmiképpen nem mennék. Talán elmennék rövidebb-hosszabb időre más-más országba, hogy tapasztaljam meg, hogy működik ott a tanítás, de nem mennék el több mint egy évre sehova.” (M. T., 28 éves angoltanár)

Az érvelések egy másik gyakori típusa hasonlóan a pragmatizmus jegyében születik, ez azonban nem a megélhetéshez kapcsolódó szokványos, köznapi diskurzusra hivatkozik, hanem közvetlen kapcsolatban áll a szakmai érvényesüléssel. A gazdasági előnymericskelés helyett itt markánsabban a karrierszempontok érvényesülnek és egy reflektáltabb vélemény formájában fogalmazódnak meg. Ezek leginkább olyan személyek szájából hangzanak el, akik nagyobb külföldi munkavállalói vagy tanulmányi tapasztalatokra tettek szert.

„Én őszintén nem tervezek. Mondjuk, mivel voltam Belgiumban, dolgoztam konkrétan három hónapot, azt mondhatom, hogy nagyjából tisztában vagyok az ottani körülményekkel, és nem igazán szeretnék elmenni B-ról vagy a vidékről, vagy egyáltalán az országból. Tehát nincs, legalábbis én azt láttam, hogy nem igazán van olyan nagy különbség az ottani és az itteni munka között. Itt is jelen pillanatban már adottak a lehetőségek, tehát minden, amit ott tudnak nyújtani, itt is megvan. Hogy anyagilag kevesebb a fizetés, csak mondom, nem lehet egy-az-egyben hasonlítani. Tehát vannak olyan dolgok, amit itthon... tehát ott egy fizetés soknak tűnik euróban és itthon kevesebb, de viszont ott vannak dolgok, amik sokkal drágábbak. Tehát relatív a viszonyítás.” (G. K., 33 éves, kereskedelmi igazgató)

„Nem. Én már valamennyit dolgoztam is, körülbelül tudom, miről van szó, tudom, hogy többet lehet keresni, de a szakmám az nem olyan, hogy külföldön lehessen dolgozni vele. Magyarországon lehetne, lehetett volna is. Ezelőtt néhány évvel valamelyik kerületnek a polgármesterével egy

társaságban voltunk és mondta, hogy pont van egy olyan iskola, ahol szükség lenne földrajztanárra és zenetanárra. És ad szolgálati lakást és mindent. Aztán a feleségemmel egy egész hetet gondolkodtunk. Nagyon rossz egy hét volt, és belegondoltam, milyen lenne, hogy menne, és nagyon megnyugodtunk, mikor kimondtuk a nemet.” (J. B. M., 33 éves földrajztanár)

Ebben az interjúrészletben előbukkan egy további szempont is, amit röviden *biztonságnarratívának* neveztünk el. Ezek az interjúalanyok a kitelepedésről a biztonságosabb itthoni élet reményében mondanak le. Nem kívánnak kockáztatni, különösen akkor nem, ha a migráció nemcsak őket, hanem a családjukat is bizonytalanságba sodorná. Ez a típusú érvelés leginkább a konszolidálódott karrierperspektívákkal és egzisztenciális helyzettel rendelkező, rendszerint családos vagy több éve tartó párkapcsolatban élő fiataloknál fordul elő. A szakmai szempontok itt másodlagosak.

„Olyan vagyok, hogy szeretem tudni, hogy mi van előttem, szeretem ezeket a dolgokat szépen ott, én rendszerszerető vagyok mindenben. Ez egy kicsit is ez miatt, de szeretem, hogyha látom magam előtt azt a jövőt. Nem voltam soha az a típus, aki, ahogy az előbb is említettem a külföldre való kitelepedést. Más belevágott úgy, hogy elment egy batyuval a kezében és azt sem tudta, hogy mire megy. Én soha nem lettem volna erre képes. Én mindig a biztonságot szerettem, és sokkal többre értékelem mint a bizonytalanságot, a kockázatos jövőt, mondjuk.” (Sz. I., 34 éves mérnök)

„Igen. Elmennék, ha nem ragaszkodnék ilyen nagyon a családomhoz. Abból is az öregekhez, a nagyszüleimhez. Már csak kimenni dolgozni, tehát úgy, hogy egy időszakos munkát vállalni sem megyek el, mert nagyon félek, hogy mire visszajövök, nem találok itt őket. És nem vagyok hajlandó elmenni az öregeim miatt, akik nekem nagyon sok mindent megtanítottak, és olyan csodálatosan neveltek a szüleim mellett, vagy még rajtuk is túltettek, nem hiszem, hogy elmennék, emiatt. Ha arra gondolok, hogy én vagyok egyedül, és nem köt semmi ide, akkor elmennék, föltétlen... És igazán akármennyit sírhatunk, de nem olyan elesett vidék ez. Annyifele jártam, és amikor az ember bemegy egy ilyen kékre festett, ledöngölt földű zsellérházba, és arra gondol, hogy itthon a Székelyföldön milyen falusi parasztházak vannak, akkor mi még olyan nagy bajban nem vagyunk, még akkor is, ha ilyen kevés fizetésért kell dolgozni.” (L. K., 25 éves történelemtanár)

A honvágytól való félelem és az itteni élet szeretete, a szülőföldről, az itthoni emberekhez való reflektálatlan ragaszkodás is gyakran előbukkan az itthonmaradásról szóló érvelésekben:

„Nem, mondjuk, nem szeretnék. Hosszú távon még nem tudom elképzelni, jó, hogy nagyon szeretek utazni, látni, menni, egy-két hónapot valahol tölteni, de így, hogy ott élni, külföldön élni, nem. Szóval én ragaszkodom az itteni helyekhez, tehát maga a vidék nagyon tetszik, a kultúra nagyon tetszik, az itteni, az emberek tetszenek, megszoktam őket, szeretem őket, ismerem őket, ismerem mentalitásukat, stílusukat, és úgy idegenkedem mástól. Szeretem megismerni a másféle mentalitást, de úgy, hogy ott élni, úgy egyelőre nem, nem.” (Sz. Gy., 29 éves állatorvos)

„Nem, sok lehetőségem lett volna külföldre menni, de egyikkel sem éltem, míg egyetemista voltam, nagy volt az Amerika-láz, mindenki Amerikába akart menni. Sok barátunk el is ment, sőt kint is maradt... hát nem tudom, nem bántam meg, hogy nem mentem, aztán mikor hazajönnek, akkor meglátjuk, hogy miről maradtam le. Akkor lehet, hogy bánni fogom. De a jövőre gondolva meg sem fordul a fejembe, hogy kimenjek. Meghalnék a honvágytól.” (K. Zs., 26 éves pénzügyi hivatalnok)

A kivándorlásról szóló köznapi diskurzusok egyik leggyakoribb eleme a *negatív megbélyegzettséggel szembeni averzió*, amire a fiatal diplomások esetében is bőven találunk példát.

„... talán egyedüli ország, ahova kimennék, vagyis ahova ki szerettem volna menni egyetemi évek alatt, csak nem kaptam vízumot, az Amerika. Tehát azért, hogy elmenjek Magyarországra és azt mondják nekem, hogy büdös oláh, vagy elmenjél Németországba, és ott is, mit tudom én, mi legyél, meg ilyenek, minnek? Szerintem Romániában aki akar dolgozni, az szerintem igazán itt is tud jó állásba kerülni vagy jó fizetést keresni, vagy itt is fel tud mutatni valamit, ha, ez egy nagyon nagy ha, hogyha akar dolgozni.” (V. A. T., 34 éves gépészmérnök)

„Végülis tökmindegy, hogy mi a motivációja az embernek, a végeredmény számít. Nekem volt egy motivációm, és lehet, hogy gurulni fogsz a röhögéstől, és meg is értem és tedd meg nyugodtan. Szóval, nekem volt egy... lehet, hogy kisebbségi érzés is Magyarországon. Hát én nagyon sokat szívtam az miatt, mert erdélyi voltam. Gondolom, ezt sokan elmondták és megtörténik, éppen ezért rühellem őket, s ahol tudok, beléjük szúrok. Tehát most már vagyok annyira, megnöttem annyira, hogy ezt érezhetően meg tudom csinálni, mert lehet, hogy meghallgatják a véleményemet bizonyos körökben... Én tulajdonképpen az egészet arra alapoztam és azért csináltam mindig valamit, hogy ne kelljen szégyenkezni azért, mert nekem nincs ez meg az meg amaz. Magyarországon nagyon sokat adnak az ilyen külsőségekre, eszméletlenül. Státusszimbólum, ilyen dolgok.” (M. A., 31 éves közgazdász)

Végül pedig az előzőekhez képest sokkal ritkábban és rejtettebben bukkan elő helyenként a 90-es évek nyilvános kisebbségi diskurzusának legnépszerűbb eleme, amit *megmaradás-narratívaként* tart nyilván a szakirodalom. A fiataloknál viszont ez nem egy – a közösség egészére vonatkozó – normatív üzenetként fogalmazódik meg, hanem inkább egyéni, személyes imperatívusként.¹⁴

„Nem. Nem... Abszolút nem akarok én külföldre elmenni. Se elmenni, se munkát vállalni. Semmit. Inkább itt kéne dolgozni. Itt van sok tennivaló. Ha itt sikerül megcsinálni, aztán... majd ha lesz alkalmazottam, azt dolgoztatom külföldnek, de én nem.” (B. G., 24 éves informatikus)

¹⁴ Nem csak módszertani érdekesség, hogy a megmaradás- és küldetésdiskurzus elemei nem annyira az egyéni interjúk, mint inkább a fókuszcsoportos beszélgetések során jöttek elő. Ez egy legitimnek tartott narratívaként van jelen a romániai magyar társadalomban, része azoknak a kollektív reprezentációknak, amelyek könnyedén előhívhatók egy csoportos beszélgetés alkalmával.

ÖSSZEFOGLALÁS

Az elemzés során először azt vizsgáltuk meg, hogy a munka világának globális átalakulása (ezen belül elsősorban a karrierpályák individualizációja és a rugalmas foglalkoztatottság irányába történő elmozdulás) mennyire érhető tetten az erdélyi diplomás fiatalok munkaorientációjában. Ennek érdekében három, eltérő időszakban diplomázott csoportot hasonlítottunk össze. A kilencvenes évek derekán végzett fiatalok pályatörténeteit vizsgálva azt láthattuk, hogy a későbbi kohorszokhoz képest a strukturális hatások erőteljesebben érvényesülnek. Ez köszönhető egyrészt annak, hogy a felsőoktatás szervezését ebben az időszakban még erőteljesen a központi koordináció jellemzi, a munkahelyi életpályák alakulásában fontos szerepe van például az első egyetemi felvételi sikeres vagy sikertelen voltának, valamint annak, hogy alanyaink magán vagy állami felsőoktatási intézménybe nyernek felvételt. Az állami egyetemeken a felsőoktatási ellátórendszer előnyeiben a diákok nagyobb hányada részesül, az egyetemi évek elsősorban nyugodt tanulmányi időszakot jelentenek, a tanulás melletti munkavállalás kevésbé jellemző. Ezek a feltételek egy olyan karrierhabitus kialakulásának kedveznek, amely a kiszámíthatóság, a tervezhetőség, a nagyobb biztonság, röviden a belső munkaerőpiac szabályszerűségeinek a logikája mentén szerveződik. Ezzel magyarázható, hogy a kilencvenes évek derekán végzett diplomások többsége még a „vállalati világra” jellemző karriermagatartást követ, nagyrészüket a még működő állami vállalatoknál, az adminisztrációban és a tanügyben vállal munkát, néhányuk kisebb kitéréssel oda is tér vissza. Ennek a típusú habitusnak a fennmaradása – a rendszerváltás után hirtelen megváltozott, nagyobb szakmai rugalmasságot követelő munkaerő-piaci feltételek mellett – nagyobb kockázatokkal jár, fennáll a marginalizálódás, a munkanélküliség és az alulfizetett szektorokban való munkavállalás veszélye.

A diplomázás éve szerinti második kohorszban az oktatás fokozatos decentralizációja, a hallgatói mobilitás intézményi feltételeinek a kiépülése miatt egyre nagyobb mozgástér alakul ki egy személyre szabottabb szakmai fejlődés számára. Ezt a folyamatot erősíti az időszak végére erőre kapó magánszektor (és civil szféra) is, ahol az ambíciósabb hallgatók már az egyetemi éveik alatt kipróbálhatják magukat, a későbbi karrierút szempontjából értékes szakmai kapcsolatokra tehetnek szert. Az 1998–2004 között végzetek életpálya- és karrierút-differenciációjában az előző kohorszhoz képest felértékelődik a szakképzés jelentősége, és egyre kevésbé lényegtelen, hogy az adott egyetemi intézmény milyen oklevelet ad, de főként, hogy milyen szakmai perspektívákat közvetít a diákjainak.

Az egyetem pályaaorientációs szerepében bekövetkezett pozitív változásoknak – amint az a legfiatalabb kohorsz elemzése során kiderült – a felsőoktatás bővülése szab határt: a 2000-es évek derekára a diákok létszáma meghaladja azt a kritikus értéket, amin túl már az intézményes oktatás aktívan részt vállalhatna a hallgatók elhelyezkedésének a könnyítésében. A frissen végzett diplomás fiatalok munkaéletpályájuk tervezésében egyre inkább magukra maradnak. Ezzel párhuzamosan a munkaerő-rekrutációnál egyre inkább olyan típusú szakmai és teljesítménykritériumok kerülnek előtérbe, melyek jórésze az intézményes oktatáson kívül szerezhető meg.

Elemzésünk második részében azt a kérdést vizsgáltuk meg, hogy a rugalmasabb foglalkoztatottság irányába történő átmenet eltérően érinti-e a különböző származási háttérű fiatalok karrieralakulását. Racionális döntésméleti alapokon azt feltételeztük, hogy rétegspecifikusan változik annak a megítélése, hogy az egyre jelentősebb anyagi ráfordítást, beruházást

igénylő tanulmányokat sikeres szakmai érvényesülés követi. Ezzel kapcsolatban azt a hipotézist fogalmaztuk meg, hogy az alacsonyabb származási kategóriájú rétegek pályá-orientációjában egy erőteljesebb kockázatkerülő magatartás érvényesül: hajlamosabbak olyan karrierpályákat választani, amelyek ugyan hosszabb távú, biztonságosabb alkalmazást ígérnek, de jellemzően az alacsonyabb javadalmazású és társadalmi presztízsű szakmákban.

Hipotéziseinket igazolandó, az életpályá-interjúk során kiderült, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek fiataljaira nagyobb mértékben jellemző az a habituskészlet, amely inkább a belső munkaerőpiac logikája szerint működő „vállalati világban” való érvényesüléshez szükséges. Erre alapvetően a munkahelyi konformizmus, az elvárásoknak történő megfelelés, a fokozatos, lépésről-lépésekből építkező érvényesülési stratégia jellemző. Mivel azonban ezek a munkahelyek egyre inkább csak a rosszul fizetett állami szektorra jellemzőek, a szerényebb társadalmi háttérű diplomás fiatalok munkaerő-piaci hátránya újratermelődik. Ezzel összhangban azok a fiatalok, akiknek a szülei magasabb végzettséggel és jobb anyagi helyzettel rendelkeznek, hajlamosabbak az ún. „laza kötődésű”, ám jobb perspektívákat kínáló karrierpályák (önfoglalkoztatás, szabadon lebegő értelmiség) fele orientálódni.

Elemzésünk harmadik részében a munkaerő-mobilitásra vonatkozó tágabb kérdéskörön belül a vidéki diplomások elhelyezkedésének feltételeit, társadalmi körülményeit vizsgáltuk. Ezzel kapcsolatos lényegi következtetésünk az, hogy a munkaerőpiac településtípusok szerinti szegmentáltsága igen magas, e két szektort olyan törésvonal választja el, melyen az átjárás ritka. A vidék-város törésvonal mentén történő megfigyeléseink számos ponton visszaigazolták a társadalmi réteghelyzet és a karrierpályák újratermelődésének összefüggéseit. Eszerint a vidéki karriereket befutó fiatalok szülei rendszerint alacsony képzettségűek, leggyakrabban kékgalléros munkások; ezek a fiatalok kevésbé hírneves egyetemet végeztek, egyetemi éveik alatt nem túlzottan integráltak, diplomázás után a vidéki szolgáltató szektorban (leginkább a tanügyben) helyezkednek el. Karrierpályájuk a munkahelyi stabilitásra való törekvésre utal: pályafutásuk során csupán néhányszor váltanak munkahelyet.

A városi orientációjú karriereket képviselői ezzel szemben magasabb társadalmi státuszú családokból származnak, elismertebb, nevesebb egyetemeken diplomáltak, jellemző e karriereket többféle jellege, mely az előnyösebb munkahelyek irányába változik, felfele ívelő mobilitási pályát jelent.

Tanulmányunk utolsó fejezetében a fiatalok pályáorientációjával kapcsolatos jövőterveit próbáltuk rendszerezni az egyes karriertípusok szerint. Ennek részeként külön kitértünk a külföldre irányuló migrációs, valamint a vállalkozásalapítási szándékokra. A migrációval kapcsolatos elemzésünk meglepő következménye az volt, hogy a meginterjúvált diplomás végzősök körében a végleges, illetve a munkavállalási célú migrációs szándék alacsony. A külföldi munkavállalás mint a jövőtervek része megjelenik ugyan, de kizárólag az itthoni karrierépítés narratívájába beágyazottan. A végleges kitepedéssel szemben megfogalmazott érvelések közül a leggyakrabban a pragmatikus dimenziójú narratívákkal találkozhatunk, melynek egyik része a külföldi megélhetés nehézségeihez kapcsolódó szokványos, köznapi érveléseket hívja elő, a másik része azonban reflektáltabb karrierszempontra tükröz. A 90-es évek nyilvános kisebbségi diskurzusának népszerű narratívái (a negatív megbélyegzéssel szembeni averzió, de különösen a megmaradásdiskurzus) nagyon ritkán bukkannak elő, és nem egy szubjektumon túlmutató, normatív üzenetként fogalmazódnak meg.

SZAKIRODALOM

BAKACSI Gyula

1999 *Szervezeti magatartás és vezetés*. Közgazdaságtani és Jogi Könyvkiadó, Budapest

BECK, Ulrich

1999 Túl renden és osztályon? In: ANGELUSI Róbert (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei*. Válogatott tanulmányok. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 418–468.

BOUDON, Raymond

1974 *Education, Opportunity and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society*. Wiley, New York

BOURDIEU, Pierre

1990 *The logic of practice*. Polity Press, Cambridge

CHISOLM, Lynne

1999 From Systems to Networks: The Reconstruction of Youth Transitions in Europe. In: HEINZ, Walter. R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives*. Cambridge University Press, New York, 298–318.

CSATA Zsombor

2004 A származás hatása a továbbtanulásban az erdélyi magyar fiataloknál. *Új Ifjúsági Szemle* 5. 2006 Az iskolázottsági esélyek társadalmi meghatározottsága az erdélyi magyar fiatalok körében. In: GÁBOR Kálmán – VERES Valér (szerk.): *A perifériáról a centrumba. Az erdélyi magyar fiatalok helyzetképe az ezredforduló után*. Belvedere–Max Weber Társadalomkutató Alapítvány, Budapest–Kolozsvár

CSATA Zsombor – DÁNIEL Botond

2005 Átmenet a képzésből a munka világába az erdélyi magyar fiatalok körében. *Korunk* 16. 55–65.

DÁNIEL Botond – CSATA Zsombor – Pop Carmen

Pályakezdő fiatalok a munkaerőpiacon. *Erdélyi Társadalom* 4. (1–2) 7–29.

GALASI Péter – TIMÁR János – VARGA Júlia

2001 *Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon*. Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest

GÁBOR Kálmán

2004 Mozaik 2001 – A perifériáról a centrumba. Tézisek a határon túli magyar fiatalok helyzetének az értelmezéséhez. *Erdélyi Társadalom* 2. (2) 10–23.

2006 A perifériáról a centrumba. Előzetes hipotézisek a határon túli magyar fiatalok helyzetének az értelmezéséhez. In: GÁBOR Kálmán – VERES Valér (szerk.): *A perifériáról a*

centrumba. Az erdélyi magyar fiatalok helyzetképe az ezredforduló után. Belvedere–Max Weber Társadalomkutató Alapítvány, Budapest–Kolozsvár, 9–22.

GIDDENS, Anthony

1991 *Modernity and Self-identity. Self and Society in the Late Modern Age.* Polity Press, Oxford–Cambridge

GOLDTHORPE, John

1996 Class Analysis and the Reorientation of Class Theory: the Case of Persisting Differentials in Educational Attainment. *British Journal of Sociology* 47. 481–505.

GRANOVETTER, Mark

1995 *Getting a job: a study of contacts and careers.* The University of Chicago Press, Chicago

HORVÁTH István

2004 Az erdélyi magyar fiatalok magyarországi irányú tanulási migrációja. *Erdélyi Társadalom* 2. 59–85.

HUNYA Gábor et alii

1991 *Románia: Gazdaság- és politikatörténet.* Atlantisz–Medvetánc, Budapest

IELLATCHITCH, Alexander et alii

2001 The field of career. Towards a New Theoretical Perspective. Paper submitted to European Organisation Studies Group, 17th colloquium, “The Odyssey of Organising”, Subtheme 14: *Career as an odyssey.* Lyon, France, July 5–7, 2001. Last accessed December 16th 2005. www.wu-wien.ac.at/project/vicapp/field_car.pdf

KOCH, Max

2004 Labour Market Regulation after Fordism: Five Countries Compared. In: LITTLEWOOD, Paul – GLORIEUX, Ignace – JÖNSSON, Ingrid: *The Future of Work in Europe.* Ashgate, Aldershot–Brookfield–Singapore–Sydney

KRAHN, Harvey – LOWE, Graham S.

1999 School-to-Work Transitions and Postmodern Values: What’s Changing in Canada? In: HEINZ, Walter. R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives.* Cambridge University Press, New York, 260–283.

MAYRHOFER, Wolfgang

2004 Thick description of Career Habitus. Agency and Structure within Career Fields. Paper submitted to European Organisation Studies Group, 20th colloquium, Subtheme 9: *Careers. Relating the Individual to the Context.* Ljubljana, Slovenia, July 1–3 2004. Last accessed December 16th 2005. www.wu-wien.ac.at/project/vicapp/mh_etal_int_carrhab_aom04.pdf

MAYRHOFER, Wolfgang et alii

2004 Going beyond the individual: Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice. *Journal of Management Development* 23. (9) 870–884.

RANSOME, Paul

1999 *Sociology and the Future of Work. Contemporary discourses and debates*. Ashgate, Aldershot–Brookfield–Singapore–Sydney

RIESMAN, David

1996 *A magányos tömeg*. Polgár Kiadó, Budapest

RÓBERT Péter

2002 “Changes over time in transition from school to work in Hungary. The effects of system transformation and globalization”, paper presented at RC28 meeting, *Social Stratification and Mobility. Integrating Theory and Research*. Oxford, 10–13 April, 2002. www.nuff.ox.ac.uk/rc28/papers/robert.pdf

SIMIONCA, Anca

2006 *Do-It-Yourself Biographies: Anxiety and Empowerment: Transition from School to Work in Post-Socialist Romania*. MA thesis, Central European University, Budapest

TILLY, Chris – TILLY, Charles

1994 „Capitalist Work and Labor Markets.” In: SMELSER, Neil – SWEDBERG, Richard (eds.): *The Handbook of Economic Sociology*. Russel Sage Foundation

VARGA Júlia

1998 *Oktatás-gazdaságtan*. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest

MELLÉKLET

Az interjúalanyok releváns kategóriák szerinti megoszlásai

1. Nem

Férfi	27
Nő	23

2. Elvégzett szak

Műszaki	14
Humán- és társadalomtudományok (Tudományegyetem)	16
Közgazdaságtan	10
Jog	6
Orvosi, állatorvosi	2
Művészeti	2
Összesen	50

3. Egyetem elvégzésének ideje

1–2 éve	11
3–6 éve	17
7–10 éve	12
Összesen	50

4. A képzés nyelve

Magyar	22
Román	28
Összesen	50

5. Régiók

Partium és Máramaros	12
Belső-Erdély	18
Székelyföld	18
Főváros (Bukarest)	2
Összesen	50

6. Apa végzettsége

Általános vagy szakiskola	15
Érettségi	15
Posztliceális, technikum	6
Felsőfokú	14
Összesen	50

7. Anya végzettsége

Általános vagy szakiskola	9
Érettségi	23
Posztliceális, technikum	9
Felsőfokú	9
Összesen	50