

CSATA ZSOMBOR

Etnikai törésvonalak a munkaerőpiacon – a koetnikus alkalmazás jellemzői Erdélyben

1. Bevezető

Ebben a tanulmányban a gazdasági etnocentrizmus egyik megnyilvánulási formájával, a koetnikus alkalmazás jelenségével és előfordulásának gazdaságszociológiai magyarázataival foglalkozunk. A vizsgálat egy 2018-ban megjelent tanulmánykötet témafelvetésének továbbvitele (KISS ET AL., 2018), amely az erdélyi társadalom etnikai pilléresedésének, az etnikai párhuzamosságok intézményesülésének átfogó áttekintését tűzte ki célul. Erdélyben – az oktatással, a kultúrával vagy a médiával szemben – a gazdaság ugyan nem tekinthető egy etnikailag integrált mezőnek, de az etnicitás, mint rendezőelv markánsan jelen van a gazdasági cselekvések irányításában, a gazdasági intézmények koordinációjában, általában a gazdasági élet szerveződésében (CSATA, 2018). Ez nem is lehetne másként, hiszen mindegyik társadalmi mező/ alrendszer, amelyre fokozottan jellemző az etnikai párhuzamosság, valamilyen mértékben kapcsolatban van a gazdasággal – mindegyiküknél vannak például munkaadók és alkalmazottak, akik jelen vannak a munkaerőpiacon, és az etnocentrikus döntéseik mentén erősítik annak etnikai szegmentációját.

Hogy válik-e, és milyen mértékben válik fontossá az etnikai szempont a gazdaság szerveződésében,

rengeteg tényezőtől függ, emitt csak a fontosabbak közül említünk néhányat. Mindenekelőtt számítnak a demográfiai szempontok: milyen a lakosság etnikai összetétele, mekkora az etnikai fragmentáció mértéke, mekkora a többség és a kisebbség(ek) aránya egy településen vagy régióban. Ez határozza meg ugyanis, hogy milyen az „etnikai kínálat”, van-e miből válogatni abban az esetben, ha valaki inkább magyar (vagy más etnikumú) partnerrel kötne üzletet, magyar (vagy más etnikumú) munkavállalót szeretne alkalmazni, magyartól (vagy más nemzetiségű eladótól) vásárolna szívesebben stb. Fontos a jogszabályi környezet is, ami ösztönözheti vagy korlátozhatja az etnocentrikus cselekvéseket: ilyenek például a diszkrimináció-ellenes törvények, amelyek a gazdaságban is tiltják a nemi, faji, etnikai stb. alapú megkülönböztetést.

Abban az esetben, ha az etnikumok más nyelven beszélnek, legalább ennyire fontos az is, hogy mennyire ismerik, értik egymás nyelvét, jellemző-e az ún. „interkomprehenszibilitás” (FIORENTINO és MEULLEMAN, 2018), tudnak-e zökkenőmentesen kommunikálni, ha nem, milyen költségei vannak az interkulturális kommunikációnak, vagy milyen használdozat-költségekkel jár az, ha a hatékony és eredményes kommunikáció nyelvi korlátokba ütközik. Mivel a magyar identitás és a magyar anyanyelv szorosan összekapcsolódik

az erdélyi magyarok önmeghatározásában és heteroidentifikációjában egyaránt, az etnocentrikus döntésekhez leválaszthatatlanul kapcsolódnak a nyelvpolitikával, a nyelvi jogokkal, a nyelvi regulációval kapcsolatos különféle szintű rendelkezések is, amelyek lehetővé teszik vagy sem a kisebbségi nyelvhasználatot azokban az intézményekben, ahol gazdasági cselekvéseket érintő kommunikáció zajlik. Fontos az is, hogy mennyire szigorú és eredményes ezeknek a jogoknak a kikényszerítése, rendelkeznek-e forrásokat annak a betartatásához stb.

Ezek a szempontok azért is lényegesek, mert a törvények kijelölik a nyelvek szimbolikus sorrendjét a mindennapi kommunikációban, hatalmi aszimmetriákat hoznak létre, amelyek nagymértékben befolyásolják azokat a nyelvi ideológiákat, amelyek az egyes nyelvek használatát legitimnek illetve kívánatosnak vagy ellenkezőleg, illegitimnek illetve elítélendőnek tartják. A nyelvi ideológiák alakulásában a formális szabályok mellett a szokásrend és a történelmi útfüggőség által fenntartott lokális gyakorlatok is fontos szerepet játszanak.

Végül pedig mindezeknek a homlokterében formálódnak a konstruktivista etnicitáselméletek által oly fontosnak tartott etnikai előítéletek és sztereotípiák, amelyek azt mondatják az átlagemberrel, hogy például a magyar mesteremberek szavatartóak, és értenek a munkájukhoz, a román munkatársak közvetlenebbek és barátságosabbak, a romák önzetlenebbek stb. és amelyek – az előbbiek eredőjeként vagy azoktól függetlenül – hatással lehetnek a döntések etnikai vonatkozásaira.

Ezek a tényezők és a közöttük levő szövevényes kapcsolatok keretezik annak a kontextusát, amiben különböző etnikumú üzletfelek, vásárlók és szolgáltatók, munkaadók és munkavállalók, beszállítók és megrendelők stb. kapcsolatba lépnek egymással, és eldöntik, hogy kivel működnek együtt illetve, hogy előnyben részesítenek, vagy éppen hátrébb sorolnak, esetleg egyenesen kizárják a lehetőségek közül egy olyan személyt vagy intézményt, amely valamelyik etnikai csoport tagja. Ebben a szövevényes viszonyrendszerben a rendteremtés egyik útja az, hogy a gazdaságot részterületekre bontjuk. Az elmúlt években több helyen foglalkoztunk a gazdasági etnocentrizmus fogyasztói piacon történő megnyilvánulásai

Erdélyben (CSATA és DEÁK, 2010, CSATA, 2014). Ebben az elemzésben a munkaerőpiac fele fordulunk.

A koetnikus együttműködésnek a munka világában többféle megnyilvánulása lehet, amelyek természetesen együttesen is előfordulhatnak: magyar munkaadók nagyobb arányban alkalmaznak magyar munkaerőt, a magyar munkakeresők nagyobb arányban választanak olyan munkahelyet, ahol nagyobb arányban dolgoznak magyarok, és végül az is előfordulhat, hogy nagyobb arányban kitananak egy olyan munkahely mellett, ahol több magyar munkatárs dolgozik stb. Ugyanez érvényes lehet más etnikai csoportokra is. Ha ezeket az interakciókat együttesen együttműködésnek nevezzük, akkor ennek a rövid tanulmánynak a fő témája az, hogy milyen mértékű az azonos etnikumúak közötti együttműködés, vagy a nemzetközi szakirodalomból importált fogalomhasználattal mekkora a „koetnikus klaszteresedés” (DEN BUTTER ET AL., 2007, ÅSLUND ET AL., 2014) a munkaerőpiacon. Hol jellemző inkább a koetnikus alkalmazás? Milyen strukturális, illetve egyéni erőforrások, jellemzők magyarázzák az előfordulását?

A jelenség értelmezéséhez gazdaságszociológiai, munkagazdaságtani és intézményi gazdasági szempontokat hívunk segítségül. Feltételezéseink empirikus teszteléséhez a Nemzetstratégiai Kutatóintézet által egy 2018-ban végzett kérdőíves kutatás eredményeit használjuk fel¹. Magyarázataink árnyalásához pedig azokra a vezetői interjúkra hivatkozunk, amelyek szintén az NSKI irányításával zajló, az 1-es számú lábjegyzetben említett kutatási projekt részeként "A helyi döntéshozók és véleményformálók szerepe az etnikai párhuzamosságok szerveződésében a határon túli magyar régiókban" című alprojekt keretében készültek Marosvásárhelyen, 2019 folyamán. A vizsgálat alanyai mindkét esetben erdélyi magyarok voltak, megállapításaink tehát elsősorban a magyar kisebbség–román többség alapállásra

¹ Az „Életminőség és jólét” címet viselő kérdőíves adatfelvétel az EFOP-1.12.1-17-2017-00003 számú, „Makroregionális kutatások a Kárpát-medencében a közösségfejlesztés és társadalmi felelősségvállalás megerősítése érdekében” című projekt keretében történt. A vizsgálat során összesen 1100 erdélyi, magát magyarnak valló személy válaszolt a kérdéseinkre (a mérési hiba 3,1%). Az alanyokat tömbvidéken rétegzett, véletlen mintavételi eljárással választották ki. Szórványvidékeken, ahol a véletlenszerűség szokványos garantálásának a lehetőségei korlátozottabbak voltak, egy ún. javított, vagy szisztematikusan kvótás eljárást alkalmaztak. A minta nemek, korcsoportok, iskolai végzettség és belső régiók szerint az egyénekre (és nem a háztartásokra) reprezentatív.

vonatkoznak. A harmadik nagyobb erdélyi, etnikai kisebbség, a romák koetnikus gazdasági viselkedésének vizsgálata egy ennél is összetettebb feladat, amire ebben a tanulmányban nem vállalkozunk.

2. A koetnikus alkalmazás előfordulása a munkaerőpiacon

Ha nem lenne koetnikus klaszteresedés, akkor a társadalmi élet különböző szinterein – így a munkahelyeken is – arányuknak megfelelően lennének jelen, és lépnének kapcsolatba egymással különböző etnikumú, anyanyelvű személyek. Konkrétabban: ha például Csíkszereda lakosságának 85 százaléka magyar, akkor minden munkahelyen, illetve a munkahelyek egyes részlegein nagyjából ugyanennyi kellene, hogy legyen a magyarok aránya.²

Adataink erről más képet mutatnak. Miközben a mintába került településeken a magyarok aránya átlagosan 59 százalék, azokon a munkahelyeken, ahol dolgoznak, arányuk 68 százalék.³ Tehát

² A tanulmányhoz felhasznált források sajnos nem alkalmasak arra, hogy az etnikai klaszteresedést a belső munkaerőpiacon is megvizsgáljuk.

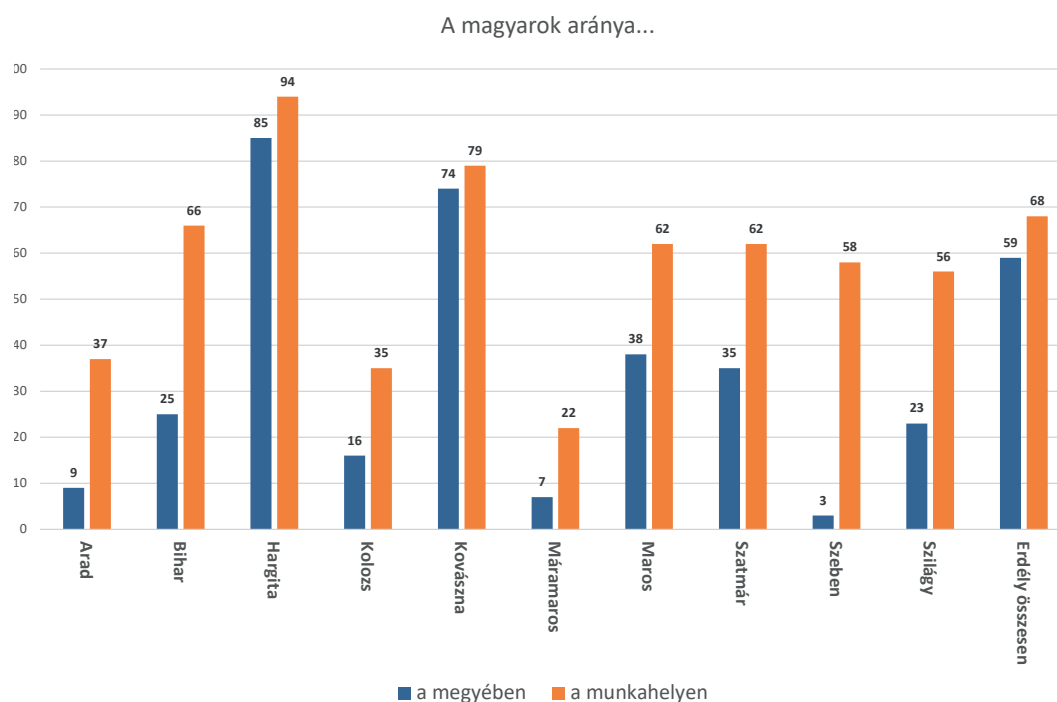
³ A munkahelyek etnikai összetételére vonatkozó adatok a válaszadók becslései, az alábbi kérdésekből származtattuk: „Azon a telephelyen, vagy intézményben ahol Ön dolgozik, (Önnel együtt) hány személy

általánosságban véve a magyarok kb. 10 százalékkal felülreprezentáltak azokon a munkahelyeken, ahol dolgoznak. A különbség – bár az etnikai faktor szignifikáns hatását jelzi, etnikai klaszteresedésre utal – nem tűnik nagyknak. Számolni kell viszont azzal, hogy ez egy első, nagyon felületes közelítés. Egyrészt, mivel a munkavállalók nem mindig azon a településen dolgoznak, ahol laknak, jellemző a települések közötti munkamigráció/ időszakos ingázás is. Másrészt pedig számos egyéb olyan tényező létezik, amely a településen élő és a munkahelyeken dolgozó magyarok számát egyszerre befolyásolja – a tisztábban látáshoz ezeknek a hatásait ki kell küszöbölni.

Az első feladat megoldása egyszerűbbnek tűnik. Ha a megyék szintjén végezzük el az összehasonlítást, az 1. ábrába foglalt eloszlásokat kapjuk. Eszerint kivétel nélkül minden megyében kimutatható az etnikai klaszteresedés a munkahelyen, és ránézésre látszik az is, hogy minél nagyobb a magyarok aránya a megyében, annál kevésbé jellemző ez a tendencia (korrelációs együttható: -0.654). Hargita és Kovászna megyében például – ahol a magyarok domináns többséget alkotnak

dolgozik? És ebből körülbelül hányan román, hányan magyar és hányan egyéb nemzetiségűek?”

1. ábra. A magyarok aránya a megyében és a munkahelyeken



– a legalacsonyabb a különbség a munkahelyi és a megyei arányuk között. Tehát azokon a vidékeken „magyarabbak” a magyarok munkahelyei, ahol kisebb arányban élnek magyarok, az etnikai klaszteresedés tehát leginkább a szórványban jellemző. Ez derül ki azokról az adatsorokról is, amelyek a különbséget az etnikumok aránya szerinti kategóriákban mutatják (1. táblázat). Eszerint a magyar dominanciájú és a

először a munkavállalók egyéni jellemzőit vontuk be: nemét, családi állapotát, korát, iskolai végzettségét, és azt, hogy a kapcsolatai között milyen arányban fordulnak elő románok. Azt feltételeztük, hogy a magasabb iskolai végzettség, a jobb román nyelvtudás, és a kiterjedtebb kapcsolatok a románokkal átjárhatóbbá teszik az etnikai határokat, így a magyarok aránya azokon a munkahelyeken, ahol

1. táblázat. A magyarok aránya a településen és a munkahelyen – a magyarok aránya szerinti településkategóriákban

A magyarok aránya szerinti településkategóriák	A magyarok aránya (%)		különbség (%)
	...a településen	...a munkahelyen	
magyar dominancia (75+ %)	92	86	-6
magyar többség (50-75 %)	58	60	2
paritásos kisebbség (35-50 %)	45	54	9
magyarok kisebbségben (20-35 %)	30	53	23
magyarok szórványban (20 % alatt)	14	43	29
Erdély összesen	59	68	9

magyar többségű településeken alig van eltérés a magyarok településenkénti és a munkahelyi aránya között, kisebbségben és szórványban ez a különbség viszont nagyon megugrik.

A második feladat – az alternatív és a kiegészítő magyarázatok feltárása – egy összetettebb kihívás, melyhez egy lineáris regressziós elemzést végzünk. Először a magyarok munkahelyi arányát (ld. 2. táblázat a mellékletben), majd kifejezetten a klaszteresedést magyarázzuk (3. táblázat). Független változóként pedig sorban az alábbi tényező-csoportokat léptetjük be a modelljeinkbe: 1. egyéni jellemzők/erőforrások (nem, kor, iskolai végzettség, román nyelvtudás, kapcsolat románokkal), 2. etnikai demográfia (a település és a régió etnikai arányai, a településen élő magyarok száma, településtípus), 3. a munkahely jellemzői (a munkahely mérete, tulajdonosa, ágazata, a munka jellege). Előre kell bocsátanunk, hogy mivel az adatbázisunkban 308 olyan személy van, aki a kérdés pillanatában dolgozott és az egyes modellekbe bevont kérdéseinkre is válaszolt, eredményeink óvatosabb becslések – és elképzelhető, hogy a magasabb mérési hiba miatt néhány, egyébként valós összefüggés nem lesz látható (ti. szignifikáns). A melléklet 2. táblázatában található alapmodellben

ezekkel az erőforrásokkal rendelkező személyek dolgoznak, alacsonyabb lesz. Az eredmények javarészt igazolták ezeket a feltételezéseinket: aki jól beszél románul, több románval van kapcsolatban és magasabb a végzettsége, annak a munkakörnyezetében is szignifikánsan több román dolgozik.⁴

A 2. modellben az etnikai demográfiai változók is helyet kaptak. Az eredmények azt mutatják, hogy a településen és a megyében élő magyarok arányának hatása szignifikáns, és az egyéni jellemzőkkel együtt a magyarok munkahelyi arányában mutatkozó eltérések több mint negyedét magyarázzák (a determinációs együttható értéke 0.28). Az arányokon túlmenően fontos lehet az is, hogy szám szerint mennyi magyar él ezeken a településeken és régiókban, hiszen minél szélesebb a választék,

⁴ A nyelvtudás és a kapcsolatok esetében felmerül a fordított kauzalitás lehetősége, hiszen hasonlóan plauzibilis az a magyarázat is, hogy a magyar munkavállalók román nyelvtudása miatt javul, hogy román munkakörnyezetben kezdenek el dolgozni. Mint ahogy az is, hogy román munkakörnyezetben több olyan román ismerősre, barátokra találjanak, akikre számítani lehet a kérdőívben felsorolt élethelyzetekben. Ezek az alábbiak voltak: 1. beszélgetés személyes, bizalmas dolgokról, 2. közös kikapcsolódás, szórakozás, társalgás (kirándulás, étterem stb.), 3. pénzkölcsön, 4. tanács, segítség fontos intézményekben, hivatalos ügyekben. Mindegyik kérdéshez három személyt lehetett felsorolni. A modellben használt változó arra vonatkozik, hogy ezek között van-e román barát/ismerős.

A kauzalitás-problémát ezzel a kutatási design-al sajnos nincs lehetőség tisztázni.

annál inkább lehetőség van arra, hogy valaki magyar munkavállalót alkalmazzon, vagy magyar munkáltatóhoz menjen dolgozni. Számíthat a település típusa is – a piac méretén túlmenően városban és vidéken eltérőek lehetnek a munkaerő-rekrutációval vagy a fluktuációval kapcsolatos mintázatok. Adataink azonban nem igazolják ezeket az összefüggéseket: a településtípussal és a magyarok számával bővített modellben nem látszanak ezek a hatások, az etnocentrikus döntések aránya hasonló városban és falun, és a magyarok számának a különbségei sem számítanak.

Végül egy harmadik lépésben a munkahelyre vonatkozó jellemzőket is bevontuk az elemzésbe (3. modell). Ebből az derül ki, hogy minél több ember dolgozik a munkahelyen, annál alacsonyabb a magyarok aránya. A munkahely mérete tehát erőteljesen meghatározza, hogy mennyire van jelen az etnikai klaszteresedés – minél kisebb egy intézmény, annál jellemzőbb, hogy csak magyarok dolgoznak ott. Ez az előző változócsoporthoz együtt a magyarázott variancia értékét 44 százalékra emeli. Hatása annyira erős, hogy a munkahely további jellemzőinek – tulajdonforma, ágazat, a munkatevékenység jellege – a szerepét szinte teljes mértékben felülírja. Mivel a klaszteresedés munkahelyi mintázatai a magyarok településenkénti aránya szerinti kategóriákban eltérőek voltak – kisebbségben erősebbnek mutatkoztak, mint tömbben – a modelljeinket mindkét almintán lefuttattuk. Ott, ahol a magyarok többségben, vagy paritásos kisebbségben vannak, a román nyelvtudás és a végzettség szerepe felértékelődik a klaszteresedés magyarázatában: több román dolgozik azoknak a környezetében, akik jól beszélnek románul, vagy felsőfokú végzettséggel rendelkeznek (4. modell).

Kisebbségben és szórványban mindösszesen 68 olyan személyünk van, aki jelenleg dolgozik és minden kérdésünkre válaszolt, ezért az 5. modell eredményeit az említetté is nagyobb mérési hiba miatt még komolyabb fenntartással kell kezelni. Az eredmények a szórványtelepüléseken azt mutatják, hogy csak a munkahely mérete és az alkalmazottak végzettsége számít: közép- és nagyvállalkozásoknál, valamint a magasabb képzettséget igénylő munkakörökben jellemző inkább az, hogy a magyar alkalmazottak munkakörnyezetében az átlaghoz képest több román és kevesebb magyart találunk.

Egy következő lépésben, a 3. táblázatban azt néztük meg, hogy milyen tényezők magyarázzák a magyar munkavállalók etnikai klaszteresedését. Ezt a mutatót úgy hoztuk létre, hogy a magyarok munkahelyi arányát kivontuk a válaszadó lakhelyének megfelelő településszintű és megyei arányokból, majd az így kapott két változót főkomponens-elemzéssel összevontuk. Így az új mutatónk egyszerre veszi figyelembe a magyarok relatív jelenlétét a településen és a megyében akkor, amikor a munkahelyi arányokhoz viszonyítja.

Az eredmények kevés újdonságot hoztak a korábbi modellekhez képest – a magyarok magasabb munkahelyi klaszteresedését a legnagyobb mértékben a munkahely mérete és a megyében élő magyarok aránya magyarázza – minél kevesebben dolgoznak az intézményben, és minél kisebb a magyarok aránya a megyében, annál jellemzőbb a klaszteresedés. Az alkalmazottak román nyelvtudása és magasabb végzettsége csökkenti a klaszteresedés esélyét azokon a településeken, ahol a magyarok aránya 35 százalék fölött van (2. modell). Ezekben a településeken enyhe iparági hatás is kimutatható – a szolgáltatásokban kisebb a magyarok koncentrációja. Ott, ahol a magyarok aránya nem éri el a 35 százalékot, a nyelvtudás hatása nem, de a magasabb képzettségé viszont szignifikáns.

3. A koetnikus alkalmazás magyarázatai

Az eredmények azt mutatják tehát, hogy a magyarok munkahelyi arányát és a klaszteresedését elsősorban strukturális tényezők magyarázzák. A magyarok munkahelyi arányának nyilvánvalóan határt szabnak a demográfiai feltételek – hogy mekkora az arányuk a településen és a megyében, valamint a munkahely méretei. Ágazati és a munka jellege szerinti eltérések is felbukkannak, ezeknek a hatása viszont lényegesen alacsonyabb. Fontos észrevétel viszont, hogy az egyéni jellemzők és erőforrások közül a nyelvtudás és helyenként a magasabb iskolai végzettség a klaszteresedés ellenében hat, tehát nagyobb mobilitást tesz lehetővé (vagy kíván meg) az etnikailag szegmentált munkaerőpiacon.

Vegyük sorba az ezzel kapcsolatos értelmezéseket. Az etnikai demográfiai tényezők közül leginkább az szorult magyarázatra, hogy miért azokon a településeken

és megyékben nagyobb az etnikai klaszteresedés, ahol kisebb arányban élnek magyarok. Ezt a megfigyelést részben magyarázhatja az a kisebbségi mintákra általában jellemző módszertani torzítás, hogy szórványvidékeken azokat a magyarokat könnyebb elérni egy ilyen kérdőív kitöltésekor, akik jobban integráltak a kisebbségi magyar intézményrendszerbe – ezért nagyobb eséllyel dolgoznak olyan munkahelyeken, ahol több a magyar munkatárs. A másik magyarázat ökonómiai természetű, és a magyar nyelvű szolgáltatások iránti kereslet rugalmatlanságával kapcsolatos. Jó példa erre a szórványoktatás, ahol törvény lehetővé teszi a kisebb létszámú magyar nyelvű osztályok indítását. A magyar pedagógusok száma viszont nem a gyerekek, hanem az osztályok számához aránylik, ezért több pedagógus jut egy gyerekre, mint tömbvidéken, lakosság-arányosan tehát több magyar pedagógusállás válik betölthetővé. De hasonló a helyzet az egyházban, a civil- és segélyszervezetek egy részénél, kulturális intézményeknél, a nyelvi jogok betartatását komolyan vevő önkormányzatoknál stb. Ez a magyarázat egyébként egybecseng azzal a megfigyeléssel is, hogy ezeken a vidékeken a szolgáltatói szektorban magasabb a magyarok aránya és a klaszteresedés mértéke is.

A harmadik magyarázat ahhoz kapcsolódik, hogy a magyar tömbvidéken az átlaghoz képest miért alacsonyabb a klaszteresedés mértéke. Azokban a városokban és falvakban, ahol a románok kisebbségben vannak, jobb eséllyel ismerik (vagy legalább értik) a magyar nyelvet, kevesebb munkahelyi félreértés és feszültség adódik abból, ha a munkahelyen a magyar nyelv a domináns, valószínű, hogy a román alkalmazottak is elnézőbbek a románul kevésbé tudó magyar munkatársakkal szemben. Ezt a hipotézist ezeken az adatokon sajnos nem tudjuk ellenőrizni, a nyelvi koordinációs problémákat viszont a következő alfejezetben részletesebben tárgyaljuk. A munkahely jellemzői kapcsán az derül ki, hogy minél több ember dolgozik egy intézményben, annál alacsonyabb a magyarok aránya. Erre két kézenfekvő magyarázat is kínálkozik. Egyrészt itt is van egy statisztikai természetű torzítás, hogy minél kisebb a cég, annál nagyobb súllyal számít az, hogy a válaszadónk nemzetisége magyar.⁵ Másrészt

⁵ Az elemzésből természetesen kihagytuk azokat az alanyokat, akik egyedül dolgoznak a munkahelyen.

a mikro- és kisvállalkozások gyakran a háztartással összefonódva működnek, tehát jobban visszatükrözik a család, vagy a szűkebb baráti kapcsolatok hangsúlyosabban etnikai természetét. Harmadrészt pedig minél nagyobb egy szervezet, annál diverzifikáltabb tevékenységet végez, és tevékenységében gyakrabban érintkezik olyan intézményekkel (pl. különféle hatóságokkal) vagy partnerekkel, amelyeknél az államnyelven/románul való zökkenőmentes kommunikáció a vállalkozás sikerének egyik alapfeltétele. Másrészt a szervezet növekedése egy adott ponton túl csak úgy fenntartható, ha szélesebb, a településen és a régió kívüli – ezzel együtt pedig nagyobb eséllyel román – ügyfélkör is sikerül kiépíteni. Ehhez is a román nyelv magas szintű ismerete szükséges. Nem véletlen egyébként, hogy a bővülő magyar többségű vállalkozásoknál legelőször a marketingosztályon, a jogi osztályon és a könyvelőségen jelennek meg román anyanyelvű alkalmazottak. A nagyobb marosvásárhelyi vállalkozások vezetőivel készült interjúkból kiderült, hogy erre nem csak azért van szükség, mert nehezebb egy magyar anyanyelvűnek tökéletes románsággal megírnia például egy hivatalos levelet – ezért azt egy román anyanyelvűvel rendszerint átnézik –, hanem mert a román partnerekkel, ügyfelekkel való kommunikációnak vannak olyan sajátos, az üzleti kultúrába mélyen bekódolt nyelvspecifikus elemei, amelyet egy „kívülről érkező” magyar anyanyelvűnek gyakran évtizedes gyakorlattal és tökéletes romántudással is nehéz kiismerni, elsajátítani. Ezekben a helyzetekben nem feltétlenül segít a lexikai tudás, itt elsősorban egy retorikai természetű hátrányt kell ledolgozni, vagy ha ez nem lehetséges, valamivel ellensúlyozni.

A munkahelyi jellemzők mentén még arra is számítottunk, hogy a tulajdonforma szerint is találhatunk eltéréseket a gazdasági intézmények etnikai összetételében. Az állami vagy önkormányzati intézményekre ugyanis szigorúbb nyelvi szabályozás jellemző – azokon a településeken, ahol a magyarok aránya meghaladja a 20 százalékot, a törvény szerint kötelező lenne magyarul is kiszolgálni az ügyfeleket. Ennek a nyelvi szabályozásnak nyilvánvalóan a munkatársak etnikai összetételét is befolyásolnia kellene: azokon a településeken, ahol a románok közül nagyon kevesen beszélnek magyarul, ezekre a pozíciókra

magyarokat kell(ene) felvenni. A magánintézményeknél ilyen típusú szabályozás nincs, az ezzel kapcsolatos döntések tehát diszkrecionálisabbak/preferenciálisabbak, akár a nyelvi homogenitás akár a sokféleség fele hajlanak. Mindezek fényében annak, hogy nincs kapcsolat a munkahely tulajdonformája és az etnikai összetétele között, többféle magyarázata is lehet. Először is a nyelvhasználati törvény betartatása közel húsz év után is akadályokba ütközik.⁶ Továbbá, a közintézményekre vonatkozó friss vizsgálatok azt mutatják, hogy – különösen a stratégiai ágazatokhoz tartozó dekoncentrált állami intézményekben, mint amilyen a hadsereg, a rendőrség, a pénzügyek stb. – továbbra is jelentősen alulreprezentáltak a magyarok. A magánintézményeknél pedig – amint azt később részletesebben kifejtjük – a keményebb költségvetési korlátok miatt szigorúbban kell mérlegelniük a nyelvi-etnikai homogenitás előnyeit és hátrányait. A heterogenitás fenntartása ugyanis nagyobb koordinációs költségekkel jár, és nagyon sok tényezőn múlik, hogy output oldalon ezek a plusz erőfeszítések, kiadások megtérülnek-e. Mivel azonban ezek a tényezők nehezen kvantifikálhatók, a racionális mérlegelés rendszerint elmarad, a döntésekre leginkább az esetlegesség jellemző. A magánintézmények tehát – mivel kisebb a politikai befolyás és kevesebb a szabály, amihez igazodni kell, még inkább magukra hagyatottak ezekben a döntésekben. Hiányzik az ezzel kapcsolatos stratégiai gondolkodás, nagyon kevés cégnek van „nyelv-és etnopolitikája”, és ha van is, még kevesebben vállalják és alkalmazzák módszeresen.

Szintén az alacsony elemszámok miatt problematikus elvetni azt a feltételezést, hogy a gazdasági ágazatok és a munkatevékenység jellege szerint eltérések lennének a munkahelyek etnikai-nyelvi homogenitásában. Az etnikai gazdaságra vonatkozó nemzetközi szakirodalomban nagyon erős empirikus alátámasztottsága van annak, hogy – különösen a bevándorló kisebbségek – jellemzően bizonyos részpiacokon tömörülnek (LIGHT, 2005). Az etnikai alapú munkamegosztásnak évszázados hagyományai vannak Erdélyben is, ennek a szabályait – a szakosodás és a kooperáció kulturális hagyományain túlmenően – egyre inkább az határozta meg,

⁶ Arról, hogy ez milyen akadályokba ütközik, és miért nem valósul meg csak részlegesen, részletesebben lásd Horváth 2009, Toró 2020.

hogy mennyire volt befolyásos szerepük az egyes etnikumoknak a mindenkori államigazgatásban. A legutóbbi mélyrehatóbb, központosított beavatkozás a szocializmusban volt, hatásai ellentmondásosak voltak az etnikai párhuzamosságok alakulása szempontjából. A társadalmi mobilitási pályák egy rövidebb de-etnicizálási kísérlete után a hetvenes–nyolcvanas években erősödött a kisebbségek diszkriminációja, ami részben azt jelentette, hogy bizonyos – stratégiaileg fontos – ágazatokban egyre nehezebb volt magyarként elhelyezkedni, másrészt pedig erős korlátozásokat alkalmaztak a magyarok munkahelyi előmenetelében is. Ezzel párhuzamosan viszont a kényszerű földrajzi mobilitás – a kihelyezések rendszere, a városok etnikai szerkezetének átalakítása – a kisebbségek asszimilációját hivatott felgyorsítani, ami átmenetileg az etnikai heterogenitás növekedésével járt a munka világában is. Ezeket az ágazati különbségeket és a pozicionális hátrányokat a rendszerváltás utáni évtizedekben sem sikerült megszüntetni – ennek eredménye az, hogy a magyarok továbbra is alulreprezentáltak a vezetői, törvényhozói, szakértői, értelmiségi, technikai és mesteri állásokban (CSATA, 2017; VERES, 2015, 101. o.). Ágazati vonatkozásban pedig markánsabb a magyarok jelenléte az iparban (szakmunkások, gépkezelők, szerelők) és a szolgáltatásokban (leginkább kereskedelmi, vendéglátóipari dolgozók). A foglalkozásszerkezetben és az ágazati eloszlásokban mutatkozó etnikai különbségek ugyan direkt módon nem vezetnek etnikai klaszteresedéshez, de hatásuk nem közömbös és nagyobb eséllyel segítik azt elő, mint hátráltatják. Az alacsony mintaelemszám miatt sajnos mi sem tudjuk a klaszteresedést részletes ágazati bontásban, részpiacokra bontva megvizsgálni – be kell érünk azzal, hogy tömbben inkább az ipari és mezőgazdasági szektorokra jellemző, szórványban pedig azokon a munkahelyeken, ahol szellemi munkát végeznek. A magyarázatnak is inkább ahhoz a korábbi érveléshez van köze, miszerint a szellemi munkakörök az eltérő nyelv miatt etnospecifikusabbak az átlagnál.

Bár az eredmények bemutatásánál ezzel kezdtük, szándékosan hagytuk a végére a klaszteresedés egyéni erőforrásokhoz köthető magyarázatait. Ennek egyik oka az, hogy az említett strukturális tényezők hatása erősebb. Másrészt viszont ezek azok

a tényezők, amelyek hosszabb távon átalakulásokat hozhatnak, megváltoztathatják ezeket a szerkezeti hatásokat. Láthattuk például, hogy már ezeknél a demográfiai és gazdaságszerkezeti alapú érveléseknél is lépten-nyomon felbukkan a nyelvtudás, a nyelvi különbségek demarkációs szerepe. A következő alfejezetben kifejezetten azokra a koordinációs problémákra figyelünk, amelyek a többnyelvű munkakörnyezetben felmerülhetnek és végiggondoljuk, hogy hogyan vezetnek koetnikus klaszteresedéshez, etnikai szegregációhoz a munkaerőpiacon, ha a megoldásuk következetesen elmarad.

4. Nyelvi koordinációs problémák és a koetnikus klaszteresedés összefüggései a munkapiacon

A munkagazdaságtani, valamint az intézményi gazdaságtani szakirodalomban gyakran bukkan fel az a probléma, hogy az etnikailag heterogén vállalkozások irányítása általában nagyobb tranzakciós költséggel jár, ez pedig a koetnikus döntéseknek kedvez a munkaerőpiacon (ÅSLUND ET AL., 2014; DEN BUTTER ET AL., 2007; SHINNAR ET AL., 2011). A koetnikus választások pedig nem mindig a leggazdaságosabbak, mert mind a munkaadónak, mind pedig a munkavállalónak egy szűkebb kínálatból kell választania, így kisebb az esélye annak, hogy a munkahelyekre a legmegfelelőbb munkatárs kerül. Ebben az értelemben a koetnikus alkalmazás egy piackudarcként is értelmezhető, hiszen a piac nem tudja ellátni optimálisan az allokációs funkcióját. Ebben a tanulmányban nincs lehetőségünk a diverzitás és a produktivitás összefüggését vizsgáló irodalom részleteiben elmerülni, itt csak arra szorítkozunk, hogy a fontosabb téziseit az erdélyi többnemzetiségű munkapiacra, sőt, még szűkebben a magyar–román munkahelyi viszonyokra röviden végiggondoljuk. Először azokat a szempontokat vizsgáljuk meg, amelyek általában egy multietnikus környezetben előfordulhatnak, majd kifejezetten azokra figyelünk, amelyek az eltérő nyelvek kapcsán felmerülnek.

A piackudarcokra vonatkozó egyik legismertebb munkagazdaságtani magyarázat abból indul ki, hogy a munkavállaló teljesítményét a megbízó és ügynök között fennálló információs aszimmetria miatt nem mindig lehet pontosan meghatározni.

Ráadásul a munkaszerződések tökéletlenek, nem terjedhetnek ki a munkahelyi feladatokkal vagy a munkavégzéssel kapcsolatos minden részletre, és ha ki is terjednek, annak az ellenőrzése, felügyelete és kikényszerítése nem mindig lehetséges, vagy nagyon költséges lenne. Ezeket a problémákat tehát nem mindig lehet, vagy nagyon költséges a formális eljárásokat betartva megoldani – a gazdaságosabb megoldás általában egy olyan légkör kialakítása, ahol a munkaadó és a munkavállalók kölcsönösen megbíznak egymásban, hogy nem fognak opportunist módon viselkedni, és a megegyezett szabályok mentén fognak viselkedni. Ezt a bizalmat – a kollektív normák kikényszerítése révén – az etnikai hálózatok erősíthetik úgy, hogy a szabályok betartását közösségi jutalmakkal, be nem tartását pedig büntetéssel szankcionálják. Ebben az értelemben az etnikai hálózat tehát egy bizalomgeneráló eszköz, ami hozzájárul az említett tranzakciós költségek csökkenéséhez, valamint a munkavállaló és a munkaadó közötti elköteleződés megerősödéséhez (DEN BUTTER ET AL., 2007). Egyebek mellett ennek is köszönhető, hogy a koetnikus cégeknél általában kisebb a munkaerő-fluktuáció, nagyobb diverzitás esetén viszont többen és gyakrabban hagyják el a munkahelyüket. A másik érv, ami a koetnikus alkalmazás mellett szól, arra vonatkozik, hogy az etnikai csoportokon, hálózatokon belül általában nagyobb a preferencia-homogenitás. A koetnikus munkavállalók igényei közelebb vannak egymáshoz, a változatosabb igények kielégítése pedig költségesebb a munkaadónak (LAZEAR, 1999). A preferencia-homogenitás egy másik következménye az, hogy a különböző folyamatokat és azok kimenetelét a koetnikus munkavállalók hasonlóképpen értékelik, tehát nagyobb eséllyel alakul ki a jelenségeknek egy konszenzuális értelmezése, ezért szívesebben működnek együtt, többet törődnek egymással (CSATA, 2019), növekszik az imént említett munkahelyi elköteleződés.

Abban az esetben, ahol az etnikai határok az anyanyelvi határokkal javarészt megegyeznek – ez a helyzet az erdélyi magyarokkal is – az etnicitáshoz kapcsolódó koordinációs problémák nagy része valójában a munkatársak nyelvtudásával, nyelvi ideológiáival és nyelvhasználatával hozható kapcsolatba. A nyelvi heterogén munkakörnyezetben először is nagyobb a félreértés lehetősége, ami hibákhoz

vezethet, ezeknek a kijavítása pluszköltséget jelent a munkaadónak. Minél kommunikáció-igényesebb munkakörrel van szó, annál gyakoribb ez a veszély, de a fizikai munkavégzés esetén is fájdalmas következményei lehetnek annak, ha az alkalmazottak félreértik az instrukciókat.

Tapasztalataink szerint ennél is nagyobb probléma, hogy a nyelvhasználat gyakran okoz feszültséget a munkatársak között, ez rombolja a munkamorált, és rossz hatással van a munkatársak aggregált teljesítményére. Vegyes munkacsoportban fontos, hogy olyan nyelven folyjon a kommunikáció, amit mindenki megért, és ez rendszerint a román. Az állandó fordítás ugyanis költséges és a kivitelezése nem mindig életszerű. A román nyelv használata viszont a magyar munkatársak egy részétől – különösen a betanulás időszakában vagy a szakmai karrier elején – nagyobb erőfeszítést kíván, amiért rendszerint nem jár külön jutalom. Sőt, jellemzőbb az, hogy a hiányos nyelvtudást inkább büntetik, alacsonyabb javadalmazással, vagy informális szankciókkal. De ha el is maradnak ezek a szankciók, a magyar munkatársak egy része „nyelvi főhajtásként” élhet meg olyan szituációkat, amikor akár egyetlen román munkatárs jelenlétében is románra kell váltania (VAN PARIJS, 2012). Magyarként a „megbecsülése paritását” érezheti veszélyben akkor, ha a hiányos román nyelvtudása miatt nem tud megfelelőképpen érvényesülni. Ha viszont magyarra vált, a kommunikáció lehetetlennedik el a román kollegáival, sőt, gyakran a neheztelésüket is viselnie kell.

Ezeknek a nyelvi feszültségeknek és kommunikációs csapdáknak a felismerése, valamint a megoldásával kapcsolatos tehetetlenség sarkallhatja a szervezet vezetőit arra, hogy kizárólag koetnikus munkatársat alkalmazzanak. Ez a gyakorlat nem ritka, korábbi megfigyelések azt mutatják (DÁNIEL, 2011, GEAMBAȘU, 2017), hogy leginkább a magasabb hozzáadott értéket termelő ágazatokban fordul elő, ahol a munkavállalók kétszer sokat keresnek ahhoz, hogy a munkahelyi kényelmük érdekében esetleg a jövedelmük egy részéről is lemondjanak annak érdekében, hogy a nyelvváltás és az ezzel járó feszültségek fáradtságától megkíméljék magukat, és egy olyan munkakörnyezetben dolgozzanak, ahol emiatt kisebb a fluktuáció, és nagyobb a munkahelyi szolidaritás. A nyelvi fragmentáció kezelésének természetesen

vannak más szervezeti gyakorlatai is, de azok tárgyalása meghaladja ennek a tanulmánynak a kereteit. Itt most beérjük azzal az érveléssel, hogy a nyelvi koordinációs problémák megoldásának nehézségei a klaszteresedés, az etnikai szegregáció feleltolhatják el a munkaszervezés erdélyi gyakorlatait.

5. Összegzés és kitekintés

Ebben a tanulmányban azt vizsgáltuk, hogy Erdélyben mennyire jellemző a koetnikus alkalmazás jelensége a munkaerőpiacon, és milyen tényezők magyarázzák az előfordulását. A jelenséget a magyar munkavállalók oldaláról, egy viszonylag kis elemszámú mintán vizsgáltuk. A becslések széles hibahatára ellenére jól látható, hogy a munkahelyeken szignifikánsan nagyobb a magyarok aránya, mint azokon a településeken és megyékben, ahol ezek a munkahelyek működnek. A koetnikus klaszteresedést magyarázó tényezőket három csoportba soroltuk: a település/megye etnikai demográfiája, a munkahellyel kapcsolatos jellemzők, és a munkavállalók egyéni tulajdonságai-erőforrásai.

A regressziós elemzésből kiderült, hogy a klaszteresedést leginkább strukturális faktorok befolyásolják, elsősorban a magyarok települési és megyei aránya, illetve a munkahely mérete: szórványban és kisebb méretű intézményekben jellemzőbb az, hogy a magyarok aránya nagyobb a munkahelyen, mint a településen/megyében. Ha ezeknek a strukturális tényezőknek a hatásait kiszűrjük, az látszik, hogy az egyéni erőforrások közül a nyelvtudás szerepe a kiemelkedő. A magyarok etnikai klaszteresedése kevésbé jellemző azokon a munkahelyeken, ahol a munkatársak jól beszélnek a román nyelvet.

Ahhoz tehát, hogy a koetnikus klaszteresedés mechanizmusát jobban megértsük, elsősorban ezekre a nyelvi törésvonalakra kell jobban odafigyelni. A szervezet vezetői számára egy komoly koordinációs kihívást jelent az eltérő nyelvi kompetenciájú alkalmazottak tevékenységének összehangolása – ennek a jelentőségét azonban rendszerint nem ismerik fel, vagy nem kezelik megfelelő súllyal és szakértelemmel. A többnyelvűségből fakadó problémák gondozatlansága rontja a szervezeti teljesítményt – növekszik a félreértésből fakadó hibázás veszélye, az eltérő preferenciájú alkalmazottak

igényeinek kielégítése többletkiadásokkal jár. Ennél is fontosabbnak gondoljuk az aszimmetrikus nyelvhasználat és a mögötte húzódnó nyelvi ideológiák és nyelvhasználati szokásrend kapcsán felmerülő feszültségeket, amelyek bizalmi repedéseket okoznak a szervezetben – növelve az együttműködés tranzakciós költségeit (elsősorban az információs, a felügyeleti és a kikényszerítési költségeket). Egy soron következő vizsgálatban fontos lesz alaposabban megvizsgálni, hogy milyen válaszok születnek ezekre a koordinációs kihívásokra.

A vezetők egy része a megoldást a koetnikus alkalmazásban, az egynyelvű szervezetekben vagy szervezeti alegységekben látja, ahová csak magyar illetve csak román (vagy románul jól beszélő) munkatársakat vesznek fel. Ezeknek a döntéseknek azonban jelentős haszonáldozat-költségei is vannak egy szervezet számára. Például beszűkül a munkaerő-kínálat, ezzel együtt csökken az ideális munkavállaló megtalálásának esélye. De eleshetnek a diverzitás nyújtotta előnyöktől is, amelyek különösen a magas hozzáadott értéket termelő, kreatív ágazatokban jelentősek. Ezek a hátrányok a munkavállalói oldalon is megjelenhetnek, a koetnikus alkalmazás ugyanis gyakran bérhátránnyal társul.

A koetnicitás jóléti hatásai tehát túlmutatnak a szervezeten – olyan (pozitív és negatív) externáliák jönnek létre, amelyek meghatározzák az egyes etnikai csoportok, illetve a gazdaság egészének aggregált teljesítményét is. Ezeknek a hatásoknak a vizsgálata egy soron következő tanulmány tárgya lesz.

Fontos az is, hogy a felvetett hipotéziseinket egy következő kutatásban egy nagyobb mintán megvizsgáljuk, hiszen több olyan hatást is észleltünk, amelyek láthatóak, de elképzelhető, hogy a kisebb elemszám miatt nem szignifikánsak. Ide tartoznak például a klaszteresedésnek a kapcsolatok etnikai beágyazottsága mentén észlelt, vagy az ágazati, tulajdonforma és munkajelleg szerinti eltérései, amelyekről alapos okunk van azt feltételezni, hogy regionálisan eltérő mintázatokat is mutatnak, leginkább a magyar népesség tömb- vagy szórványjellege szerint.

Irodalom

- Åslund, O., Hensvik, L., és Skans, O. N. (2014). Seeking similarity: How immigrants and natives manage in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 32 (3), pp. 405–441.
- Csata Zsombor (2014). *A fogyasztói magatartás etnikai vonatkozásai a kolozsvári magyar egyetemi hallgatók körében. Kutatási jelentés*. Kolozsvár: BBTE Magyar Szociológia és Szociális Munkaképző Kar.
- Csata Zsombor (2017). Munkaerőpiaci egyenlőtlenségek Romániában, etnikai metszetben. *Erdélyi Társadalom*, 15 (1), pp. 81–103.
- Csata Zsombor (2018). Economy and Ethnicity in Transylvania. In Kiss Tamás, István Gergő Székely, Tibor Toró, Nándor Bárdi és István Horváth (szerk.), *Unequal Accommodation of Minority Rights* (pp. 345–379). Palgrave Macmillan, Cham.
- Csata Zsombor (2019). Az etnikai polarizáció és a jólét összefüggései Erdélyben. *REGIO Kisebbség Kultúra Politika Társadalom*, 27 (3), pp. 28–78.
- Csata Zsombor és Deák Attila (2010). Gazdasági etnocentrizmus, etnikai fogyasztás az erdélyi magyarok körében. In *Közgazdász Fórum* 13, (95).
- Dániel, B. (2011). Erdélyi magyar fiatalok jövőterveinek, munkaerő-piaci helyzetének, etnikai fogyasztásának vizsgálata. In Szabó Andrea, Bauer Béla és Pillók Péter (szerk.) (2013), *Mozaik 2011 – Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Kutatási jelentés* (pp. 169–198). Szeged–Budapest: Belvedere Meridionale – Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet.
- Den Butter, F. A., Masurel, E., & Mosch, R. H. (2007). The economics of co-ethnic employment: incentives, welfare effects and policy options. *Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 42–60.
- Geambaşu R. (2017). „A kódolás élvezete”. A kolozsvári programozók. *Kézirat*.
- Horváth, I. (2009). A romániai nyelvpolitikák értékelése. *Regio*, 20 (1), pp. 3–16.
- Kiss, T., Székely, I. G., Toró, T., Bárdi, N., & Horváth, I. (szerk.). (2018). *Unequal Accommodation of Minority Rights: Hungarians in Transylvania*. Springer.
- Light, I. (2005). The ethnic economy. In Smelser, N. J., &

Swedberg, R. (szerk.) (2010), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton University Press.

Fiorentino, A., & Meulleman, M. (2018). What is intercomprehension and what is it good for?. In Grin, F., Conceição, M., Kraus, P., Marác, L., Ozoliņa, Z., Pokorn, N., & Pym, A. (szerk.), *The MIME Vademecum: Mobility and inclusion in multilingual Europe*, pp. 146–147.

Shinnar, R. S., Aguilera, M. B., & Lyons, T. S. (2011). Co-ethnic markets: Financial penalty or opportunity? *International Business Review*, 20 (6), pp. 646–658.

Toró, T. (2020). Detached implementation: Discourse and practice in minority language use in Romania. *Language Policy*, 19 (1), pp. 5–29.

Van Parijs, P. (2011). *Linguistic Justice for Europe and for the World*. Oxford University Press.

Veres, V. (2013). Népszámlálás 2011: A népességszám, foglalkozásszerkezet és iskolázottság nemzetiség szerinti megoszlása Romániában. *Erdélyi társadalom*, 11 (2), 23–5

Melléklet

2. táblázat. A magyar munkavállalók arányának a magyarzatai a munkaerőpiacon

	1. modell	2. modell	3. modell	4. modell	5. modell
Egyéni jellemzők és erőforrások					
Nő	4.43 (3.81)	0.69 (3.51)	-1.41 (3.33)	-1.01 (3.65)	5.32 (8.62)
Középkorú	3.69 (4.59)	3.02 (4.21)	1.41 (4.01)	4.23 (4.16)	-9.09 (10.56)
Idős	10.9 (7.37)	12.10 (6.76)*	4.79 (6.49)	8.98 (6.81)	-7.65 (17.70)
Középszintű végzettségű	-11.24 (6.64)*	-7.23 (6.14)	-2.05 (5.68)	3.85 (5.42)	-49.72 (29.49)*
Felsőfokú végzettségű	-3.51 (7.30)	0.66 (6.79)	6.09 (6.83)	15.36 (6.73) [†]	-53.72 (29.19)*
Családos vagy élettárssal él	-0.64 (5.10)	0.61 (4.67)	3.42 (4.24)	2.58 (4.36)	8.63 (11.67)
Egyedül él (özvegy, elvált, külön él)	-2.22 (8.32)	0.44 (7.62)	7.01 (7.09)	5.62 (7.53)	12.39 (19.71)
Jól beszél románul	-22.05 (4.35) [‡]	-11.86 (4.31) [†]	-10.21 (4.04) [†]	-8.94 (3.96) [†]	-17.85 (17.23)
Román kapcsolatok aránya	-0.31 (0.10) [‡]	-3.63 (5.07)	1.57 (4.68)	-5.29 (6.14)	4.33 (9.54)
Etnikai demográfia					
Magyarok aránya a településen		0.2 (0.11)*	0.27 (0.12) [†]	0.31 (0.13) [†]	-0.14 (1.84)
Magyarok aránya a megyében		0.34 (0.01) [‡]	0.28 (0.10) [‡]	0.3 (0.09) [‡]	0.43 (0.76)
Magyarok száma a településen		0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Városban lakik		4.81 (5.91)	6.16 (5.78)	0.33 (7.21)	-6.53 (39.77)
A munkahelye jellemzői					
Munkahelyének mérete: 10-49 személy			-14.83 (3.87) [‡]	-13.5 (4.04) [‡]	-22.13 (12.17)*
Munkahelyének mérete: 50+ személy			-32.31 (4.24) [‡]	-24.16 (4.63) [‡]	-47.78 (10.61) [‡]
Munkahelye magántulajdonban van			2.42 (4.13)	6.65 (4.38)	-4.12 (10.86)
Szolgáltatásokban dolgozik			-1.85 (3.64)	-6.02 (3.86)	4.87 (9.77)
Szellemi munkát végez			0.04 (4.11)	-0.22 (4.39)	9.41 (11.26)
N	308	308	283	214	68
F	6.67 [‡]	10.36 [‡]	13.48 [‡]	10.02 [‡]	2.02 [†]
R ²	0.14	0.28	0.44	0.43	0.21

(A lineáris regresszió eredményei – regressziós együtthatók, zárójelben a standard hibákkal)

Megjegyzés: * $p \leq 0.10$; $†p \leq 0.05$; $‡p \leq 0.01$.

Referencia-kategóriák: településtípus: falu; munkahely mérete: 0-9 személy; munkahely: állami vagy vegyes tulajdon; munkahely ágazata: mezőgazdaság és ipar; munkatevékenység típusa: fizikai munka; nem: nő; kor: fiatal (18-34 év); iskolai végzettség: alacsony, családi állomány: egyedülálló, nyelvtudás: nem beszél jól románul

3. táblázat. Az etnikai klaszteresedés magyarázatai a munkaerőpiacon

	1. modell	2. modell	3. modell
Egyéni jellemzők és erőforrások			
Nő	-1.31 (3.33)	-1.00 (3.64)	5.10 (8.56)
Középkorú	0.89 (4)	4.22 (4.15)	-10.12 (10.56)
Idős	4.60 (6.48)	8.74 (6.81)	-7.96 (17.67)
Középszintű végzettségű	-2.33 (5.67)	4.01 (5.42)	-51.93 (29.18)*
Felsőfokú végzettségű	6.15 (6.82)	15.73 (6.73) [†]	-56.42 (28.71)*
Családos vagy élettársal él	3.13 (4.24)	2.49 (4.36)	7.18 (11.56)
Egyedül él (özvegy, elvált, külön él)	6.92 (7.08)	5.68 (7.52)	10.05 (19.62)
Jól beszél románul	-9.60 (4.02) [†]	-8.90 (3.94) [†]	-17.41 (17.21)
Román kapcsolatok aránya	-0.08 (0.09)	-0.16 (0.15)	-0.09 (0.14)
Etnikai demográfia			
Magyarok aránya a településen	-0.74 (0.12) [†]	-0.70 (0.13) [†]	-0.58 (1.83)
Magyarok aránya a megyében	0.28 (0.10) [‡]	0.31 (0.09) [‡]	0.17 (0.75)
Magyarok száma a településen	0.00 (0.00)*	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Városban lakik	6.72 (5.78)	0.25 (7.2)	6.42 (39.69)
Munkahely jellemzői			
Munkahelyének mérete: 10-49 személy	-14.95 (3.86) [‡]	-13.74 (4.05) [‡]	-20.57 (12.12)*
Munkahelyének mérete: 50+ személy	-32.36 (4.23) [‡]	-24.74 (4.63) [‡]	-47.14 (10.55) [‡]
Munkahelye magántulajdonban van	2.46 (4.12)	6.45 (4.39)	-2.30 (10.91)
Szolgáltatásokban dolgozik	-1.75 (3.63)	-6.34 (3.85)*	5.33 (9.74)
Szellemi munkát végez	-0.07 (4.10)	-0.28 (4.38)	9.26 (11.24)
N	283	214	68
F	10.54 [‡]	5.65 [‡]	2.33 [†]
R ²	0.38	0.28	0.26

(A lineáris regresszió eredményei – regressziós együtthatók, zárójelben a standard hibákkal)

Megjegyzés: * $p \leq 0.10$; [†] $p \leq 0.05$; [‡] $p \leq 0.01$.

Referencia-kategóriák: településtípus: falu; munkahely mérete: 0-9 személy; munkahely: állami vagy vegyes tulajdon; munkahely ágazata: mezőgazdaság és ipar; munkatevékenység típusa: fizikai munka; nem: nő; kor: fiatal (18-34 év), iskolai végzettség: alacsony, családi állapot: egyedülálló, nyelvtudás: nem beszél jól románul