

Felsőoktatás és munkaerőpiac

– Eszményektől a kompetenciák felé

Felsőoktatás és munkaerőpiac

– Eszményektől a kompetenciák felé

S E T U P

BELVEDERE
MERIDIONALE

A kötet megjelenését támogatta:
Nemzeti Együttműködési Alap
Emberi Erőforrás Támogatáskezelő

A kötetet lektorálta:
Pászka Imre

Szerkesztette:
Darvai Tibor

Borítóterv:
Majzik Andrea

FELSŐOKTATÁS ÉS MUNKAERŐPIAC
– ESZMÉNYEKTŐL A KOMPETENCIÁK FELÉ

ISBN 978-963-08-6064-2

© szerzők, 2013

© SETUP – Belvedere Meridionale, 2013

Kiadta: SETUP – Belvedere Meridionale
6725 Szeged, Hattyas sor 10.
Felelős kiadó: Dr. Szegfű László
Nyomta: S-Paw Bt. Üllés

TARTALOM

Előszó	7
ULRICH BECK: A munka jövője és scenáriói.....	11
JÓNA GYÖRGY: A felsőoktatás és foglalkoztathatóság integrációjának technikái	45
BOCSI VERONIKA: Munkaértékek a felsőoktatásban	67
SZŐCS ANDOR: Munkaviszony és viszony a munkához – hallgatók a Debreceni Egyetemen	87
FEKETE ILONA DÓRA – CSÓTÓ EDIT KRISZTINA: A gyógyszerész- képzés és a munkaerőpiac kapcsolata – a debreceni példa	125
JANCSÁK CSABA: Az előszakképzés felé? – „Az egyetem csak alapokat adjon, a szakmai specializációt mi megoldjuk.” (munkaerő-piaci szereplők visszajelzései a mobilalkalmazás- fejlesztés egyetemi oktatásával kapcsolatban).....	143
KISS MÁRIA RITA: Agrárképzés és munkaerőpiac – a Szegedi Tudományegyetem új agrár szakjainak várható fogadtatása a regionális munkaerőpiacon	167
GYÖNGYÖSI GYÖRGY TAMÁS: Az SZTE lézerfizikai képzései és a munkaerőpiac.....	197
GÁBRITY MOLNÁR IRÉN: A magyar nyelvű felsőoktatás és a munkaerőpiac a Vajdaságban	229
SZERGEJ BISZTRJANCEV – DMITRIJ SZAVCSUK: Az orosz felsőoktatási rendszer diplomásainak elhelyezkedési és munkaerő-piaci kilátásai.....	241
Abstracts	249
A kötet szerzői	255

ELŐSZÓ

Jelen kötet a mai magyar társadalom egyik legfontosabb kérdéskörével a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatával foglalkozik. A publikációk szerzői nem könnyű kérdéseket tesznek fel. Csak néhány példa álljon itt a feltett kérdésekből: Mi az egyetemi szféra funkciója a posztmodern társadalomban? Hogyan lehet növelni az oktatási rendszer és a munkaerőpiac kongruenciáját? Az egyetemi oktatási rendszer mennyire készíti fel a leendő diplomást a munka világára? A hallgatók értékei, családi háttere mennyire befolyásolja munkaerő-piaci elhelyezkedésüket? Illetve, ha hatással van rá, akkor ez pozitív vagy negatív előjelű? Releváns kérdések ezek. A válaszokat a szerzők elsősorban a szociológia tudományának segítségével adják meg. A kötet fontos jellemzője, hogy nemcsak leíró (deskriptív) írásokat tartalmaz, hanem olyanokat is, amelyek megoldást nyújthatnak egyes munkaerő-piaci kérdésekre. Ide tartoznak például azok a tanulmányok, amelyek a Szegei Tudományegyetem egyes képzéseit vizsgálják a munkaerőpiaci szereplők elvárásai felől. Itt több esetben interjúrészletek is találhatóak, amelyekben a gazdasági szereplők elmondják, hogy milyen szakmai és általános kompetenciákra van szüksége a fiatal diplomásnak ahhoz, hogy megfelelő álláshoz juthasson. A válaszok tehát nemcsak teoretikusak, hanem gyakorlatorientáltak is. Ugyanakkor a tanulmányok kiválasztásakor igyekeztünk nemzetközi kitekintést is adni. Így olvashatóak közlemények, amelyek a szerbiai és az oroszországi diplomások munkaerő-piaci kilátásait elemzik.

Ulrich Beck tanulmányában a munka világának lehetséges jövőmodelljeit mutatja be, a tudástársadalomtól a szabadidő-társadalomig. Mindegyik modell közös jellemzője, hogy reformokat sürget. Beck értelmezésében a fő választóvonal azon értelmezések között húzódik, amelyek lehetségesnek tartják a teljes foglalkoztatás megvalósítását, és amelyek nem.

Jóna György oktatásgazdaságtani tanulmányában azt vizsgálja, hogy a munkaerőpiac és a felsőoktatás struktúrájának harmóniáját hogyan lehet megvalósítani egy olyan társadalmi arénában, ahol sokszor egymással szemben álló csoportok képviselik érdekeiket. Jóna hipotézise és eredményei szerint a felsőoktatás és a munkaerőpiac kongruenciája úgy valósítható meg, ha az oktatási rendszer adaptálódik az adott ország gazdasági fejlettségi szintjéhez. A szerző elemzését hazai és nemzetközi példák segítségével is illusztrálja.

Bocsi Veronika értékszociológiai kutatásában a hallgatók munkaértékeit, illetve a munkaértékek és értékpreferenciák közötti kapcsolatot elemzi. A főbb eredmények azt mutatják, hogy az értékpreferenciák és a munkaértékek között szoros összefüggés áll fenn. Továbbá a teljesítményelvű, felelősségteljes munka képét elfogadó hallgatói csoport a magasabb státusú hallgatók és a rendszeres munkavégzők közül kerül ki.

Szöcs Andor kutatásában a Debreceni Egyetem nappali tagozatos hallgatóinak munkához való viszonyát vizsgálja. A kutatás eredménye szerint a tanulás mellett rendszeresen munkát vállaló hallgatók aránya alacsony, a nappali tagozatosok egytizede végez rendszeresen munkát tanulmányai mellett, ugyanakkor a hallgatók valamivel több, mint fele végzett már pénzért munkát tanulmányai alatt. Valamint megállapítható, hogy a tanulás mellett munkát vállaló hallgatók tudatosabban, célratoróbben tervezik jövőbeli állandó munkaerő-piaci létüket, mint munkát nem vállaló társaik.

Fekete Ilona Dóra és Csótó Edit Krisztina írása a felsőoktatás tömegesedésének a gyógyszerészképzésre való hatását és annak a munkaerőpiacra való viszonyát vizsgálja. Eredményeik szerint a gyógyszerészképzésben résztvevők viszonylag könnyen tudnak képesítésüknek megfelelően elhelyezkedni, mivel a gyógyszerészeti professzió hiányszakma. A kutatók szerint a magyar gyógyszerészképzés megfelel az EU követelményeinek, ennek ellenére az oktatás hatékonysága és a képzés színvonalának emelése érdekében reformokra, átszervezésekre lesz szükség a közeljövőben.

Jancsák Csaba kutatásában a Szegedi Tudományegyetemről kikerülő mobilalkalmazás-fejlesztés modult elvégző diplomásokkal kapcsolatban a munkaerő-piaci szereplők elvárásait vizsgálta. A kutatás eredményei szerint a munkaerő-piaci szereplők a munkavállalók felé a szakismeretek magas fokú birtoklása mellett a legfontosabb általános elvárásoknak a minőségi munkára törekvést, az önálló munkavégzésre való képességet, a precizitást, és a problémamegoldó képességet tartják – és a felsőoktatásról az ezekre való érzékenyítést várják elsősorban.

Kiss Mária Rita tanulmányában a Szegedi Tudományegyetem új agrár szakjainak várható fogadtatását vizsgálja a regionális munkaerőpiacon. A kutatás eredményei szerint a felsőoktatási képzésnek rugalmasabban kell igazodni nemcsak az állami és versenyszféra elvárásainak különbségeihez, de az egyes munkahelyek speciális és a piac függvényében időnként gyorsan változó igényeihez is.

Gyöngyösi György Tamás a Szegedi Tudományegyetem lézerfizikai képzéseinek munkaerő-piaci kapcsolatát tekinti át. A tanulmány legfőbb állítása, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos szakmai és minő-

ségi elvárások (szakmai háttértudás, minőségi munkára törekvés, munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás, precizitás, önálló munkavégzésre való törekvés, szakmaszeretet, felelősségvállalás) a legfontosabbak a munkáltatók számára.

Gábrity Molnár Irén a magyar nyelvű felsőoktatás és munkaerőpiac kapcsolatát elemzi Szerbiában. Szerbiában az egyetemen diplomázott magyarok száma még mindig alacsony a többségi nemzet egyetemi diplomásainak számához viszonyítva. Ahhoz, hogy a hallgatói létszám növekedjen szükséges az oktatáspolitikai, a tanügyigazgatás segítségével is.

A kötet utolsó publikációja nemzetközi kitekintést is nyújt. Szergej Bisztrjancev és Dmitrij Szavcsuk az orosz felsőoktatási rendszer diplomásainak elhelyezkedési és munkaerő-piaci kilátásai mutatja be.

Bízunk benne, hogy a kötet tanulmányai a szakmai-tudományos párbeszédközösségek, a téma érdeklődői és akár a fiatal diplomások számára is sok hasznos információt nyújtanak.

Darvai Tibor
szerkesztő

ULRICH BECK

A MUNKA JÖVŐJE ÉS SZCENÁRIÓI – IDŐKÖZI MÉRLEG¹

A munka jövőjével kapcsolatos viták egy labirintushoz hasonlíthatnak. Bertolt Brecht szavait módosítva azt mondhatjuk, hogy ahány szerző, annyi scenárió, annyi kérdésfeltevés. Hogyan lehet tehát a munka jövőjét a második modernitás korszakában valamennyire szisztematikusan felvázolni?

Hogy valamennyire áttekinthessük ezt a roppant élénk nemzetközi diskurzust, célszerű két alapvető dolgot szétválasztani: egyrészt a scenáriók vonatkoztatási horizontját, másrészt a második modernitás kihívásait. A legtöbb scenárió az igen és a nem körül forog, a teljes foglalkoztatás végét jósolja, vagy visszaállítását követeli, remény és kétség között őrlődik. Miközben ezt a vezéreszmét a második modernitás fényében – a tudásra épülő információtechnológiák, globalizáció, individualizáció és ökológiai válságok – a munka jövőjére gyakorolt hatásában értelmezzük. A teljes foglalkoztatásra épülő társadalom viszonylatrendszerében nyolc scenárió vázolható fel (lásd 1. táblázat).

1. táblázat

A munka jövőjének scenáriói

	Remény	Hanyatlás
Tudáson alapuló információtechnológiák	1. Átmenet a munka társadalmából a tudástársadalomba	2. Kapitalizmus munka nélkül
Globalizáció	3. A világpiac – a munka neoliberais csodája	4. A munka lokális kötődése – globalizációs kockázat
Ökológiai válságok	5. Tartós munka – az ökológiai gazdasági csoda	6. Globális apartheid

¹ A részlet magyar nyelvű közlésének helye: Ulrich Beck (2009): *A munka szép új világa*. (ford. G. Klement Ildikó, szerk. Jancsák Csaba) Szeged: Belvedere Meridionale, 55-83. Eredeti mű: Beck, Ulrich (2007): *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Individualizáció	7. Az egyszemélyes vállalkozó – a bizonytalanság szabadsága	8. A munka individualizációja – a társadalom széthullása
------------------	-------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

Ha a teljes foglalkoztatottságon alapuló társadalom viszonylatrendszerét felcseréljük a plurális tevékenységi formákra épülő társadaloméval, a hanyatlás scenáriói kiindulópontként szolgálnak a munka fogalmának és a szükséges reformok újraértelmezéséhez. Ennek megfelelően a jövőnek további három scenáriója dolgozható ki, amennyiben a munka- és a tevékenységi mezők, továbbá a létfenntartás biztosítása közötti megoszlásokra kérdezzük rá:

9. búcsú a munka társadalmától: a plurális tevékenységek társadalma;
10. pihenésre kárhóztatva: a szabadidő társadalma;
11. a poszt nacionális és ugyanakkor politikai polgári társadalom: egy európai társadalom-modell.

Míg az utolsó scenáriót a két zárófejezetben fejtjük ki részletesebben, az első két jövőscenáriót az alábbiakban egymás után, csak nagyjából fogjuk bemutatni és egymással összevetni.

Minden modell (felvázolásukra itt csak körvonalakban kerülhet sor) közös valamiben: „reformokat” sürgetnek. A „reformerek” pedig politikai opciójuk alapjául a munka társadalma jelenlegi állapotának ellentétes jellegű leírásait veszik. Még ha az egymással szemben állók ugyanahhoz a társadalomhoz tartoznak is, különböző világokban élnek. A fő választóvonal azok között húzódik, akik lehetségesnek tartják a teljes foglalkoztatást a jövőben – feltételezve, hogy néhány emelőkart és csavart a megfelelő irányba fordítanak –, és azok között, akik kizárják ennek lehetőségét.

A félreértések elkerülése végett előrebocsátom, nem arról van szó, hogy a munka társadalmából eltűnik a munka. A kereső munka végéről sincs szó, csupán a teljes foglalkoztatásra épülő társadalom végéről: két százalék munkanélküli, szociális biztonság állás révén, normális munkaviszony, mint általánosan elterjedt forma, ez már mind csak történelem? Az alapvető ellentét tehát: a teljes foglalkoztatáson alapuló társadalom visszaállítása vagy megszűnte?

1. szcenárió: A munka társadalmából a tudástársadalomba

Azt a nyomasztó gondolatot, hogy az információtechnológiai racionalizálás forradalmi eredményeként a kereső munka, ha nem is szűnik meg teljesen, de végül is csökkenni fog, sokan, mint egy szemtelen legyet, elhessegetik maguktól. Kétféle meggyőződés erősíti itt kölcsönösen egymást: a gazdasági modellben való gondolkodás – ahogy kritikusai mondják: a gazdaságtudomány *platonikus világalkotás-modellje* – és az első modernitás korszakának történeti tapasztalata, amely szerint a munkások félelme, hogy a gépek helyettesíteni fogják őket, mostanáig minden esetben alaptalannak bizonyult.

A klasszikus közgazdaságtan gondolatvilágában *elvileg* van kizárva annak eshetősége, hogy a munka társadalmában megszűnik a kereső munka. A *homo oeconomicus* modelljében mindig csak egyes keretfeltételek akadályozzák az új munkahelyek létrehozását, mint például a túlságosan magas munkabérek, a megcsontosodott bürokrácia vagy az állam túlkapasai. A történelmi fejlődésnek egy olyan irányát, amely a munkanélküli kapitalizmusba vezet, ezzel szemben egyáltalán nem teszik megfontolás tárgyává.

Van ebben némi igazság: a munka fejlődésében bekövetkezett minden eddigi nagy ugrás megsemmisített ugyan bizonyos munkatípusokat – például a mezőgazdaságban –, ezeket a veszteségeket azonban új munkatípusok egyenlítették ki – például az ipari és a szolgáltatási szektorban. A félelem attól, hogy a kommunikációs technológia véget vet a kereső foglalkozásoknak, a platonikus modell-alkotók szerint azért hibás, mert összekeveri a régi típusú ipari munkák és szolgáltatások megszűnését a teljes foglalkoztatáson alapuló társadalom általános megszűnésével. Érvelésük szerint ez a fajta látásmód nem ismeri fel, hogy az első modernitás nemzetállami munkatársadalma a második modernitás transznacionális munkatársadalmává alakul át, amelyben megszűnik a munka, a termelés és a kooperáció „térhez kötöttsége”. Másképp fogalmazva: úgy képzelik, hogy a globális információs korszak forradalmasítja ugyan a munka arculatát (például a szakképzetlen, helyhez kötött munkát a rendkívül mobil tudásalapú munka váltja fel), de a végén egy olyan munkára épülő új társadalom jön létre, amelyben mindenki számára megadatnak a tevékenységi és foglalkoztatási esélyek – tehát a munka nem kisebb, hanem még nagyobb szerepet fog játszani a társadalom életében.

Az ipari modernitás korai szakasza Európában parádés történelmi példával szolgál. Így például Britanniában 1780 és 1988 között a mezőgazdaságban foglalkoztatottak létszáma drámaian csökkent, és a mezőgazdasági munka aránya a kereső foglalkozások körében 50 százalékról 2,2 százalékra esett vissza. Eközben a munka termelékenysége hatvan-nyolcszorosára emelkedett, és a termelékenység e hatalmas növekedése együtt járt az ipari szektor nagyfokú kiépítésével, majd a szolgáltató szektor kialakításával, úgyhogy lehetővé vált a növekedő létszámú kereső lakosságot integrálni a munkapiacra. Hasonló képet mutat a kereső munka története valamennyi korai ipari államban egészen a hetvenes évekig. Így az USA gazdaságában a drámai technológiai változások ebben az évszázadban szintén a munkahelyek gyors leépülésével jártak együtt a mezőgazdaságban, miközben a munkahelyek száma az amerikai gazdaságban 1900-tól 1993-ig 27 millióról 124,5 millióra emelkedett. Az elmúlt 30 évben a kereső lakosság számának ilyen tetemes növekedése nem utolsósorban a nők foglalkoztatásának „forradalmi” emelkedésére vezethető vissza. És a nők ilyen mértékű foglalkoztatása nem vezetett magasabb munkanélküliséghez az USA-ban, Japánban vagy Nyugat-Európában. A munkapiaci optimistáknak ez az álláspontja nem téveszthető össze azokéval, akik – bármilyen okból kifolyólag – a hangsúlyt a stabilitásra vagy a status quo megmentésére helyezik. Ellenkezőleg: ehhez a világgéphez hozzátartozik, hogy egész iparágakat törölnek el a föld színéről – például a bányászatot, a textilipart vagy az acélipart – mint ahogy az is, hogy tömeges elbocsátások ugyanúgy szükségszerűek, mint radikális beavatkozások a szociális szférában. Ezekhez a rendkívül fájdalmas lemorzsolódásokhoz és beavatkozásokhoz azonban hozzátartozik egy „fényt látni az alagút végén” szemlélet. Amennyiben megtörténik a szükséges „igazodás” a világpiachoz és az új információtechnológiákhoz, újra kecs eget a teljes foglalkoztatáson alapuló társadalom földi paradicsoma a mindenki számára növekvő jólétet biztosító kimeríthetetlen innovációs forrásaival.

Tehát egy „evolúciós ugrás” megtételéről és kiegyenlítéséről van szó: ugyanúgy, ahogy a tradicionális társadalomból az első modernitásba való átmenet idején összezsugorodott az agrárszektor, és bekövetkezett az ipari és szolgáltató szektor expanziója, most a második modernitásba történő átmenet során kell megkockáztatni és megtenni a lépést az ipari és szolgáltató társadalomból a tudás- és információs társadalomba. Ez az átmenet – vélik sokan, mint Daniel Bell, Peter F. Drucker, Manuel Castells, Scott Lash/John Urry – nemcsak a munka világát fogja alapjaiban megváltoztatni, hanem sokkal nagyobb mértékben a munka fogalmát is. Ennek az új társadalomnak a legfontosabb

jellemzője az lesz, hogy a tudás, mint gazdasági erőforrás központi szerepet kap. A tudás lesz a társadalmi jólét forrása, és nem a munka. Ennek megfelelően a „tudás munkásaiból” lesz az a privilegizált társadalmi csoport, amely megfelelő képességekkel és ismeretekkel rendelkezik ahhoz, hogy specializált tudását nyereséget hozó innovációkra fordítsa (termékek, műszaki és szervezeti újítások stb.).

„Az alapvető gazdasági források, vagyis a »termelőeszközök« körébe már nem a tőke, nem a természeti kincsek (»erőforrások«, ahogy a közgazdász mondja), vagy a »munka« tartozik; napjainkban és a jövőben ezt a szerepet a tudás tölti be. A többletértéket nem a termelési célokra felhasznált tőke vagy a »munkaerő« termeli (ezek alkották a 19. és a 20. század gazdaságelméleteinek két pólusát, úgymint a klasszikus és a marxi elméletben, Keynes elméletében vagy a neoklasszikusoknál). A növekedés ma »termelőkenységből« és »innovációból« származik. Mindkettő munka során felhasznált tudást jelent. A tudástársadalom vezető társadalmi csoportját a »szellemi dolgozók« adják: a tudás vezető erői, akik képesek produktív tevékenységet kifejteni, hasonlóan a kapitalistákhoz, akik tudták, hogyan kell a tőkét gazdaságosan befektetni. Ehhez a társadalmi elithez fognak még tartozni a »tudás szakemberei« és a »tudás munkatársai« is. Valamennyien kivétel nélkül szervezetekben fognak tevékenykedni. A kapitalista rendszerbeli munkatársakkal ellentétben azonban övék lesznek a »termelési eszközök« éppúgy, mint a »termelési szerszámok«. A termelési eszközök saját tulajdonuk, ami az iparilag fejlett országokban gyorsan az egyetlen igazi tulajdonná fog válni. A termelési szerszám saját tudásuk, amelyet mindenhová magukkal tudnak vinni. A posztkapitalista társadalom számára következésképp a kihívást a tudásalapuló munka és ezzel a »fejtmunkások« termelőkenysége jelenti majd.”¹

Ezzel az érveléssel szemben többen azt hangoztatják, hogy a tudás már az ipari és szolgáltatási korszakban, feltehetőleg a munka minden kor-

¹ Drucker 1995, 18–19.

szakában szerepet játszott, mi ebben a felfogásban az új? A különböző leírásokból három válasz szűrhető le:

1. *Tudástól függő reflexív termelékenység.* A tudásalapú munka fő jellemzője a tudás alkalmazása a tudásra, mint a termelékenység fő forrására. A tudásalapú technológiai újítások és ezeknek a technológiáknak az alkalmazása között létrejövő visszacsatolások révén lehet új, tudásra épülő műszaki és termékgenerációkat előállítani, ami a tudástársadalom termelékenységi spirálját nemcsak mozgásba hozza és mozgásban tartja, hanem fel is gyorsítja.
2. *Transz-szektorális dinamika.* Azzal, hogy belépünk a tudástársadalomba, nem egy új termelési szektor jön létre. Sokkal inkább arról van szó, hogy a tudástól függő termelékenységnövelés átfogja és megváltoztatja *valamennyi* termelési szektort – mezőgazdaságot, ipart, szolgáltatásokat –, és megszünteti a »termékek« és a »szolgáltatások« közötti különbséget. A végén a szóbeszéd a »posztindusztriális« vagy »szolgáltató társadalomról« ugyanolyan mítosszá válik, mint amennyire tarthatatlanná a régi különbségtétel első, második és harmadik szektor között.
3. *A munka térhez kötöttségének megszűnte és az információtechnológiai indeterminizmus.* Aki a tudástársadalom fejlődését a munka régi paradigmájának elképzeléseivel és kategóriáival próbálja értelmezni, nem ismeri fel annak tulajdonképpeni forradalmi erejét, amely abban rejlik, hogy a tevékenységek különböző fajtái között közvetlen, online kapcsolat alakítható ki – fejlesztés, termelés, menedzsment, felhasználás és elosztás. Ezzel azonban megszűnik a munka ipari társadalmakra jellemző helyhez kötöttségének paradigmája. Ugyanakkor megsokszorozódnak a választási lehetőségek, amelyek döntéseket kényszerítenek ki és szabályozást igényelnek, amiből következik, hogy a technológiai determinizmust az információtechnológia megcáfolja. A tudástársadalom önmagából alakul ki pluralisztikusan, különböző szabályozóknak és fejlődési ösvényeknek különbözőképp megfelelve, különböző részszektorokban és kulturális háttérű társadalmakban és kölcsönös függőségben tőlük. Eközben a tudás elosztása és a tudáshoz való hozzáférés a tudástársadalomban kulcsszerepet játszik új társadalmi egyenlőtlenségek és konfliktusok kialakulásában.

Ez utóbbi, társadalmi feszültségek formájában, már most körvonalazódik a világpiacon metropoliszaiban. Így például a globális pénzpiac expanziója nemcsak foglalkozási lehetőséget teremtett magas képzettségű és fizetésű szakembereknek, hanem közben szerény megélhetésű és szakképzetlen személyzetet is létrehozott. A brókerek, befektetési bankárok, informatikai szakemberek, programozók, ingatlankezesek és biztosítási szakemberek rendszere csak akkor működik, ha sokan vannak, akik szállítanak, takarítanak, karbantartanak, ellátásért felelnek és biztonságot teremtenek. A helyhez kötött neofeudális szolgáltatásadalom »kiszolgálásként« – a szolgálat eszméjét azok fedezik fel, akiknek szükségük van rá: a *global playerek*.

2. szcenárió: Kapitalizmus munka nélkül

De az a prófécia, hogy a tudástársadalom a munka és a termelékenység új és kimeríthetetlen forrásait nyitja meg, nem maradt ellenvélemény nélkül. A szkeptikusok élére a tiszteletre méltó Római Klub állt. Gondolatmenetük, amelyben megjelenik a történelmi bizonyosság abban, hogy a régi leépülésével egy új, tudásalapú, teljes foglalkoztatást biztosító társadalom jön létre, figyelmen kívül hagyja az információs és kommunikációs technológiák radikális újszerűségét, amely lehetővé teszi a teljesítmény munka nélküli növelését. Erre már egészen durva indikátorok is utalnak. Így például Németországban 1955 óta megállás nélkül csökken a lakosságon belül az egy főre jutó kereső foglalkozás volumene. Ma a gazdaságban az egy főre jutó munkavolumen munkaóránként mérve csak 60 százaléka az 1955-ös értéknek. Ebben visszatükröződik az, hogy az információtechnológiák segítségével, kevesebb emberi munkaerővel, a többszörösét lehet előállítani a korábbinak. Ezzel egyidejűleg Németországban a heti átlagos munkaidő az 1955-ös 48 órától 1996-ra 37,4 órára csökkent.²

A hetvenes évek közepéig a foglalkoztatottak számának változásai még a gazdasági konjunktúra ciklusait követték. Az 1967-es és 1975-ös válság éveiben mindannyiszor drámaian megemelkedett a munkanélküliek száma, hogy utána 300.000 fő alá essen vissza. Eltekintve azonban ezektől a konjunkturális hullámoktól teljes foglalkoztatottság volt jel-

² Az adatok forrása: *Der Spiegel*, 1998/1

lemző. A teljes foglalkoztatáson alapuló társadalom e békés világot számolta fel az olajválság. A munkanélküliek száma, a kisebb konjunkturális hullámzásokat leszámítva, 1996-ra megtízszereződött az 1970-ben tapasztaltakhoz képest.³ A munkanélküliek száma és hányada a hetvenes évek óta folyamatosan növekszik, miközben az egy főre jutó munkavolumen csökken. Így nézve könnyű az ellenkező következtetésre jutni, mint az optimista álláspont, mely szerint az információtechnológia társadalma is teljes foglalkoztatást garantál. Noha a tudás társadalma új munkaterületeket tár fel, ugyanakkor, többé-kevésbé lábujjhegyen osonva, búcsút int a klasszikus munkán alapuló társadalomnak.

Ha ebben az értelemben igaz, hogy a műszaki fejlődés következtében a kapitalizmus leépíti a jól fizetett és biztos, teljes idejű munkahelyeket, akkor a második modernitás korszakában a társadalmak a fejlődés két ellenkező irányú ösvénye közül választhatnak: vagy tömeges munkanélküliség következik be, és ezzel kettészakad a társadalom olyanokra, akiknek van munkahelyük, és olyanokra, akiknek nincs – beleértve a demokráciának ezzel összefüggő minden veszélyeztetését. Vagy a szükségből fakadóan meg kell próbálni kilépni a munka társadalmából, újra kell fogalmazni, hogy mi a „munka” és mi a „foglalkozás”, és ezzel új utakat kell nyitni – nemcsak a munka társadalmi és vállalati szerveződésének újrendezéséhez, hanem az egész társadalom megújításához, beleértve célokat, értékeket, egyéni életutakat.

Jeremy Rifkin *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft* c. könyvében⁴ megállapította, hogy az USA-ban a gyári munkások aránya a foglalkoztatottakon belül az elmúlt harminc évben 33 százalékról 17 százalékra csökkent, noha az ipari termelés jelentősen nőtt. Az eljövendő tíz évben a gyárakban dolgozó amerikaiak aránya kevesebb lesz, mint tizenkét százalék, 2020-ban két százalék alá csökken a kereső lakosság körében. De még a klasszikus szolgáltató ágazatokban is, melyektől új csodát remélnék az állások tekintetében, már régen elkezdődött az automatizálás és ezzel együtt az állások leépítése. Aki továbbra is felpörgeti a gazdaságot, nemcsak hogy nem küszöböli ki a strukturális munkanélküliséget, hanem még növeli is azt. Hiszen a virágzó vállalkozások a racionalizálásba fektetik nyereségüket – és egy haszonra irányuló gazdasági rendszerben ezt senki sem vetheti a szemükre. Miért hoznának létre munkahelyeket, amikor a gépek sokkal hatékonyabban tudnak dolgozni, mint az emberek?

³ Gauer/Scriba 1998, 79.

⁴ Rifkin, 1995

Rifkin szerint az ipari korszak felszámolta a rabszolgamunkát; az információs korszak a tömeges foglalkoztatást fogja felszámolni. Az új technológiák az áruk és szolgáltatások jelentős fokozását ígérik a 21. századra, de ehhez a jelenleg foglalkoztatottak töredékére lesz csupán szükség. Mivel a jövőt a jóformán kihalt gyárak és virtuális cégek fogják jellemezni, minden ember, minden ország kénytelen feltenni magának a kérdést: milyen lesz a társadalom, a demokrácia, a szabadság, a társadalmi biztonság a munkára épülő társadalom utáni időszakban?

3. scenárió:

A világszín – a neoliberális munkacsoda

Fekete mágia – válaszol a neoliberalizmus világhatalma. Vessétek csak szemeteket az USA-ra! Ázsiára! Mindenfelé virágoznak a teljes foglalkoztatáson alapuló társadalmak. Láthatjuk, mennyire elavult ez az utalás a tigris államokra, amelyek időközben válságövezetökké váltak. A teljes foglalkoztatás visszaállításához vezető királyi útként ennek megfelelően radikális politikai kúrát ír elő, amely a pénz értékének nagyfokú stabilitását, a munkabérek visszafogott emelését, kevesebb sztrájkot minimális állammal kombinál, amely, a polgárok és vállalkozók nagyfokú saját felelősségét megtartva, versenyszerű és társadalmi keretek megteremtésére korlátozódik. Ezzel szemben a jóléti állami foglalkoztatáspolitikai stratégiáit (foglalkoztatási programok, állami szolgáltatások kiépítése stb.) az ördög művének tekinti: rövid idejű mérséklés után a munkanélküliség problémáját még csak tovább súlyosbítanák. A munkapiaci problémák megoldásában sikeres államok, mint az USA, Norvégia, Új-Zéland, Portugália vagy az utóbbi időkben agyondicsért Hollandia – így szól az érvelés – egyfolytában alacsony állami részvételt, alacsony adó- és járulékkerheket, magasabb befektetési arányokat, csökkenő béreket, kevés sztrájkot és magas arányú részmunkaidős foglalkoztatást mutatnak. Ezzel az érveléssel szemben legalább három stratégiai ellenvetést lehet megfogalmazni:

1. A neoliberalizmus kulturális vakságban szenved, ez egyaránt vonatkozik (történelmi) eredetére és naivan univerzális érvényűnek hitt „törvényeire”. Ezzel erősíti az imperializmus gyanúját, amely a hatvanas évek óta zátonyra viszi a modernizációs politikát. Nincs világszabadalmi megoldás a munkanélküliség ellen.

2. Aki a neoliberális radikális kúra segítségével mérsékelni tudja a munkanélküliséget, új problémákat támaszt és növel. Olyan társadalmak, mint az amerikai vagy a brit döngölik ezt mostanában az orrunk alá. A munkanélküliség problémáit csökkentették, és olyan problémákra cserélték, mint alacsony bérek, alacsony termelékenység, alacsony társadalombiztosítás, növekvő jövedelemkülönbségek és – különösen az USA-ban – drámaian növekvő letartóztatások.
3. Valóban csak *egyetlen*, az úgynevezett neoliberális politikai út létezik a munkanélküliség felszámolására? A válaszuk: nem. Elegendő egy pillantást vetni Hollandiára, Dániára vagy Skandináviára, hogy lássuk, itt is rövid idő alatt sikerült jelentősen csökkenteni a munkanélküliséget. De semmi esetre sem az amerikai mintára, hanem aktív munkapiaci politikával, rész-munkaidővel, a munkaerő árának radikális csökkentésével és takarékosági intézkedésekkel is – azonban mindig kollektív egyezmények útján, vagyis az által, amit a neokorporatizmus európai útjának nevezhetünk.

Egyébként a „globalizáció” félelmet keltő fogalom is, mert gyakran egyoldalúan a munkahelyek exportjával azonosítják. Így például tajvani munkások fognak egy amerikai mikroprocesszort, beépítik egy Szingapúrban előállított CD-lejátszóba, becsomagolják az egészet egy Kínában készült műanyag dobozba, majd Európába küldik, ahol „amerikai” termékként adják el. A probléma azonban mélyebben gyökerezik, hiszen a globális versenytől való félelem két dologról feledkezik meg.

Egyrészt az intenzív exporttal járó gazdasági ágak nemcsak a közvetlen interakciók helyszínére vannak ráutalva, hanem egy egész régió gazdaságára – beleértve a biztosítótársaságok képviselőit, a pénzügyi tanácsadókat, a gyorsétermi alkalmazottakat, a fitnesszteremben dolgozókat és a fogorvosokat, akik termékeiket és szolgáltatásaikat a helyszínen kínálják fel és adják el. A globalizáció ebben az értelemben lokalizációt, vagyis helyhez kötött szolgáltató társadalmat is előfeltételez.

Másrészt a „transznacionálisan” előállítható és eladható termékek, amelyeket soha nem látott odaadással küldenek egyik helyről a másikra, egyre zsugorodó részét teszik ki a világgazdaságnak. A termelékenység olyan területeken növekedik gyorsan, ahol a szükséges információ viszonylag könnyen formalizálható, és mint program könnyen bevihető egy komputerbe vagy egy robotba. Közben nő az igény minden olyan tevékenység iránt is, amelyekre nem ez jellemző, hanem a „józan emberi észhez” kapcsolódnak, amelyekhez személyes kontaktus,

vevőkkel folytatott beszélgetés szükséges. Még akkor is, ha sokukat alacsony termelékenységük miatt kevesebb bérrel honorálnak, ahogy ez különböző kiszolgáló (cseléd-) munkáknál történik.

4. scenárió:

A munka lokális kötöttsége – globalizációs kockázat

Azonban a globalizáció optimista hívei elfeledkeznek egy ellenvetésről: Ha például a pénzpiacok dimenziójában a globalizáció már régóta ténynek számít, ennek az új helyzetnek vajon egyforma következményei vannak-e a tőkére és a munkára nézve, legyen szó esélyekről vagy kockázatokról? Támogat vagy létrehoz-e tehát a globális gazdaság egy „globális munkapiacot” abban az értelemben, hogy a munkát kereső emberek ugyanolyan mobilak, vagy azok lehetnek, mint a *financial flows*? A globális irányultságú és globálisan szervezett tőkével szemben lesz-e vajon globális irányultságú és globálisan szervezett munkásmozgalom?

Ezekre a kérdésekre nyilvánvalóan nemleges a válasz. Amíg a tőkefolyamatok az elektronikus média segítségével, határokat átlépve, másodpercek alatt körbeérik a földet, a dolgozók mobilitását erősen korlátozza a családhoz és helyhez kötődésük, korlátozzák az intézmények, a jog, a kultúra, a rendőrség, a protekcionista mozgalmak és nagymértékben, sőt leginkább az idegengyűlölet, és ez így is marad belátható ideig. Sőt a mobilitás aránya, nemzetközi léptékben, elenyésző. A globális munkaerőnek csak 1,5 százaléka – kb. 80 millió munkavállaló – dolgozott hazáján kívül 1993-ban, és közülük minden második Afrikában és a Közel-Keleten. Az Európai Unióban a munkaképes lakosság mindössze két százaléka dolgozott az EU egy másik országában, noha a jogrend biztosítja a dolgozók szabad mozgását a tagállamokon belül. Rácáfolva a „megtelt csónak” retorikájára, amely a nyugati államokban uralja a közgondolkodást és az idegenrendészeti politikát, a munkát kereső bevándorlók száma a nagyobb nyugat-európai államokban a nyolcvanas évek végén alacsonyabb volt, mint 1975-ben.

Kijelenthető ugyan, hogy „van azonban egy történelmi tendencia, ami globális léptékben a munkaerőpiacok egymástól való kölcsönös függőségének fokozódására utal. Ebben a folyamatban három mechanizmus érvényesül: a multinacionális vállalatoknál és az azokhoz társult, határokon átnyúló hálózatokban történő globális foglalkoztatás; a nemzetközi kereskedelem hatásai a foglalkoztatási és munkafeltételekre

mind Északon, mind Délen; továbbá a globális verseny és az új típusú rugalmas menedzsment hatása az egyes országok munkaerő-struktúrájára.”

Ugyanakkor le kell szögezni: „A tőke lényegéből fakadóan globális. Ugyanilyen általános szabály, hogy a munkaerő lokális jellegű.” A tudástársadalom dinamikája kedvez a tőke koncentrációjának és globalizációjának – éppen a hálózatok decentralizáló erejének köszönhetően -, miközben „[a] munkaerő egysége felbomlik a munkafolyamatok végrehajtásában, a munkaerő-állomány a munka szervezése folytán feldarabolódik, illetve egzisztenciálisan erősen rétegeződik, miközben kollektív cselekvési képességei megosztódnak. (...) A munkaerő elveszíti kollektív identitását és képességeit; munkakörülményeit, érdekeit, céljait és terveit tekintve egyaránt egyre inkább individualizálódik.”⁵

A munka lokális kötöttsége ezzel szemben a dolgozó lakosságot vesztesé teszi a globális globalizációs kockázatok elosztásának harcában. Az ázsiai pénzügyi válság és következményei éles fényt vetnek a gazdasági világkockázati társadalom eddig homályban maradt oldalára. Nemcsak a szervezett felelőtlenség eklatáns példájáról van szó, az ázsiai válság elsősorban azt tette világossá, hogy egész országok és országcsoportok válhatnak áldozatává a globális „kaszinó-kapitalizmusnak”. Az ázsiai középosztály elevenébe találtak, és anyagi alapjaiban veszélyeztették. A csőd- és munkanélküliségi hullámok elképzelhetetlen nagyságrendben rázták meg a régiót.

A nyugati befektetők és kommentátorok az ázsiai pénzügyi válságot többnyire önmagára vonatkoztatják a gazdasági keretrendszerben, és a pénzpiacok fenyegetéseként fogják fel. Közben azonban figyelmen kívül hagyják a tulajdonképpeni robbanásveszélyt: a gazdasági globalizáció globális veszélyei mindenekelőtt a nemzeti-lokális munka létfeltételeit fenyegetik és számolják fel. Elszegényedik a középosztály, a szegények nincstelenek lesznek, a gazdasági és politikai elitek elvesztik legitimitásukat. Egyenesen azt mondhatnánk, hogy az osztályok és a társadalom rendjének összeomlása fenyeget. A globális pénzügyi válságok is kiválthatnak egy „társadalmi robbanást”,⁶ amely aláássa az állami bürokráciát, megkérdőjelezi az uralkodó neoliberális gazdaság-

⁵ Castells 1996, 232. ill. 475.; magyarul: Castells (2005): *Az információ kora – gazdaság, társadalom és kultúra. I. kötet. A hálózati társadalom kialakulása.* Budapest, Gondolat – Infonia, 323–324., ill. 605.

⁶ Beck 1988

politikát, összekeveri a nemzeti és a nemzetközi politika határvonalait és hatalmi pozícióit. Hirtelen világszerte felvetődik és a viták közepontjába kerül a „felelős globalizáció” kérdése.

Következésképp nem túlzás „gazdasági Csernobilról” beszélni. Előlenkezőleg: a gazdasági világekockázati társadalom ismérveit jellemezhetjük az ázsiai válság társadalmi és politikai következményeivel 1998-ból, ahogyan az ökológiai világekockázati társadalom azzal az „antropológiai sokkal” volt ábrázolható, amelyet az „ orosz GAU” keltett Európában.*

Ez vonatkozik a következő ismérvre is: beindulnak az új politikai intézmények és opciók körüli viták – regionális és nemzeti protekciónizmus, transznacionális biztosítási rendszerek, globális politikai kormányzati intézmények és ezek demokratikus legitimitációi. Vagyis: megtörik a politikamentes, neoliberális világpiaci fatalizmus látszata. A világekockázati társadalom a „posztmodern konstelláció” ellentéte: egy új értelemben vett, erősen átpolitizált, önkritikus társadalom, amelyben a politikailag robbanásig feszült ökológiai és gazdasági világveszélyek hatására többek között befolyásoló tényező lehet a transznacionális párbeszéd, a politika és a demokrácia is.

5. szcenárió:

Fenntartható munka – az ökológiai gazdasági csoda

Miután a nyugati modell fejlődési határait felismerték és elfogadták, megkezdődött a keresés egy alternatív „fenntartható” fejlődési modell után. A „fenntarthatóság” legtöbbször idézett definíciója a Brundtland Bizottság jelentéséből származik:

„Fenntartható fejlődésen a fejlődésnek olyan formáját értjük, amely megfelel a mai generációk szükségleteinek, anélkül, hogy fenyegetné a jövő generációinak lehetőségeit szükségleteik kielégítésében... Fenntartható fejlődés azt jelenti, hogy minden ember alapvető szükségleteit kielégítik,

* GAU = „Größter Anzunehmender Unfall” (feltételezhető legnagyobb baleset, angolul: worst-case scenario) – a fordító

és mindenki lehetőséget kap arra, hogy teljesüljön a vágy egy jobb élet után.”⁷

E szerint a definíció szerint a fenntartható fejlődés többet jelent a természet egyszerű megőrzésénél, vagy az ökoszisztéma körütekintő bánásmódjánál. Beletartoznak a társadalmi fejlődés és a társadalmi átalakulás új modelljei. A fenntartható fejlődéssel kapcsolatos vitákban a koncepció két lényeges eleme újra és újra visszatér: az egyik a gazdasági fejlődés, a másik az államok, generációk és nem utolsósorban a nemek egyenjogúsága.

Amíg a műszaki haladás növelte a munka termelékenységét, és ezáltal csökkentette az emberi munka jelentőségét, most az a cél, hogy „fenntartható” gazdálkodással és munkával a természet produktivitását, különösen az energiahasznosítást növeljék. Ha sikerülne az energiahasznosítást a négyszeresére emelni, megtörténhetne a fordulat a „fenntartható fejlődés” irányába. Valóban lehetséges egy hordó nyersolajat, egy kilowattóra áramot vagy egy tonna földet a maihoz képest négyszeres hatékonysággal hasznosítani, ahogyan azt Ernst Ulrich von Weizsäcker olyan hatásosan leírta a *Das Jahrhundert der Umwelt* [A környezet évszázada] c. könyvében.

Egy „fenntartható” gazdaságban a munka súlypontja a termelésről átkerülne a karbantartásra, javításra és egyéb szolgáltatásokra; vagyis a fejlődés – még ha jelentősen megváltozott hangsúlyokkal is – a szolgáltató társadalom irányába mozdulna el. Ezek az új „fenntartható” munkák ezenfelül a napenergiát hasznosítják, időtakarékosak, de egyúttal fejlett technikát is alkalmaznak, és decentralizáltak – mindehhez olyan képzettségi és tevékenységi profil járulhat, amely modern információs és kommunikációs technológiákat alkalmaz az ökológiai gazdaság és munka érdekében.

Ezeknek a scenárióknak a lényege az ökológiai adó, egy olyan modell, amely a kör négyszögesítésének tűnik: a természeti erők felhasználásának megadóztatása összekapcsolódik a munka költségeinek csökkentésével. Az elképzelés arról szól, hogy az állam csökkenti a bérek járulékos költségeit (hozzájárulás a nyugdíjához stb.), és azokat egy, a fogyasztásra kivetett adóval egyenlíti ki. Ezzel egyszerre két kulcsprobléma oldódna meg – a munka olcsóbb lesz, az energia pedig drágább, ennek következtében pedig: magasabb szintű foglalkoztatás és környezetvédelem!

⁷ Hauff 1987

Az elképzelés támogatói ebben egy társadalmi és ökológiai munka- és gazdasági csoda kezdetét látják. A környezetkímélő munka és a foglalkoztatás összefüggéseire az alábbi konkrét példák említhetők:

- Ha a jövőben bezárnak egy atomerőművet, minden ott megszűnő munkahely öt munkahelyet teremt a szélenergia-iparban. Ráadásul a szélenergia-ipar öt éven keresztül évi százszázalékos fejlődési rátát tudott felmutatni. Vagyis a fejlődés a gazdaság megfelelő helyén következett be. Egyébként a szélenergiával termelt áram középtávon jóval olcsóbb, mint az atomerőműből nyerté, reális értéken számítva.
- Az energiára és a széndioxid-kibocsátásra kivetett adó 650.000 ezer munkahelyet teremt a feldolgozóiparban és a szolgáltató szektorban (a gazdaságkutató intézet szerint).
- A közlekedési fordulat – a tömegközlekedés megnégyszereződése – a következő 25 évben egymillió új munkahelyet teremt (Észak-Rajna-Wesztfália közlekedési miniszteriuma szerint).
- Vízhasznosító és takarékosági technológiák Németországban 200.000 munkahelyet igényelnek (Berlin környezetvédelmi szenátusa szerint).
- Sőt az Európai Unió ötmillió új munkahelyet jósol tíz éven belül, amennyiben fordulat következik be a napenergia felhasználása terén Nyugat-Európában.

A nemzeti vagy európai szintű környezeti adók tekinthetők az ökológiai átépítés alaposan kidolgozott stratégiája részének, és politikai eszközökkel valósíthatók meg. Ez a stratégia az *állami beavatkozásokat civiltársadalmi mozgósítással* és a gazdaság *önkontrolljával, önirányításával* kapcsolja össze. Az állami beavatkozások körébe tartoznak a piacszabályozó rendeletek (káros anyagok határértékének megállapítása, de olyan politikai célok is, mint az atomenergia felhasználásának beszüntetése a gazdaságban, vagy a napenergia felhasználásának támogatása, közlekedésszabályozás stb.). Civiltársadalmi elem a tudatos „fogyasztási fordulat”, hiszen például a lemondás az autóról nemcsak költségmegtakarítás, és a közlekedéstervezés problémája, hanem az alternatív életstílusokról meghozott politikai döntés is. Idetartozik továbbá a gazdaságban a részvételi jogok, a felelőségekkel és a köteleiségekkel kapcsolatos jogok bővítése, amelyek elfogadtatják a „fenntartható” gazdálkodás és munka céljait, és segítik gyakorlati kipróbálását.

6. scenárió: Globális apartheid

Az elmúlt húsz évben világszerte 36 százalékról 40 százalékra emelkedett a dolgozó nők aránya. A Világbank ezért a nőket a gazdasági globalizáció nyerteseinek tekinti. Az viszont eközben figyelmen kívül marad, hogy a növekedés, elsősorban a nőknél, a *nem hagyományos foglalkoztatási viszonyok előretörésével* jár együtt világszerte, az ipari országokban ugyanúgy, mint a fejlődés küszöbén álló vagy fejlődő országokban: részidős foglalkoztatás, képlékeny átmenet az informális és a formális szektor között, otthoni munkavégzés, jogilag nem szabályozott foglalkoztatási viszonyok.

Az indiai társadalomtudós és ökológus, Vandana Shiva ebben az értelemben világszerte növekvő szakadékról beszél gazdagok és szegények között, amely „globális apartheidba” torkollik. Shiva különbséget tesz azok között, akik részt vesznek a globális gazdaságban, és azok között, akiknek lokális létfenntartási alapjai összeomlottak, és túlélésük van veszélyben. Az ökológiai globalizációs válságok is helyben fejtik ki hatásukat. Az ökológiai és az igazságossági válságok belső egységet alkotnak: „nem létezhet igazságosság a nemek között az ökológiai válságok és a globális apartheid világában, ha leépítik a szegényeket védő szociális és politikai struktúrákat, azért, mert ezek »gátolják« a szabad kereskedelmet, vagy mert »nem hatékonyak«, vagy »pazarlóak« a haszon növelésének piaccgazdasági logikája szerint.”⁸

Amennyire az információtechnológia alkalmazásának köszönhetően sikeres kapitalizmus megszabadítja béklyóitól az emberi munkát, olyan mértékben jelentik a különböző győzelmi jelentések és vész hírek ugyanannak az éremnek a két oldalát. A transznacionálisan működő konszernek nyereségei együtt nőnek a munkanélküliek számával az európai jóléti államok társadalmaiban. Ugyanaz a fejlődés, amelyet a gazdaság az egekig magasztal, a dolgozók számára a poklot jelenti: nincs már szükség rájuk.

Ha ezt Németország példájával akarjuk szemléltetni, és a szektorok közötti alapvető változásokra vonatkoztatjuk, igazat kell adnunk Michael E. Porter amerikai közgazdásznak, aki szerint a német kapitalizmus elvesztette sikeres „gyémántját”, amely a nemzeti gazdaság

⁸ Shiva (1995): Beijing-Conference: Gender, Justice and Global Apartheid. In: Aüthal Beijing, 78.

összetéveszthetetlen előnyeit meghatározza.⁹ Porter számára a gyémánt egy olyan gazdasági-politikai eszménykép, amelyben a nemzetgazdaságtan gazdasági bázisa az adott ország kulturális jellemzőivel és politikai céljaival egyedülállóan kapcsolódik össze, hogy azután megalapozza az ország helyét a világpiacon. A német „fordi gyémánt” egészen a hetvenes évekig az autóipar, a vegyipar, az élelmiszeripar, a gépgyártás és az elektrotechnika termelési szövetségéből származott. Sikere a sajátos történelmi- politikai feltételek összefonódásából adódott. Ezek:

- „szakmunkás” mint márkatermék, megfelelő képzési kultúrával és életkörülményekkel;
- tömegtermékek iránti tömegigény a hazai piacon;
- megfelelő, helyhez kötött beszállítói gazdaság;
- nem utolsósorban erős szakszervezetek és politikailag magasra értékelt autonómia a bértárgyalásoknál;
- társadalmi partnerségre irányuló vállalkezoi kultúra;
- politikailag a „dolgozó polgár” eszményképe, aki az osztályharcos szlogeneket mérsékelt tárgyalásokra és demokratikus elkötelezettségre cseréli fel.

Ez a háború utáni konszenzusos modell elvesztette alapjait a globális, tudásra és információtechnológiára épülő termelési módban. Egyrészt megtört az összhang a termelékenység, a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás között. A rendkívül produktív globális gazdaságban ugyan egyre többet termelnek, viszont egyre kevesebb emberi munkakerővel. A következmény: a vonzó, jól fizetett munkahelyek kínálata csökken a gazdasági növekedés ellenére. Ugyanakkor nem szükséges, hogy a beszállító szektor helyben legyen. Mindez oda vezet, hogy egyszerre növekszik mindkettő: az exportgazdaság nyeresége és a nemzeti és jóléti állam által finanszírozandó munkanélküliség.

Miközben a háború utáni német gazdasági csoda, amely megteremtette a „fordi gyémántot”, kollektív felemelkedéshez vezetett, és támogatta a demokratikus rendszer elfogadtatását, most már, a „posztacionális konstellációban” (Habermas), ez a német sikermodell elvesztette alapjait, a munkanélküliséggel együtt a demokrácia is újra kérdésként merül fel, és pedig összefüggésben azzal, hogy milyen legyen a társadalom eszményképe a teljes foglalkoztatás megszűnte után.

⁹ Porter 1993

„Az emberek életében sebesen nő a bizonytalanság jövőjüket illetően. A nyolcvanas évek végén az individualizáció nevében még ünnepelték a „származás béklyóinak” lerázását. Annak ígérete, hogy az emberek sorsukat maguk vehetik kezükbe – függetlenül a származástól és a nemtől –, mára az állandó társadalmi fenyegetettség szitokszava lett. Az új lehetőségek földjére indulást kiszorítja a félelem, hogy minden, amit eddig elértünk, holnapra elpárologhat. A beigért osztály nélküli társadalom helyett a »finom megkülönböztetések« (Bourdieu) révén kialakuló, új nagy társadalmi polarizáció jelenik meg. A minden réteg számára elérhető társadalmi felvonó-effektus helyére a forgóajtó-effektus lép, amely kevés nyertest segít előre, és sok vesztest penderít ki.”¹⁰

Az ezzel együtt járó be- és összeomlásokból, konfliktusokból és legitimációs problémákból végül még (egyések érvelése szerint) ökológiai válságok és polgárháborúhoz hasonló állapotok alakulhatnak ki a nyugati demokráciákban. Ellenlépésként a fundamentalizmus sokféle formájával és az idegengyűlölet erőszakos kitöréseivel kell számolni, együttvéve tehát gonosz, ördögi fejlődésekkel, amelyek ráadásul egymást kölcsönösen erősítik, és a korszakban lappangó katasztrófát kitörni engedik.

Az ilyen *neospenglerizmusnál* sokak számára központi szerepet játszanak a demográfiai változások. A világ legszegényebbeinél legmagasabb a születések száma, miközben a leggazdagabbak egyre kevesebb gyermeket hoznak a világra, úgyhogy végül kiegyenlítődést csak világméretű migrációs áradatok eredményezhetnek – ami ismét Európának, mint erődnek a kiépítéséhez fog vezetni, és beindul az elzárkózási spirál.

¹⁰ Thomas Westphal (1998): *Programmiertes Wachstum und moderner Kapitalismus. Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft*, 4, 27.; ott az utalás M. E. Porterre. Lásd még H. Kern, M. Schumann (1998): *Kontinuität oder Pfadwechsel? Das deutsche Produktionsmodell am Scheideweg*. In: Cattero, 85–98. John Gray ezzel szemben két érveléssel relativizálja a németországi „szociális piacgazdaságnak” ezt a pesszimista diagnózisát: az első szerint a nyugat-német gazdaságon kívül egyetlen más gazdaság sem tudott volna integrálni egy államcsődbe került gazdaságot, mint amilyen az NDK volt. Másrészt éppen a „rajnai kapitalizmus” egy verzióját lehet központi helyzete miatt lényeges reformokkal a háttérben újból felépíteni és kiépíteni a nyitott határok Európájában; lásd John Gray (1999): *Die Vereinigten Staaten und die Utopie des globalen Kapitalismus*. In: Beck, 1999.

7. szcenárió: Az önfoglalkoztató – a bizonytalanság szabadsága

A második modernitás korszakának egyik legszembetűnőbb ismérve a „saját életvitel” – paradox módon kollektív – kívánsága. Az individualizációnak ez a gondolati horizontja nem az égből pottyant, és nem is gyökerezik mélyen individuális reményként minden egyes ember szívében. Egy mélyreható történelmi-kulturális fordulatról van szó, amely egyébként már korábbi évszázadokban is megfigyelhető és feljegyzésekben olvasható volt, különösen a 19. században és a 20. század első felében, azonban a második világháború után az európai országokban létrejött jóléti állam háttérében új kifejezési formát és ösztönzést kapott. Azt mondhatjuk, hogy a hetvenes évek óta a hatásában aligha túlbecsülhető oktatási expanzió miatt, de az általános gazdagodás következményeként is, továbbá a politikai és szociális alapjogok (amelyek mindig egyénre szabottak) belsővé válásával, egyfajta teljes körű casco-individualizációval, az emberek kiléptek származási közegük biztonságából, és saját maguk kezdték el alakítani életüket – annak a politikai szervezetekre és választói magatartásra, családra és házasságra, intimításra és szexualitásra gyakorolt valamennyi turbulens következményeivel együtt.

A nyolcvanas évek és növekvő gyorsasággal a kilencvenes évek óta ez a világméretű individualizáció kiegészül a munka individualizációjával (e két folyamat részben kongruens, részben ellentétes). Ez azt jelenti, hogy az egyéni életutak és a vállalatok szempontjából számára a megszokott munkaviszony kezd felbomlani. A biztonság jóléti állami gazdaságának helyébe a korlátok elvesztéséből adódó bizonytalanság politikai gazdasága lép, megszűnnek az alapvető különbségtételek, amelyek az első modernitás korszakának európai társadalmában természetesnek tűntek az egyének és az intézmények számára (munka és tőke, üzem és piac, önálló és alkalmazottak, házimunka és a magunk kedvtelésére, illetve idegenek által megszabott, mások számára végzett [bér]munka). A kereső munka szerződéses formát ölt és „szétdarabolódik”, és ezzel szétforgácsolódik többek között a családban, szomszédságban és közösségben zajló társas élethez szükséges idő is. Egy elvileg kétarcú cselekvési és opciós tér jön tehát létre: egyrészt új szabad terek nyílnak meg egy most már „saját munka” és „saját élet” alakításához és meghatározásához; másrészt új csapóajtók nyílnak a kirekesztéshez, és a kockázatokat az állam és a gazdaság az egyénekre hárítja. A két nézet

közös abban, hogy, így vagy úgy, mindkettő a munka bizonytalan vilá-
gairól szól, amelyek kockázatokhoz kötik az esélyeket.

Az alábbiakban a „munka individualizációját” először, mint a re-
mény, majd, mint a hanyatlás szcenárióját vázoljuk fel, és állítjuk
szembe egymással.

Az individualizálódott munkaformák jellemzéséhez a köztudatban
különböző címkék tapadnak, amelyek a szabályostól eltérő, diszkrimi-
nálódott vagy orchideaszerű szubkultúrák illatát árasztják. Jól illik ide,
hogy e szélesben terjedő munkaformákról nincsenek rendszeres sta-
tisztikai elemzések, csak becslések; sőt, az is kérdéses, hogy a normá-
lissá váló sokféleség miatt egyáltalán megfelelők-e még az általánosító
hivatalos statisztikai besorolások.

„Outsourcing” az egyike ezeknek a címkéknek, ami lefordítva ki-
szervezést jelent. Tehát arról van szó, hogy az „üzemek” (már ez a fo-
galom is veszített a jelentéséből) élhetnek a távoli együttműködés lehe-
tőségével. A könyvelést kiszervezik, éppen így a telefonközpontokat és
a nyilvántartásokat is. A kiszervezett üzembrészek saját számlájukra
dolgoznak, szolgáltatásaikat a szabad piacon is felkínálják. Ezáltal a
piac (amely korábban az „üzem” ellentéte volt) bekerül az „üzembe”, és
megszűnnek a régi, bent és kint közötti, örökérvényűnek látszó határ-
vonalak.

Ez a „franchising”-ra is vonatkozik, ami azt jelenti, hogy cégnevet,
árutípust és védjegyet is lehet vásárolni. Aki így tesz, az egy „fran-
chise”-vevő, tehát se nem vállalkozó, se nem munkavállaló, hanem „is-
is”, új formában mindkettő egyszerre, szembehelyezkedik tehát az első
modernitás rendezett, „vagy-vagy” munkavilágával. „A modern önfog-
lalkoztató saját maga főnöke, és annál sikeresebb lesz, minél inkább
hasonlít az ideális munkatársra” - írja Peter Fischer.¹¹

A „látszatra önálló” is bizonyos mértékig „önfoglalkoztatók”, ab-
ban a többféle értelemben, hogy a vállalkozó és a napszámos, az önkí-
zsákmányoló és az „önmaga ura” keverékét testesítik meg, és közben
társadalmilag rendkívül érzékeny és kooperatív, egyben izolált munkát
nyújtanak ügyfeleiknek kontinenseken átívelő közvetlen szolgátságban.
Életükön, mint egy műalkotáson dolgoznak, de közben megszenvedik a
verseny diktátumát és a konszernek globalizált hatalmát. A tevékenysé-
gek és a bevételi források szóródása csökkenti a kockázatot, de nem
ajánlatos a mindentudó szerepében feltűnni és felkínalkozni. Ezzel csak
azt érnék el, hogy a konkurencia kutyái által üldözöttekké váljanak.

¹¹ Fischer 1995, 140.

Egyediségük, saját kis piacuk, illetve kompetencia- és bizalmi tőkéjük kerülne kockára a munkatársakkal és az ügyfelekkel való együttműködésben. Felvirágozik a „mindennapokon átevickélés” művészete.

„Muddling Through az önállók egy új társadalmát írja le. Ezekre az egyszemélyes vállalkozásokra csak fenntartással illenek a vállalkozói létről alkotott hagyományos elképzelések. A vállalkozói cél a legtöbb esetben sokkal inkább az egyéni életút alakítása, mint a világpiac meghódítása. Ha sikerül átevickélni a mindennapokon, annál jobb. De szükség esetén elfogadhatónak tűnik még egy rosszul fizetett szolgáltatói állás is, és értelmet adó szakasza lehet az egyéni pályafutásnak. Az ilyen életút persze tele van törésekkel és ellentmondásokkal, képzéseket szakítunk félbe és kezdünk újra, gyakran egyenrangúnak számít egy, a McDonalds-nál végzett munka és egy vállalkozás alapítása, minden a tevékenységek és foglalkozások teljesen egyéni szövedékévé áll össze. Ezekben az életkonstrukciókban azonban egyvalami közös: túl vannak a klasszikus munkavállalói életúton, szakszervezeteken, bérmegállapodásokon és építési kölcsönszerződéseken.”¹²

És ezek az önállóság egy új bizonytalan kultúráját alapozzák meg: megjelenik a „saját ügyére vállalkozó”.

8. scenárió: A munka individualizációja – a társadalom széthullása

„Linda új munkáséletének vannak árnyoldalai. Mindenekelőtt egyfolytában fél attól, hogy nem talál következő állást. Bizonyos szempontból Linda elszigeteltnek és sebezhetőnek érzi magát. Félt a kirekesztettségétől, nem akarta például, hogy a neve megjelenjen ebben a cikkben. De a szabadság, hogy saját maga főnöke lehet, ellensúlyozza bizonytalanságát. Linda életét és mindennapjait a fiáról való

¹² Clermont/Goebel 1997

gondoskodás tölti ki. Maga szabja meg kötelességeit. És így a munka új világának úttörője lesz.”¹³

A munka társadalmának fejlődésében bekövetkezett történelmi fordulathoz vagyunk szemtanúi: amíg az első modernitás korszakában a munka normák és standardok jegyében zajlott, a második modernitás az ellenkezőjét hozta, a munka individualizálódott. Ebben nagy szerepet játszanak az IT-munkára épülő társadalom új lehetőségei. Az új technológiák – és mint köztudott, még csak a forradalmi fejlődés elején állunk – lehetővé teszik a munkafeladatok egyidejű decentralizálását és koordinálását interakciós hálózatokban, valós időn belül, akár kontinenseken, akár folyosókon keresztül. A munka egykori „üzemi”, értsd: helyhez kötött szervezeti struktúrájának ez a lépésről lépésre megvalósuló *belső globalizációja* az alapvető megkülönböztetések és a dolgok maguktól értetődő voltának lassú összeomlásához vezet. Ezt bizonyítják az új forradalmi varázsszavak a menedzsment társadalmi lombikjából, amelyek „idegenszavakként” a világ szinte minden nyelvén megtalálhatók, és utat mutatnak a munka fejlődésének: lean production, subcontracting, outsourcing, offshoring, consulting, downsizing és customizing.

Ebben a fejlődési irányban az a legfeltűnőbb, hogy ezek az új kétértelmű fogalmak szerint bizonytalan és tarka tevékenységi formákban végzett munkák mutatják a legnagyobb növekedési rátát. A dél-európai országokra, mint Olaszország és Spanyolország, mindig is jellemző volt, hogy az informális munka jelentős részét tette ki az összmunkának, mégpedig több mint 30 százalékát – ugyanez most már a neoliborális reformpolitika éllovasaira, mint Nagy-Britannia és az Egyesült Államok, is vonatkozik. Az Egyesült Királyság a munka standardizálásának éllovasa volt, ma pedig a munka individualizációjának az éllovasa. A nem hagyományos munka aránya már a kilencvenes évek elején majdnem elérte a 40 százalékot (az emberek nagyrészt részidőben dolgoznak, és 85 százalékuk nő); a munka destandardizálása azóta még jobban felgyorsult.¹⁴

Mind az OECD, mind az International Labour Organization (ILO) jelzi, hogy a részmunkaidő a nyolcvanas és a kilencvenes években gya-

¹³ *Newsweek*, June 4, 1993, 17.; lásd még Sennett 1998.

¹⁴ McLaughlin 1994; J. Millar, K. Cooke, E. McLaughlin (1989): *The Employment Lottery. Policy and Politics*, Vol. 17, No. 1, 75–81.; Mead/Filed London 1997.

korlatilag az iparosodás kezdetén álló minden országban gyorsan növekedett, és már a kilencvenes évek elején 30 és 40 százalék között mozgott (a „rugalmas munka” gyűjtőfogalmába beletartozik a részmunkaidő, a jelentéktelennek minősülő és átmeneti tevékenység, a látszatönálóság stb.).

Ott, ahol a magánélet is és a munka világának individualizálódása egybeesik, és egymást kölcsönösen erősíti, a társadalom összeomlása fenyeget. A „hálózati társadalom feltételei között a tőkét globálisan koordinálják, miközben a munka individualizálódik. A teljesen különböző kapitalisták és a divergens munkásosztályok közötti harc alámerül a tőkeáramlás tiszta logikája és az emberi tapasztalat kulturális értékei közötti alapvetőbb ellentmondásban.”¹⁵

Ezek a keresztül-kasul kapitalizálódott élet- és munkaformák talán egy szatíra formájában adhatók leginkább vissza.

Figyelmeztetés – egy szatíra

„A szociális piacgazdaságban a legrosszabb, ami bekövetkezhet, az, ha valaki ápolásra szorul. Ápolásra szorul, vagyis elesett, vagyis keveset ad le mások számára. A kapitalizmus fiatal, és utálja a mankókat, a protéziseket és a tolószékeket. Aki beteg, az antikapitalista, és zavarja az ügymenetet. Aki még betegebb, az terrorista, és veszélyezteti a munkahelyeket. Aki betegebb a betegnél, az visszaél a szociális hálóval és a vállalkozások jóakarásával. A munkabér folyósítása betegség esetén szocializmushoz vezet, ezért ki kell iktatni!...

Amióta fiatalabbak vagyunk, nagyobb a teljesítőképességünk. Alig van köztünk olyan, aki ne lenne képes öt Mac-állást betölteni! Reggel ötkor mindenki újságot hord ki, azután megy kutyát sétáltatni, majd fél napon keresztül hamburgert süt, a nap másik felében kiségit egy bioboltban vagy a vegytisztítóban, mielőtt este pincérkedni indulna. A szolgáltató társadalom mindenkit fiatalon tart. Aki nem rugalmas, és nem áll négy lábon, egyszerűen nem érti az idő dollár jellegét. Magadra vess, öreg!

Fiatalok vagyunk, előttünk a globalizáció, ez a jelszó. Igen, hiszen ettől már csak a haj öszül, és a szolidaritás olyan, mint hajhullás és rossz lehelet egyszerre. Mindenki

¹⁵ Castells 1996, 476.

Elmex-szel mossza reggel a fogát, mielőtt este Aronallal le-
dörzsölné a zsákmányt a csákányáról. A tőke Blendax-ja
éppen azt jelenti, hogy mutasd ki a fogad fehérjét.
Mióta fiatalabbak lettünk, (...) a demokráciát igenljük és
helyeseljük, a kommunizmust tagadjuk és szidjuk, közben
valamennyien közelebb kerültünk egymáshoz, és hálózat-
ba kapcsolódtunk, összeszővődtünk és bekábelezettünk.
Egyre több munkanélküli veszi fel bérét és fizetését gyor-
san és problémamentesen bankkártyával. Egyre több haj-
léktalan és menekült készített magának Visa kártyát a vi-
lág minden tájáról. Egyre több honfitársunk játszik a tőz-
sden, vagy helyezi el a pénzét részvényekben, vagy más-
ban, másképp. Csak akinek még nincs mobiltelefonja,
rontja el magát eggyel!”¹⁶

9. szcenárió: A plurális tevékenységek társadalma

Az eddigi – reménnyel vagy aggodalommal teli – szcenáriók megre-
kednek ott, hogy központi szerepet szánnak a kereső munkának a társa-
dalomban, az egyéni életutakban és a politikában. Ha azonban osztjuk
azt a feltételezést, hogy a kereső tevékenység volumene csökken, para-
digmaváltásra, a vonatkoztatási keret cseréjére van szükség, és felvető-
dik a kérdés: milyen vezéreszmék léphetnek a kereső munkát közép-
pontba helyező társadalom helyébe? Vagy másképp fogalmazva, meny-
nyiben jelennek meg már most alternatív eszményképek az emberek
élet- és munkakörülményeiben, illetve a tervek szintjén, amelyek meg-
haladják a teljes foglalkoztatáson alapuló társadalmat?

A munkán alapuló társadalom utáni időkre vonatkozó forgatóköny-
vekből kettőt vázolok fel röviden, mindkettő már jelen van a közbe-
szédben: ebben az alfejezetben a plurális tevékenységek társadalmával
kapcsolatosat, a következőben pedig a szabadidő-társadalomét. A har-
madik elképzelést (Európa, mint transznacionális polgári társadalom)
ennek az esszének a két utolsó fejezetében fejtem ki részletesen.

¹⁶ Peter Maiwald: Solidarität ist wie Mundgeruch. Die Presse (Wien), 20./21.
Juni 1998, Beilage Spektrum

A munka társadalmából a plurális tevékenységek társadalmába vezető átmenetben új válasz születik arra a kérdésre, hogy mi a munka. A „tevékeny társadalom” fogalma ugyan magában foglalja a kereső munkát is, de csak mint egyet a sok tevékenységi forma közül (ilyen a családi munka, a szülői munka, az önmagunkért végzett munka, az önkéntes munka, a politikai tevékenység). Ezzel valami magától értetődő dolog kerül a figyelem középpontjába, mégpedig az a tény, hogy az emberek mindennapi élete és munkája *plurális* tevékenységek Prokrusztész-ágyába van beszorítva – ez olyasvalami, ami általában homályban marad a kereső tevékenységen alapuló társadalomban.

Elisabeth Beck-Gernsheim írja, hogy a kereső munka mindig „másfél személyre szabott foglalkozásnak” számított.¹⁷ Az úgynevezett normális munkaviszonyt a férfira szabták, aki mögött ott állt egy feleség, aki elvégezte a „maradékot” (háztartás, gyerekek, evés, mosás, takarítás, érzelmi egyensúly, mindennapi terápia stb.). Különösen a feminista mozgalmak és a gender-kutatás lépett fel vehemensen e monolitikus szemlélettel szemben, amely szerint a kereső foglalkozás és csak a kereső foglalkozás egyesíti magában az összes társadalmilag fontos tevékenységet.

Azonban a monogám munka társadalmától a plurális tevékenységek társadalmára felé történő nyitáshoz nagyon sok előfeltétele van. Sok mindennek meg kell változnia, nemcsak a hivatalokban, a jog területén és a politikában, hanem mindenekelőtt a gondolkodásmódban, különösen a férfiaknál. Azzal az elképzeléssel, hogy társadalmi identitást és státust csak foglalkozás és karrier révén lehet elérni, szakítani kell, meg kell haladni; mint ahogy ténylegesen le kell választani a kereső munkáról a társadalmi tekintélyt és a szociális biztonságot. Ez nemcsak azt a hajlandóságot és képességet elötételezi, hogy a legkülönfélébb jövedelmi forrásokra teszünk szert, például a kereső munka mellett tőkéből származó jövedelemre is (utóbbi egy gyakran hallott cinikus tanács, amely különösen hajléktalanokon segít), hanem ki kell építeni az általános társadalombiztosítás rendszerét, amely magában foglalja a jogot a megszakításokkal tarkított munkavégzésre is.

A „plurális tevékenységek társadalmára” kifejezés figyelemreméltóan kettős jelentéssel bír. Egyrészt a vállalatok saját céljaik érdekében a dolgozók nagyobb rugalmasságát vezethetik le belőle. Ez történelem például abban az esetben, ha különböző üzemek összefognának, és a foglalkoztatottak közös/egységes csoportját hoznák létre, amelyeket aztán

¹⁷ Beck-Gernsheim 1982

egyszer az egyik, másszor a másik üzemben alkalmaznának. A dolgozók ebben az esetben „többszörös munkaszerződést” kötnének, ez azonban nem jelentene önrendelkezést az életútjuk felett, hanem még jobban kiszolgáltatná őket a váltakozó szükségleteknek és munkaképességük legracionálisabb kihasználásának a különböző üzemekben.¹⁸ A „permanens időmunkások” száma jellemző módon éppen azokban a tevékenységi körökben növekszik rohamosan, amelyekben a magas presztízs és a jó fizetés magas műszaki kvalifikációval kapcsolódik össze. Ezek a „kombinált munkaerők” gyakran ugyanazt a munkát végzik, mint a folyamatosan foglalkoztatottak, magas fizetést kapnak, de kisebb a szociális biztonságuk, kevesebb a fizetett szabadságuk stb. Ott, ahol új munkahelyek születnek, például a high-tech területeken, az alkalmazásnak ezt a fajtáját a nagy cégek (Microsoft, AT&T, Boeing stb.) gyakran bevetik.

Másrészt egy „fiatal menedzserekből” álló szervezet Franciaországban olyan foglalkoztatási szerződést javasol, amely mindenki számára lehetővé teszi az „idő új visszavételét”. Az idő feletti önrendelkezés „az eljövendő évtizedek igazi gazdagságát jelenti, és véget vethet a gazdasági kényszereknek való alávetettségnek (...) Ha minden polgár visszakapja a lehetőséget arra, hogy szabadon rendelkezzen saját időtőkéje felett, akkor annak szükségyszerűsége alól is fel kell menteni, hogy ezt az időt a létfenntartás megszerzésére fordítsa, hogy egész élete rámenjen a létfenntartásra.”¹⁹ Konkrétan itt arról van szó, hogy egy állandó (bér)megállapodás keretében megállapodnak a munkaidő rövidítésében, ami lehet átalány (az évi vagy többéves munkavolumenre megállapítva), de egyénre szabott is (a heti vagy havi munkaidőhöz viszonyítva). Ez a szerződés mindenki számára lehetővé tenné, hogy maga válassza meg és alakítsa saját ütemtervét. A foglalkoztató jövedelmet, státust és mindenekelőtt folyamatos jövedelmet biztosítana a dolgozóknak, akik így maguk szabnák meg a megszakításokkal tarkított munkavégzésüket. Ez a fajta többféle tevékenységet átfogó szerződés abból indul ki, hogy az alkalmazottak ma és a jövőben „szabadon választott időkeretet” igényelnek. A szerződés a munkahelyeken nagyobb rugalmasságot biztosít a munkaerők kihasználásában, a foglalkoztatottnak pedig újfajta autonómiát nyújt az időfelhasználásban, új viszonyulást a fizetett munkához, mivel ezáltal a munkán kívüli tevékenysé-

¹⁸ Lásd ehhez S. Greenhouse (1998): Permanently Temporary. *International Herald Tribune*, 31. 3., 15.

¹⁹ Centre de Jeunes Dirigeants, Paris 1995, 125.

geket és a „saját élet” alakításában rejlő kulturális értéket is elismerik és biztosítják. Így a kereső munkára épülő társadalmat valóban felválthatná a plurális tevékenységek és a plurális tevékenységet végzők társadalma.

André Gorz *Arbeit zwischen Elend und Utopie* [Munka nyomor és utópia között] c. könyvében a társadalom politikai átalakítását követeli. Ez a reform a társadalom túléléséhez – jobban mondva: helyreállításához – szükséges, hogy mind az egyének, mind a vállalatok fejlődhesse- nek az új információs technológiák segítségével. Ez a társadalom úgy épülne fel, hogy a bizonytalan, meg-megszakított és radikálisan változó fizetésért végzett munka többé nem vezetne a társadalom széteséséhez, hanem a társadalmi létezés és együttélés új formáit bontakoztatná ki.

Egyébként már Lord Keynes is azon a véleményen volt, hogy „a kenyeret kell vékonyan a vajra kenni, hogy a még elvégzendő munkát olyan széles körben elosszuk, amennyire csak lehet. Háromórás műszakok és tizenöt órás munkahetek elodázzák a problémát egy időre. Hiszen napi három órának elegendőnek kell lenni ahhoz, hogy a bennünk rejlő jó öreg Ádámot megnyugtassuk.” A munkaelosztás új formái – munkaidő rövidítése bérkiegyenlítés nélkül, rugalmasság, túlórák leépíté- se és részmunkaidős foglalkoztatás – az alábbi szempontokból szüksé- gesek: először választ adnának a sebesen növekvő termelékenység miatt zsugorodó munkavolumenre, másodsor így sikerülne csökkenteni vagy megakadályozni az új osztálykülönbségeket azok között, akik túl sok munkát végeznek, illetve akiknek egyáltalán nem jut munka. Csak akkor lehet elkerülni, hogy a „harmadik szektor” (Rifkin) a sze- gények gettója legyen, ha minden férfi és nő egyszerre végez kereső tevékenységet és vesz részt a polgári munkában is. Harmadszor a férfiak a kereső munkával töltött idő drasztikus csökkentésével tudnak rea- gálni a nők munka iránti növekvő igényére. Amilyen mértékben a nők otthagyják a gyermeknevelést a kereső munka kedvéért, annyira szük- séges, hogy a férfiak tudatosan megszakítsák kereső tevékenységüket gyermekeik kedvéért, és ne ragaszkodjanak megszállottként munkájuk- hoz. Talán további vonzerőt jelenthetne egy ”védelmi szolgálat helyett gyermekszolgálat” szlogen.

„Elégetjük a hegedűket, hogy befűtsük a gőzgépeket” figyelmeztet Frithjof Bergmann. Hogy mozgásban tartsunk egy nem jövőképes fog- lalkoztatási gépezetet, elfecséreljük a legértékesebb emberi és termé- szeti forrásokat. Bergmann a „teljes foglalkoztatás” módosított formáját képviseli, véleménye szerint félreértés azt gondolni, hogy kifogyhatunk a munkából, hiszen az végtelen. Nem fizetett munkára gondol, hanem a

lehetséges alkotói és társadalmilag szükséges tevékenységek végtelen sorára.

Bergmann víziója szerint az emberek heti két napot foglalkoznak majd kereső munkával, két napot szentelnek önmaguk fejlesztésére, és két napig „csinálják az emberek azt, amit igazán tenni szeretnének”. Ez lehet kézzel fogható dolog is, sőt még új, fizetett tevékenységhez is vezethet. Bergmann ki akarja bányászni az „aranyat az emberek fejéből”. Véleménye szerint ez az arany éppúgy birtokában van a hajléktalanoknak és a munkanélkülieknek, mint a sokat foglalkoztatottaknak.²⁰

A plurális tevékenységen alapuló társadalom modellje tehát nem a „vagy-vagy” elvére épül, hanem az „és” jelentősége nő meg a jövőben, vagyis a kereső munka, családi munka, polgári munka stb. közötti váltás lesz jellemző. Arról van szó, hogy a társadalmilag szétválasztott tevékenységi formák között hányódó, ellentmondásos női munka követendő norma lesz?

10. scenárió: A szabadidő-társadalom

Már Friedrich Nietzsche ironikusan felvázolta az *Emberi, túlságosan is emberi* c. könyvében,² hogy a munka ellentétét, a játékot és a pihenést is mennyire áthatja a munka és annak értékvilága.

„Ezentúl a munkának lesz egyre jobb és jobb lelkiismere-
te: az öröme való hajlandóságot ezentúl »pihenési igény-
nek« bélyegzik és az saját maga előtt is szégyelli önmagát.
»Ennyivel tartozom az egészségemnek« – így beszélnek az
emberek, ha véletlenül rajtakapják őket, hogy vidéki ki-
ránduláson vesznek részt. Hamarosan talán már odajutunk,
hogy a vita contemplativa iránti hajlamunknak (vagyis a
barátokkal és a gondolatokkal való közös sétának) is csak
restelkedve, önmegvetéssel és rossz lelkiismerettel enge-
dünk.”

²⁰ F. Bergmann (1998): New York. Neue Arbeitsmodelle für die Zukunft. *Zukunft*, 7. Jahrg., 23, 18–19.

² Az idézet valójában a *Die fröhliche Wissenschaft*-ban olvasható. Magyarul: Nietzsche (1997): *A vidám tudomány*. Budapest, Holnap Kiadó. 235.

Eszerint a munka társadalmának az ellentéte a pihenés vagy a szabadidő társadalma lenne. Megvan a veszélye annak, hogy a magasan fejlett Nyugaton új osztályellentét alakul ki az aktív és a passzív népeség között. A kultúraközvetítő iparágak a munkafolyamatból kivaszítottakat egyre inkább az „éjjel-nappal gondoskodást és szórakoztatást igénylő páciensek szerepkörére degradálják” (Guggenberger). Ezért fontos a 21. század kezdetén, hogy a munka társadalma mellett létrejön egy szabadidő-társadalom is, amely nem pusztán tevékenységterápiát jelent, de nem is csak hézagpótló szerepet tölt be. Ezért szükséges, hogy újra felfedezzük és kifejlesszük az „időtöltés művészetét” és az „indirekt dolgok gyakorlását.”²¹

Azt gondolhatnánk, hogy a szórakozás, a *homo ludens* fogalma a munka társadalmának antitézisét hordozza magában. Nincs igazság abban, hogy a játék mindenfelé visszafoglalja a helyét? Amerre nézünk, azt látjuk, hogy a globális pénzpiacok „ kaszinó-kapitalizmust” hoznak létre, a lottójátékok emberek millióit és dollárok milliárdjait mozgatják; azután itt van a világ legfontosabb dolga, a sport, ami elbűvöli az embereket, megköti a nemzeti-agresszív energiákat, és sokszor látványos erőszakos tömegmegmozdulásokhoz vezet. Nem válik-e újra mindennapivá a játék az információs technológiák elterjedésével, és pedig, éppen fordítva, úgy, hogy most a játék hódít vissza teret magának?

Az időtöltés és a játék esetében az a döntő, hogy a dolgokat önmagukért tesszük. A hagyomány szerint a játék fogalmán azt értjük, amihez nem kapcsolódik hatékonyság és siker. A játék kikapcsolja a célracionalitást, csak a puszta szórakozás kedvéért történik. Viszont az is igaz, hogy már a gyerekek is számítógépes játékokon keresztül tanulják meg a számítógép használatát. Szabadon szabják meg szerepüket a játékokban, vagy már maguk is potenciális alkalmazottai a számítógép- és szórakoztatóiparnak, és a játékokban is komoly munkát végeznek? A számítógépes játékok autizmusa az utóbbira enged következtetni.

Egyébként az időtöltés és a játék munka (vagy legalábbis társadalmi aktivitás) nélkül aligha képzelhető el. Az élet cappuccino modelljében a tejszínhabot és a kakaóport testesítik meg, és a tevékeny élet kávéja nélkül értelmüket veszítik. A passzivitásra kárhozottatott kényszerpihenő könnyen a poklok kínját idézi.

²¹ Krockow 1998, 182.; Bernd Guggenberger (1998): Arbeit, Zeit und Muße. *Zukunft*, 7. Jahrg. 23, 15.

Összegzés

Hannah Arendt híres kérdésére (Mi történik akkor, ha a munka társadalmából elfogy a munka?) még a radikális jövőképek is végső soron egy paradox, körkörös választ adnak: munka – fizetett munka helyett mosolyért végzett munka (házimunka, szülői munka, közösségi munka stb.). Minden ellentétes tervezet, amely megpróbál hidat verni a munka társadalmának túlpartjához, megállapítja, hogy a munka társadalmán túl nincsen élet. Minden munka – vagy pedig semmi sem az.

A munkának ezt az értékimperializmusát az európai modernitás tradíciójában jól mutatja a válasznélküliség mélységes szakadéka, amelyet magunk előtt látni vélünk a kereső munka megszűnésével: milyen koordináták mentén rendezhető el az emberi élet, ha megszűnik a kereső munka fegyelmző ereje? Nem fakad-e minden rossz (kábitószerfüggés, bűnözés, a társadalom széthullása) a munka elvesztéséből? Hogyan lehet az emberek anyagi egzisztenciális alapjait és társadalmi státusát biztosítani, ha azok többé nem az egyéni munkateljesítmény függvényei? Az igazságosságról és a társadalmi egyenlőtlenségről alkotott milyen elképzelések szolgálhatnak az életkörülmények mércéül, ha társadalmon többé már nem „szorgalmas”, munkás, „industria”-társadalmat értünk? Mit jelent az, hogy állam, ha az egyik legfontosabb bevételi forrása – a kereső foglalkozás – elapad? Hogyan lehetséges demokrácia, ha az nem a pénzért végzett munkában való részvételen alapul? Vagy: hogyan határozza meg a dolgozó ember társadalmi identitását, ha arra a kérdésre, hogy mit csinál, nem adhatja – másoknak és önmagának – a foglalkozását jelölő szokványos választ? És folytathatnánk a kérdezést a végtelenségig: mit jelent akkor uralom, rend, szabadság, sőt – társadalom?

A munkába, a dolgozó polgár önmagába vetett csodatévő hite roppan meg, amikor belátja, hogy a normális munka rohamosan erodálódik. A polgár, aki elvesztette hitét Istenben, kétkezi munkáját érzi Istenhez hasonlónak, ami mindent megteremt, ami szent számára: jólét, társadalmi helyzet, személyiség, az élet értelme, demokrácia, politikai együvé tartozás. Előállhat felőlem bárki a modernitás korszakának bármilyen értékével, én kész vagyok bebizonyítani, hogy előfeltételezi, amit elhallgat: részesedést a fizetett munkából.

A munka jövőjének scenáriói és kritikájuk

Az e fejezetben felsorolt scenáriók így vagy úgy fontos szerepet játszanak. Ugyanakkor igen behatároltak, mert többé-kevésbé megmaradnak a munkán alapuló társadalom büvkörében. Ráadásul számomra egyéb fontos okok miatt sem tűnnek kielégítőnek.

A munka világának feminizálódása. Minden olyan vélemény, amely a „monogám munkát” (Peter Gross) a multiaktivitás és a több sínen futó életpályák scenáriójával helyettesíti, könnyen a nemek szerinti munkamegosztás nulla összegű játékához jut el. A szükségből erényt csinálnak, amennyiben az árnyéktevékenységeket – házimunka, szülői munka, önkéntes munka stb. – állítják a kereső munkán alapuló társadalom utáni időszak középpontjába, és mint az élet értelmet adó forrását dicsőítik.

A pokolba vezető út gyakran jó szándékkal van kikövezve. Amit a jövő társadalmaként a falra festenek (lásd fentebb!), ennek megfelelően a munka világának *bizonytalan feminizálódásaként* is jellemezhető és bírálható. Igaz, hogy azok a férfiak, akik csak kereső munkát végeznek, sajnálatra méltók. Valami fontos hiányzik náluk: a szülői munka stb. Ugyanakkor nem sok értelme van a hiányt oly módon elosztani, hogy a bizonytalan, megszakításokkal tarkított, ellentmondásos női munka és a női életutak mostantól a férfiakra is érvényesek legyenek. Főleg akkor nem, ha a vízió kimerül az eddigi egyenlőségi ideál megfordításában: többé már nem a nőket kell integrálni a megszokott, „normális” munkába, hanem a férfiakat a „nem normális” női munkába.

Ez nem azt jelenti, hogy mindenki, a férfiak is, egy „patriarchális csapdába” esnek, amelyet a házimunka szimbolikus felértékelésével állítottunk fel? Valamilyen értelemben a privát világ is politizálódhat. De a bizonytalanság nemek közötti új kiegyenlítése nemcsak a kollektív hanyatlást leplezi el, hanem a privát sérelmek kollektív örvénylésében a politikai társadalmat is újfent eltemeti.

A „teljes foglalkoztatás” retorikája. A duális vagy plurális tevékenységek társadalmának számos scenáriója szótévesztésbe torkollik. Megtartják a „teljes foglalkoztatás” nagy ígérését, ugyanakkor ellentétes tartalommal töltik meg: a fizetett, mások által kijelölt munkát a fizetés nélküli, saját elhatározású munka váltja fel.

Az „öntevevény polgárok társadalmával” kapcsolatos szép szavakhoz gyorsan hozzátapad a kényszerű hazugságok illata. Az „öntevé-

kenység” ugyanis a következőket takarja: nincs védelem a felmondás ellen! Nincs kollektív szerződés! Nagyobb tehervállalást betegség esetén! Időskori öngondoskodás! Röviden az „öntevékeny társadalomról” szóló beszéd mögött nem más rejtőzik, mint minden idők legnagyobb megszorítása a közszolgáltatásban és a magángazdaságban.

Ökológiai kritika. Azt a kérdést is fel kell tenni az egyes jövőmodellek kapcsán, hogy milyen mértékben veszik valóban komolyan a kereső munkával kapcsolatos ökológiai kritikákat, és mit válaszolnak rájuk.²² Minden munka során nemcsak szükséges és kívánatos dolgok jönnek létre, hanem egyúttal hulladék is termelődik.²³ „Kettős célstruktúrája” miatt éppen a kereső munkára jellemző az elidegenedés. A konkrét munkacéllal szemben inkább absztrakt, jövedelemhez, biztonságos munkavégzéshez, státushoz kapcsolódó egyéni érdekek csak akkor követhetők, ha a munka tartalmát és másokat érintő ökológiai következményeit figyelmen kívül hagyják, a dolgozók gazdasági önértékeinek megfelelően alakítgatják és „instrumentalizálják”. Aki például ilyen feltételek között valóban megold egy problémát, önmagát teszi munkanélkülivé.²⁴ Ökológiai szempontból azért van szükség a szkepszisre, mert kérdéses, hogy az ilyenfajta munka újrafelosztása javít-e bármit is a helyzeten. Csak akkor lehet a munka társadalmának alapjait „jövőképesen” megváltoztatni, ha a munka természetromboló oldalát is figyelembe vesszük. Másképp fogalmazva: a munka romboló ereje nem azáltal szűnik meg, hogy azt immár informálisan, duálisan, plurálisan, fizetség nélkül, saját kezdeményezésre vagy bármilyen más módon végzik.

Az inkluzív társadalom kérdése. Minden kivezető utat a munkanélküliségből végső soron azon lehet lemérni, hogy igazán azoknak segít-e, akiknek segíteni szeretne: a rászorulóknak, azoknak, akiket a kirekesztés fenyeget? Ha például a „szabadidő társadalmáról” vagy a „pihenés társadalmáról” beszélünk, akkor csak a világ egyik jóléti szögletéről, Németországról lehet szó, és ott is csak a jól megfizetett és tartósan

²² Lásd ehhez Bierter/Winterfeld 1998.

²³ Clausen 1988

²⁴ A munkahelyek kéztördelő keresése könnyen arra csábít, hogy elfeledkezzünk a bérmunka és a szakértői munka kritikájának hosszú történetéről: lásd ehhez például Kar Marx, Ivan Illich munkáit, valamint Brater/Beck 1975, különösen a *Kritik des Berufs* c. fejezetet.

foglalkoztatottak egyre szűkebb köréről, de nem a „bizonytalanok” széles tömegeiről. Végső soron a döntő kérdés így hangzik: „Ki van a fedélzeten, és ki nincs a fedélzeten?”, ahogy Ralf Dahrendorf fogalmaz. Mit kell tenni, hogy mindenki élhessen azokkal az esélyekkel, amelyeket ez a társadalom kínál? Milyen politikára van tehát szükség, hogy mindazok, akik nem klasszikus módon üzik foglalkozásukat – történjék ez csak átmenetileg, vagy bizonytalan szerződések közepette, vagy akár szerződés nélkül – teljes jogú polgárok maradjanak, vagy azok lehessenek? Hogyan lehet tehát annak alapjogát megújítani, hogy a modernitás korszakának alapjogaiban részesedni lehessen a dereguláció és a munkán alapuló társadalom foszladozása közepette?

Irodalom

- BECK, U. (1998): *Gegengifte. Die organisierte Unverantwortlichkeit*, Frankfurt am Main
- BECK, U. (Hg.) (1999): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt am Main
- BECK-GERNSHEIM, E. (1982): *Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*, Frankfurt am Main
- BIERTER, W. – WINTERFELD, U. VON (Hg.) (1998): *Zukunft der Arbeit – welcher Arbeit?*, Wuppertal
- CASTELLS, M. (1996): *The Rise of Network Society*, Malden; magyarul: Castells, M.: *A hálózati társadalom kialakulása – Az információ kora*, Budapest 2005.
- CLERMONT, C. – GOEBEL, J. (1997): *Muddling Through – Thesen zur Arbeitswelt von heute*, kézirat Berlin
- CLAUSEN, LARS (1998): *Produktive Arbeit, Destruktive Arbeit*, Berlin/New York
- DRUCKER, P. F. (1995): *Die postkapitalistische Gesellschaft*, Düsseldorf/Wien
- FISCHER, PETER (1995): *Die Selbständigen von morgen*, Frankfurt am Main
- GAUER, C.-SCRIBA, J. (1998): *Die Standortlüge*, Frankfurt am Main
- HAUFF, V. (Hg.) (1987): *Unsere gemeinsame Zukunft*, Greven
- KROCKOW, CH. G. VON (1998): *Der deutsche Niedergang*, Stuttgart
- MCLAUGHLIN, E. (1994): *Flexibility in Work and Benefits*, London
- MEAD, L. M. – FIELD, F. (1997): *From Welfare to Work*, London

- NIETZSCHE, F. (1996): *Die fröhliche Wissenschaft*, Werke zweiter Band, München
- NIETZSCHE, F. (2003): *A vidám tudomány*, Szeged 2003.
- PORTER, M. E. (1993): *Nationale Wettbewerbsvorteile*, Wien
- RIFKIN, J. (1995): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*, Frankfurt am Main
- SENNET, R. (1998): *Der flexilbe Mensch*, Berlin

JÓNA GYÖRGY

A FELSŐOKTATÁS ÉS FOGLALKOZTATHATÓSÁG INTEGRÁCIÓJÁNAK TECHNIKÁI

Bevezetés

A gazdasági rendszer fejlődésének egyik alapvető kritériuma, hogy a munkaerő-kínálat megfelelő, magas szintű tudással, készségekkel és képességekkel rendelkezzen. Ennek megteremtésében az oktatási struktúra központi funkciót tölt be (figyelmünket kizárólag a *felsőoktatási rendszerre* szűkítjük le). Azonban a munkaerőpiac és felsőoktatás struktúrájának harmóniáját nem is olyan egyszerű létrehozni, hiszen ezek szereplői több esetben egymással szembenálló érdekek által vezéreltek. Látni fogjuk, hogy ennek a konfliktusokkal terhelt erőternek a kialakulásához számos egymástól független, valamint egymást erősítő tényező járul hozzá. Ebben a rövid tanulmányban megvizsgáljuk, hogy a felsőoktatási túlképzés milyen hatással van a gazdaságra és a társadalomra. Ezt követően bemutatásra kerülnek azok az eljárások, melyekkel a felsőoktatási és munkaerő-piaci struktúra kongruenciája elérhető, vagy legalább is közelíthetők egymáshoz. Ezeket hazai és nemzetközi gyakorlati példákon keresztül tesszük érthetőbbé.

Kiindulópontunk és egyben munkahipotézisünk megegyezik a Kővári és Polónyiéval, amely a következőképpen foglalható össze: „Alaphipotézisünk – amely a hazai kutatók közül Jánossy Ferenc megközelítéséhez áll közel – tehát az, hogy ahhoz, hogy egy ország fejlődési pályája optimális legyen – s az oktatási ráfordítások is a legnagyobb hatékonyságúak legyenek – olyan struktúrájú (vertikális és horizontális szerkezetű) oktatásra van szükség, amely az adott gazdasági fejlettségi szintnek megfelelő szakképzettségi szerkezetű munkaerőt biztosít. Ebből a megközelítésből tehát az következik, hogy egy adott gazdasági fejlettségi szint esetében létezik egy optimálisnak tekinthető munkaerő szakképzettségi struktúra és iskolázottsági szint, s egy optimális felsőoktatási részvételi arány és egy optimális képzési szerkezet. Ez a megközelítés lehetővé teszi, hogy a felsőoktatási részvétel jellemzőinek a gazdasági fejlettséggel együtt történő vizsgálatából következtetéseket

vonhassunk le egy-egy ország felsőoktatási képzésének gazdasági alkalmasságáról, gazdasági illeszkedéséről, s javasolható fejlesztési irányáról.” (Kövári-Polónyi: 2006: 1-2)

A felsőoktatás, munkaerőpiac, túlképzés

Az oktatási rendszer és a gazdasági fejlődés organikus kapcsolatban állnak egymással. Ezt az alapösszefüggést a Nobel-díjas Friedman korábban már bizonyította. „Egy stabil és demokratikus társadalom elképzelhetetlen polgárainak egy minimális szintű írni-olvasni tudása és tudományos ismerete, valamint bizonyos közös értékek széles körű elfogadása nélkül. Az oktatás mindkettőhöz hozzá tud járulni. A közoktatás révén a gyermekek gyarapodása nem csak neki és szüleinek, de a társadalom többi tagjának is hasznos. Az én gyermekem oktatása hozzájárul a te jólétedhez azáltal, hogy előmozdítja egy stabil és demokratikus társadalom kialakulását. Nem lehet azonosítani azokat a személyeket (vagy családokat), akik ezáltal hasznot húznak, és így az igénybevett szolgáltatás költségeit sem lehet rájuk terhelni. Ezen a ponton tehát jelentős külső környezeti hatás tapasztalható.” (Friedman 1996: 95) Továbbá, a társadalmi és gazdasági növekedésnek fontos feltétele tehát a munkaerő-piaci kereslet és a felsőoktatás kibocsátó-képességének, illetve az oktatás minőségének és tartalmának kongruenciája. Bármilyen ettől való eltérés a gazdasági prosperitás ellen hat, illetve hathat (Polónyi-Timár 2001: 9-17) Magyarországon inkább arról van szó, hogy bizonyos szakemberek képzésére a felsőoktatás-politika igen nagy hangsúlyt helyez, illetve helyezett, másokéra pedig meglehetősen keveset, ami természetesen társadalmi és gazdasági diszfunkciókhoz vezetnek el (persze, mint azt a későbbiekben elemzésünkben bemutatjuk, ezzel a tendenciával nem minden kutató ért egyet). Például, és ez egyre gyakoribb, diplomával rendelkezők nem találnak iskolai végzettségükhöz illeszkedő munkahelyi státuszokat, mert a munkaerő-keresleti oldal képtelen olyan és annyi munkakört teremteni – vagyis, túlképzés alakul ki, aminek messzemenő szociális kihatásai lehetnek. „A túlképzés fogalmát tehát úgy lehet gyakorlatiasan megfogalmazni, hogy baj-e az, ha mondjuk egy agrármérnök buszsofőr, vagy egy filozófus londiner lesz, egy okleveles közgazdász pedig áruházi eladó vagy kontírozó könyvelő? Hiszen – mondják egyesek – műveltebb, okosabb lett. Pedig azért van itt néhány komoly probléma. Először is egy diplomás túlnyomórészt az adófizetők pénzéből jutott egy nem használt diplomához – tehát

össességében sok tízmilliárd forintnyi képzés költség nem az eredeti célnak megfelelően hasznosult. Még ha hiszünk is az oktatás mágikus szerepében, akkor is azt kell mondanunk, hogy ez csak akkor engedhető meg társadalmi szinten, ha ez az egyén ezt a nem használt diplomát a saját pénzéből szerezte. Más oldalról azonban azt a kérdést is fel kell tennünk, hogy ez az ember csakugyan elégedett-e, tényleg azért ment-e a felsőoktatásba, hogy sofőr vagy londiner legyen, vagy csak azért, hogy jól érezze magát az egyetemen? Ezek a fiatalok alighanem elégedetlenek, csalódottak lesznek, hiszen egy diplomás pályafutás, életpálya reményében léptek a felsőoktatásba. Az elégedetlenség részint társadalmi feszültségekhez vezethet, részint – különösen a nyelveket már jobban beszélő fiatal diplomások esetében – kivándorláshoz. De másról is szó van. Ugyanis a diplomások, akik képzettségüknél alacsonyabb tudásigényű foglalkoztatással kénytelenek megelégedni, egyben kiszorítják a foglalkoztatottságból az alacsonyabb munkaerőt.” (Kövári-Polónyi: 2006: 4)

Mint a pénzérmének, a felsőoktatás túlzott mértékű kibocsátásával kapcsolatos problémáknak is két oldala van: léteznek előnyei és hátrányai. *Előnyei* között szokták a következőket emlegetni:

- hogyha nő a magas iskolai végzettséggel rendelkezők aránya egy társadalomban, akkor az a most szándékban álló tudás alapú társadalom létrehozásához nagyban hozzájárul,
- a felsőoktatási intézményekbe való viszonylag könnyebb bekezdés a demokrácia egy fokmérője, hiszen a totalitáriánus és az autoritáriánus parancsuralmi rendszerekben a központi tervutasításos rendelkezések dominálnak, aminek következtében a főiskolák és egyetemek „kapui bezárulnak”. A társadalom tagjai számára nyitva kell hagyni a felsőoktatási intézmények ajtait, hogy minden társadalmi csoportnak megnyíljanak a felfelé irányuló mobilitás csatornái,
- ha emelkedik a diplomások száma, akkor ezzel párhuzamosan csökken a deviancia jelenléte, a társadalom kultúráltabbá válik, valamint erősödik a társadalmi integráció is,
- a leggyakrabban azt az érvelést hallani, hogy a diploma még mindig „megvéd a munkanélküliségtől”, magasabb iskolai végzettséggel könnyebben megtalálhatja az egyén a társadalmi munkamegosztásban a helyét, ezért a felsőoktatás expanziója nem káros,
- és végül, komoly oktatáskutatók tudományos véleménye szerint a magyarországi oktatás expanziója egyáltalán nem okoz „diplomás túltermelést”, mert ez idáig a munkaerőpiac képes volt

munkahelyi státuszokba helyezni a szóban forgó fiatalokat és felnőtteket. Túlképzéséről tehát szó sincs, a megnövekedett létszámú egyetemekre és főiskolákra – racionálisan végiggondolva – szükség van. A munkaerőpiac keresleti oldalával nagyjából együttmozgott a felsőoktatás kibocsátása: „Magyarországon azonban a kereslet azonos irányban, sőt nagyobb mértékben változott, mint a kínálat. *Minden rendelkezésre álló adat a túlképzés fikciója ellen szól* (kiemelés – J. Gy.). A fiatal felsőfokú végzettségűek bére folyamatosan és számottevő mértékben nőtt, a szakmunkásoké pedig stagnált, vagy kismértékben csökkent. A munkanélküli ráták időszora sem utal túlképzésre: az állástalanok aránya a diplomások között mindig jóval kisebb volt, mint a kevésbé iskolázott tömegek körében és a különbség nem csökken tendenciaszerűen. Mindez azt mutatja, hogy Magyarországon a rendszerváltás után megugrott a diplomás munkaerő iránti kereslet, miközben a szakmunkások iránti kereslet egyáltalán nem nőtt... a friss diplomásokat a piac nemcsak felszívta, de az átlaghoz képest magasabb bért is adott nekik.” (Kézdi-Varga 2007: 21)

Akik a *felsőoktatásban megjelenő túlképzés ellenzői*, általában az alábbi érvekkel szokták álláspontjukat védeni:

- az valóban igaz, hogy a tudás alapú társadalom szerkezetének kialakításához nélkülözhetetlen, hogy magas tudáskészlettel rendelkezzen a társadalom döntő hányada, azonban a kívánatos nem az, hogy ezeket a kompetenciákat, tudást, készségeket és képességeket a felsőoktatási intézményekben szerezzék meg, hanem már a közoktatásban hozzáférhetővé kellene tenni ezeket. Ez nem a felsőoktatás funkciója kell legyen, hanem általános iskoláké,
- a felsőoktatás expanziója nincs kapcsolatban a demokráciával (vagy ha mégis, akkor indirekt viszonyban állnak), mert a demokráciát egészen más eszközökkel és módszerekkel lehet mérni. Tömegoktatás keretében nem lehet értelmiségi képzést végezni, hiszen az a minőség romlásához vezet szükségképpen, hiszen „a *tömegesedés* egyebek mellett az oktatói kar felhígulásához vezetett, valamint ahhoz, hogy az eredeti tudományos közösségek fokozatosan elveszítik identitásukat. Az *elszámoltathatóság* az oktatók hagyományos autonómiáját korlátozza azzal, hogy egyre szorosabb ellenőrzés alá vonják a tevékenységüket, s ezzel oktatónak lenni kevésbé kívánatos. A *privatizáció* bizonyos

értelemben arra ösztönzi az oktatókat, hogy növeljék saját és intézményük bevételeit, mégpedig olyan szolgáltatásokkal, amelyeknek semmi közük az oktató munkához.” (Altbach 2002: 2-3) E folyamatok kezelése vagy elkerülése érdekében nemzetközi szinten kidolgoztak már olyan stratégiákat, amelyek adekvátnak tekinthetők, azonban a kormányzati szándékok sokszor nem esnek egybe e módszerek alkalmazásával. A leghatékonyabbnak tűnik a felsőoktatás minőségbiztosítási kritériumainak megállapítása és betartatása (Berde–Czenky–Györgyi–Híves–Morvay–Szerepi 2006), azonban magyarországi és más nyugati államokban ennek sikeressége még várat magára. „A közvetett szabályozási eszközök közül a minőségbiztosításnak egyelőre az országok többségében nincs közvetlen hatása az intézmények programkínálatára.” (Galasi-Varga 2006: 11)

- a diplomával rendelkező munkanélküliek, valamint azok a diplomások, akik nem végzettségüknek megfelelő állásokat töltenek be, tudásuk „elfelejtődik”, hiszen nem használják a mindennapokban. Az adófizetők állampolgárok pénze tehát elveszett, bizonyos értelemben pazarlás folyik, amely gazdasági recessziókban vagy válságokban különösen nem engedhető meg. De emellett még más társadalmi feszültségek forrása is lehet: az alacsonyabb iskolai végzettségűeket kiszorítják a munkaerőpiacról a diplomások, a diploma „inflálódik”, újból felerősödik a magán- és az állami felsőoktatási intézmények közötti különbség, aminek végeredménye az lesz vagy lehet, hogy a társadalmi egyenlőtlenségeket az oktatás nem számolja fel, hanem sokkal inkább reprodukálja és konzerválja (Bourdieu 1978). Az állami felsőoktatási rendszer tényleg kitért a kapuit, ám az elit intézményekbe továbbra is nehéz a bekerülés, márpedig a piacépes tudás megszerzésének lehetősége itt nagyobb valószínűséggel kapható meg, mint az előbbiben. Vagyis, az oktatás expanziója nem hozza el a hozzá fűzött reményeket, nagy a távolság az elit és az állami diplomák között; bár diplomát egyre több embernek lehet szerezni, de annak értéke nem azonos a piacon az elit diplomáéval. Az elit oktatásban résztvevők frakciójába olyan egyének kerülhetnek be, akik az átlagnál jóval magasabb gazdasági, kapcsolati és kulturális tőkével rendelkeznek; a tehetősebb társadalmi csoportoknak jár ez a privilégium, így a különböző tőkejavak reprodukálódnak generációról generációra, megmarad ugyanabban a társadalmi osztályban. Az elit iskolákban megszerzett tudás által a gazdasági tőke is

átöröklődik, amelyhez az oktatási rendszer hozzájárul, sőt legitimálja azt. Röviden: a felsőoktatás expanziója nem minden feltétlenül jelenti az esélyegyenlőség kiteljesedését. Az elit felsőoktatási rendszer finanszírozását nem csak az állam végzi, hanem egyre gyakrabban és néha teljes egészében a maguk a piac szereplői is, a magánfinanszírozás terhe magas, ezzel megőrzi annak zártságát, az állami intézményekkel szembeni előnyüket. „A 20. század második felében óriásira duzzadt felsőoktatást döntően az állam finanszírozza, de mellette egyre nagyobb szerephez jut a piac. Nem az emberbaráti szervezetek, egyházak, magánszemélyek részvétele az új elem (mivel mindig is jelen voltak valamilyen mértékben), hanem az üzleti világé, az iparvállalatoké, a pénzintézeteké (ez főleg Európában újdonság, az Egyesült Államokban a kezdetektől fogva erőteljes volt a piac részvétele). (Hrubos 1995). Mindez azzal jár együtt, hogy az állam és a piaci szereplők által finanszírozott felsőoktatási intézményeknek kell egymással versenyezniük – a piac szabályai szerint, nem kérdéses, melyik nyeri a versenyt.

- A dequalifikáció mindkét érintett csoportban elégedetlenségeket generál. Erre vonatkozóan egy viszonylag korai statisztikai adatot olvashatunk: „Az 1996. évi mikrocenzus alapján úgy becsülhető, hogy 585 ezer aktív kereső diplomáson kívül 13 ezer a diplomás munkanélküli, további közel 40 ezer diplomás munkaképes korú, nem tanuló, inaktív és mintegy 60 ezer diplomás dolgozik olyan munkakörben, amelyekben középfokú vagy annál alacsonyabb képzettség is elég lenne. Hasonló képet mutat az 1998-ban végzett diplomások munkaerő-piaci helyzetének felmérése. E szerint a végzést követő egy év után a fiatalok öt százaléka munkanélküli, nyolc százaléka nem tanuló, inaktív és mintegy egyharmaduk dolgozik olyan munkahelyen, amelyek nem igényelnek felsőfokú végzettséget.” (Polónyi-Tímár 2001: 74-75)
- a felsőoktatás és a munkaerő-piaci igények inkongruenciája strukturális munkanélküliséghez vezet (strukturális munkanélküliség: a munkanélküliség egyik fajtája, mely akkor alakul ki, amikor a munkaerő-piaci kereslet és a munkaerő-piaci kínálat szerkezetileg nem illeszkedik egymáshoz). Márpedig a strukturális munkanélküliség felszámolása vagy mérséklése a legnehezebb és a legtöbb időt igénybevevő feladat (Mankiw 2005: 154-177),

- ugyanakkor elengedhetetlen, hogy megállapítsuk: a diploma csak részben véd meg a munkanélküliségtől, csupán első látásra tűnik úgy, hogy valamilyen mágikus ereje van a diplomának. „Sokszor hallani, hogy a felsőfokú végzettségűek hazai munkanélkülisége igen kedvező képet mutat, tehát nincs nyoma a munkaerő-piaci zavaroknak. Ez azonban egy igen egyoldalú megközelítés, mert miközben az tényleg igaz, hogy nemzetközi összehasonlításban a hazai diplomás munkanélküliség a fejlett országok között a legalacsonyabb szinten van, ugyanakkor más a helyzet a gazdasági aktivitás tekintetében. *A magyar diplomások gazdasági aktivitása ugyanis a fejlett országok között a legalacsonyabbak között van* (kiemelés – J. Gy.). Ha a két adatot együtt vizsgáljuk, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy a magyar diplomások munkapiaci részvétele a fejlett országok között viszonylag alacsony arányú. Ugyancsak egyre kedvezőtlenebb képet mutat a pályakezdő diplomás munkanélküliség.” (Kövári-Polónyi 2006: 6). Ezt a problémát még tovább mélyíti az, hogy a nyelveket jól beszélő diplomások egyre inkább vonzónak érzik (és ebben az Európai Unió adott szakpolitikái is támogatást nyújtanak) a kivándorlást. Ez azt jelenti, hogy a magyar adófizető állampolgárok támogatásával megszerezett diploma, a határon túli területeken kamatozik.

Az előbb kifejtett társadalmi szinten megjelenő komplex probléma *a magyarországi felsőoktatás expanziójával és inkongruenciájával*, valamint *az oktatáspolitikai átalakult struktúrájával és döntéshozatali mechanizmusaival* vált egyre égetőbbé. Ahhoz, hogy ezt adekvát módon megérthessük, most vegyük sorra a két befolyásoló tényező kialakulását és hatását.

A magyarországi felsőoktatás expanziójának három periódusát szokták egymástól jól elkülöníteni. Az első szakasz az 1940-es évek végétől 1953-ig tartott, amikor a központi tervutasításos gazdasági rendszert legitimálták. Az ekkor meginduló extenzív iparfejlesztéshez nélkülözhetetlen volt a műszaki- és az agrármérnöki szakemberek túlképzése, így ennek kiszolgálására ugrásszerűen nőtt ezen szakok hallgatóinak száma – természetesen ez a minőségi oktatás drasztikus csökkenését hozta el magával. A második periódus 1959-1965 között ment végbe, amely főként a középiskolákat, még inkább a szakmunkásképző intézményeket érintette. A harmadik szakasz pedig – melynek néhány éve lett vége – a rendszerváltás után kezdett kibontakozni a felsőoktatásban. Ezzel összefüggésben a következő elemzést olvashatjuk: „Az

adatok azt mutatják, hogy a 2000-es évtől felgyorsult a diplomás népesség számának növekedése – ekkortól válik érzékelhetővé a tömeges felsőoktatás kibocsátása. Magyarországon 2010-ben nagyjából minden negyedik, 2015-ben pedig majdnem minden harmadik munkavállaló diplomás lesz. Magyarország ezzel 2010-ben Németország, Görögország, Hollandia, 2015-ben pedig az Egyesült Királyság és Svédország diplomás ellátottságával azonos szintre kerül. Ugyanakkor gazdasági fejlettségünket tekintve még ekkor is jelentősen le leszünk maradva ezektől az országoktól... A jelenlegi képzési volumen 2010-ig nagyjából kétszer annyi diplomás szakember kínálatot eredményez, mint a korábban prognosztizált kereslet.” (Kövári-Polónyi 2006: 6, 9) Az ezzel járó minőségromlás szinte evidencia, erről személyes tapasztalatok és számos empirikus vizsgálat is tanúskodik. Ennek talán legfőbb oka, hogy tentatív jellegű tervezés és szervezés előzte meg e folyamatot. Kornai a felsőoktatás korábbi spontán expanziójával kapcsolatban a következőket jegyzi meg: „tipikusan az elmaradottabb országokra jellemző és mindig áldozatokkal jár; megvalósítása érdekében elhalasztunk és elmulasztunk más, fontos feladatokat és szinte teljesen elsikkad a fejlődés minőségi oldala; megbomlik az összhang a szakemberigény és a szakemberállomány struktúrája között; a munkaerő-állomány kvalitatív elmaradása... súlyos diszharmóniához vezethet.” (Kornai 1972: 24, 26)

Fontos megjegyezni, hogy a felsőoktatás expanziója bár bizonyos esetekben gazdasági hátránnyal jár, mégis jelentős *társadalmi igényeket* elégít ki. Számos deklasszálódott, vagy deklasszálódást elkerülni próbáló társadalmi réteg úgy véli, hogy a felsőoktatás viszonylagos nyitottsága lehetőséget nyújt számára a felfelé irányuló mobilitás eléréséhez (a középosztályosodásban vetett remények a felsőoktatásban gyökereznek) (Nagy 2010). Emellett, a magasabb egzisztenciával járó munkahelyek könnyebb megszerzését (vagyis munkaerő-piaci előnyöket remélnék) várják attól, ha gyermekeik vagy akár ők maguk diplomához jutnak (Polónyi 2010).

Más szempontból vizsgálva azt mondhatjuk, hogy a piaci viszonyok *diktálnak* a felsőoktatásnak, azzal szemben *megrendelőként lépnek fel*.

Ez még tovább problematizálja ezt a területet. A piac főszereplőinek (vagyis a globalizáció, illetve az újkapitalizmus vezető elitjeinek) arra volt és van szükségük, hogy a felsőoktatás intézményrendszereiben *piacképes tudást* oktassanak (már a kifejezés is igen árulkodó), olyan ismereteket, tudást, készségeket és képességeket adjanak át a hallgatóknak az oktatók, amelyek kompetenssé teszik őket abban, hogy a diplomaszerezés után a tőkés tulajdonában lévő vállalatoknál, pénzint-

tézeteknél, stb. még hatékonyabban részt tudjanak venni a tőkefelhalmozás folyamatában (Luxemburg 1979). A tőkefelhalmozásnak és a tulajdonviszonyok megszerzésének abban a folyamatában (koncentrációjában és centralizációjában), melynek hasznából sem ők (kivéve néhány felsővezetői menedzsert), sem a társadalom alacsonyabb egzisztenciával rendelkező rétegei semmiféleképpen sem részesülhetnek. Mindez azzal jár együtt, hogy a piac főszereplői *megrendelőként* lépnek fel a felsőoktatási intézményekkel szemben, amelyek a rendszer funkcionálásából kifolyólag kiszolgálják ezeket az igényeket, vagyis függőségbe kerülnek a tőke és termelőeszközök tulajdonosainak osztályától. Megállapítható tehát, hogy az újkapitalizmus kis létszámú haszonélvezőinek érdekében áll az oktatási struktúrákat determinálni és ezt a befolyást meg is szerezték erre az évtizedre az egész nyugat, közép-kelet és kelet európai államokban. De lássuk röviden a részleteket.

A neoliberais gazdasági alapokból kinövő struktúrák tevékenységeiket – többek között – az oktatási intézményeken keresztül legitimálják a társadalmi nyilvánosság előtt. Napjainkban ez a fajta legitimáció – általában – a tömegoktatás folyamatában, az expanzióban nyilvánul meg úgy, hogy elhitetik, illetve megpróbálják elhitetni a társadalom többségével, hogy az újkapitalista termelési mód minden egyes ember számára garantálja azt a szabadságot és lehetőségeket azzal, hogy felsőoktatási intézményekbe való bekerülés relatíve egyszerűbb. És valóban, az egyetemekre, főiskolákra egyre növekvő számban és arányban kerültek be fiatalok. A nemzetközi expanzió tendenciáiról a következő táblázat adatai árulkodnak.

1. sz. táblázat
Felsőoktatásban résztvevő hallgatói létszám (ezer fő)

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995
Ausztria			59,8	96,7	136,8	173,1	192,7	212,7
Belgium			124,9	159,7	196,2	247,5	254,3	332,5
Finnország	25,3	43,3	59,8	114,3	123,2	109,8	140,9	188,3
Olaszország	303,5	424,4	687,2	976,7	1117,7	1185	1375,1	1755,1
Hollandia	106	152,7	231,2	288	360	404,9	413,4	
Norvégia			50,1	66,6	79,1	84	116,8	127
Portugália			50,1	79,7	92,2	103,6	133,5	286,9
Spanyolország			224,9	540,2	681	934,3	1049,9	1470,4
Egy. Kir.			601,3	732,9	827,1	1032,5	1086,1	1507

Forrás: Polónyi 2000: 50.

Mint fentebb láthattuk, ez a folyamat nem csak nemzetközi szintéren valósul meg, hanem Magyarországon is. E tendenciákkal a probléma mégis az, hogy a periféria- és félperiféria-országok ifjúságának jelentős hányada piacképtelen diplomát szerez, vagy ha diplomájával mégis megtalálja helyét a társadalmi munkamegosztásban, akkor olyan bérért kénytelen eladni tudását és munkaerejét, amelyből kizárólag a legalapvetőbb életfeltételeit tudja reprodukálni – a magasabb tőkével rendelkező családok gyermekeire mindennek pont az ellenkezője igaz. Még egyszerűbben: az oktatás expanziója nem számolja fel a marxí értelemben vett kizsákmányolást, nem redukálja az egyenlőtlenségeket, inkább csak elkendőzi azt, és látens mechanizmusok által reprodukálja azokat. Egy másik aspektusból azt lehet mondani, hogy „az üzleti világ szerepe ugyancsak korlátozza az akadémiai szabadságot, az egyetemi autonómiát, mivel a pénzügyi támogatás fejében beleszól az oktatási koncepcióba (pl.: rövid távú munkaerő-piaci szempontok érvényesítése), a kutatások témaválasztásába, indirekt módon az egyetemek személyi-kinevezési döntéseibe. A közvetítésre helyenként hasonló ütköző szervezeteket hoznak létre, mint az állami kontroll estében.” (Hrubos 1995)

A felsőoktatás tömegesedése ellen a humboldti filozófiákat preferálók már az 1950-es évek végén, 1960-as évek elején felszólaltak. A humboldti filozófiák interpretációja során Habermas (1957) kifejti, hogy a felsőoktatási intézményeknek egyik fontos funkciója a tudományos diszciplínák integrált átadása, és annak „töredezetség mentesítése”. Csak egy komplex egészszé szerveződött akadémiai ismerethalmaz elsajátítása révén értheti meg az egyén adekvát formában a természet- és társadalomtudományos paradigmákat. Az egyetem feladata, hogy tudományos tudást nyújtson, és ne specializációk során végletekig (néha már nevetségességig) redukált ismereteket. A második jellemzője, hogy az elméleti tudást szintetizálni kell az empirikus kutatások eredményeivel, a kettő összevonásával szerezhető új, alkalmazható információ a társadalmi életről. A harmadik sajátossága az, hogy a tanulás és a tanítás szabadságát biztosítsa a felsőoktatási intézmény szereplőinek (például az oktatóknak a szabad témaválasztást, a hallgatóknak pedig az óraválasztást).

A humboldti elveket három fontos tendencia kezdte megsemmisíteni: a tudományok specializációja, az egyetemek bürokratizációja, valamint a skolasztizálódás. Mindhárom tényező már benne volt pl.: a náciizmus ideológiájában, de az újkapitalizmus is magában hordozza ezt a három komponenset. (Talán nem véletlen, hogy Marcuse is azt mondta, hogy „Aki nem hajlandó beszélni a kapitalizmusról, az nem beszéljen a náciizmusról sem”. Ezzel is utalt arra, hogy bizonyos szubsztanciális

hasonlóságok fedezhetők fel a kettő között.) Ugyanis, a „modern tudomány olyan ismereteket nyújt, amelyek *technikailag* hasznosíthatók. De arra kérdésre nem tud válaszolni, hogy hogyan éljünk. Ez a kérdés számára nem érdekes. A gyakorlathoz való technikai viszonyulás a „hogyan éljünk” kérdéstől való eltávolodáshoz vezet.” (Weiss 2000: 45) Kizárólag a munkára koncentrálnak, a munkatársadalom struktúráinak létrehozásához járul hozzá, melyben az ember elveszíti eredetiségét, identitását, fogyasztóvá redukálódik.

Az oktatás expanziója nem hagyja érintetlenül a hallgatói közösségeket sem, erre vonatkozóan Habermas (1969) is végzett empirikus kutatást, melynek eredménye teljesen illeszkedik az előbbi megállapításokhoz. Korai vizsgálatai azt mutatták, hogy az expanzióba belekerült felsőoktatási intézmények hallgatói szinte kivétel nélkül alkalmatlanok arra, hogy rendszerszerűen megfogalmazzák egyéni véleményüket a gazdasági-társadalmi folyamatokról, sőt, ellenvéleménnyel, bírálatokkal sem élnek. Nem tudják az aktuális viszonyokat kontinuitásukban felfogni, értelmezni. A hallgatók általános gondolkodásáról a következőket írja: „Megdöbbentő a semleges szakértő attitűd: a történelmet csak ritkán tekinti folyamatnak, amelyben a múlt is meghatározza a jelent; a legújabb történelmet máris dossziékba fűzte.” Habermas 1969: 254). A hallgatók elidegenednek nemcsak egymástól és az oktatótól, de az oktatott tantárgytól is.

Ezzel párhuzamosan kibontakozik az úgynevezett re-bürokratizáció jelensége, mely fogalom azt a folyamatot jelöli, melyben az oktatók hivatali, bürokratikus feladatai megnőnek az intézmények autonómiájának következtében. További problémát okozott egy másik változtatás, amely a tanári ellenőrzéssel és értékeléssel kapcsolatos; ez a kredencializmus terminusával írható le. E fogalmat Kozma a következőképpen definiálja: „a tudományos közösség tagjaként az oktató a saját teljesítményére figyel; hallgatója annyiban érdekes számára, amennyiben közreműködik az oktató saját teljesítményében. A tanár (a mester) viszont a hallgatóra figyel. Egyik szerepe az, hogy – önmaga helyett – tanítványának teljesítményét kísérvé figyelemmel. A tömegoktatásban azonban erre már nincs lehetőség; ehelyett időről – időre kampányszerűen ellenőriznie kell. Így az értékelést, amely a fejlődést kísérő valódi tanári tevékenység volna, átalakul tesztek és tudáspróbák adminisztrálásává, aminek személytől függetlenül, értékelőtől függetlenül, szabványosított formában kell megtörténnie. Az oktató nem mint tanár vesz benne részt, hanem csak mint diagnosztus.” (Kozma 2004: 106)

Az eddigiekből is egyértelműen kitűnik, hogy a felsőoktatás tömegesedéséről eltérő álláspontok formálódtak. Abban azonban szinte min-

den oktatáskutató véleménye megegyezik, hogy megfelelő szabályozás nélkül ennek hatásai beláthatatlan szocioökonómiai és szociálpszichológiai károkat képesek okozni. A kérdés itt most úgy merül fel, hogy vajon kinek a feladata korrigálni ezt a helyzetet, milyen legyen a beavatkozás iránya és mértéke? Magyarországon a megoldást rendszerint *az államtól* várják. A következő részben röviden összefoglaljuk, hogy a gyakorlatban nemzetközi viszonylatban milyen megoldásokat kerestek és találtak.

A felsőoktatás és munkaerőpiac összehangolásának módszerei

Ebben a fejezetben azt mutatjuk be, hogy a különböző kormányzatok más-más periódusban milyen módszereket és eszközöket alkalmaztak a felsőoktatás és a munkaerőpiac kongruenciájának kialakításánál, illetve a strukturális munkanélküliség visszaszorítására. Összesen öt módszertani eljárást ismerünk.

Munkaerő-megközelítésen alapuló oktatástervezés:

A felsőoktatás és munkaerőpiac harmonizálása érdekében ezt a makroszintű módszert szokták a leggyakrabban használni, ez a legismertebb és legtöbbször alkalmazott (és persze kritizált) eljárás. Ez a „tervezési folyamat egymást követő, egymáshoz kapcsolódó és egymást kiegészítő és ellenőrző iteratív lépések konzisztens rendszere.” (Polónyi-Tímár 2001: 120) A második világháború után a világ bipolaritása miatt főleg a keleti államokban használták ezt a módszert, ahol a piaci mechanizmusokat háttérbe szorították, az államnak pedig központi helyet adtak. Azonban nem csak a kommunista országok preferálták, a későbbiekben, 1965 és 1975 között OECD is közreműködött e folyamatok kibontakozásában, így Görögország, Törökország, Spanyolország, Portugália és Olaszország is adaptálta ezt az eljárást. A módszer kiindulópontja, hogy: „a kereslet tényezői egymagukban nem elegendők az oktatási rendszer fejlesztésének meghatározásához; az elemzésnél a kínálat tényezőit is figyelembe kell venni. Ilyen feltételek között kétségbe vonható, hogy léteznek olyan objektív gazdasági szükségletek, és hogy a tervezésnek abból kell állnia, hogy ilyen szükségletekhez igazítsa a szakképzést. Az adaptáció nem lehet egyirányú.” (Bertrand 1993: 22)

Ennek gyakorlati alkalmazása hat lépésből áll (Bertrand 1993):

1. A társadalmi munkamegosztás napjainkra igen differenciált, ezért nem lehet egy országosan egységes, közös munkaerőpiaci prognózist készíteni, figyelembe kell venni a regionális eltéréseket (szubszidiaritás elve). Ez azt jelenti, hogy elsőként el kell különíteni a különböző gazdasági ágazatokat regionális összefüggésben, majd ezeket meghatározott aspektusok alapján 20-25 nomenklatúrába csoportosítani.
2. A létrehozott nomenklatúrákat foglalkozási csoportokra kell tovább bontani, majd ezt még tovább differenciálni a szükséges képzettségi szintek alapján. Elemezni kell, hogy adott munkafolyamatok elvégzéséhez, milyen szakképzettség, milyen fokozat szükséges.
3. Ezt követően a demográfusok által készített népesség-előrebecslést kell megszerezni, amely lehet, rövid-, közép- és hosszú távú. Az oktatás ilyen típusú megtervezéséhez az aktuálisan 5-25 éves fiatalok jelenlegi és várható számát kell becsülni – nemek szerinti bontásban.
4. Meg kell becsülni statisztikai idősorok, illetve korfa alapján a várható aktivitási rátát (persze ezek feltételezett, valószínűsített variánsok); ilyenkor azt vázoljuk fel, hogy amikor a szóban forgó nemzedék kikerül az iskolából, akkor várhatóan hány munkavállaló lesz nyugdíjas, mennyi státusz szabadul fel.
5. Az ágazati nomenklatúra és foglalkozási csoportok összevetése után hazai és nemzetközi tapasztalatok és folyamatok figyelembevételével megkapott adatokat a jelenlegi és a jövőbeli gazdaságilag aktív népességre kell vonatkoztatni, összevetni. Az ágazati adatsorok *összessége* adja meg a prognózis-nomenklatúra szerinti foglalkozási csoportok és képzettségi szintek struktúráját a felnőtt korú, aktív lakosság körében.
6. Ha megtudtuk, hogy az iskolából kilépők idejében hányan lesznek a munka világában és mennyien kerülnek ki a különböző oktatási szintekről, akkor számításba kell venni a munkahelyi előrelépést (foglalkozási mobilitást), halálozást, nyugdíjazást, előrehozott nyugdíjazást, technológiai fejlődést, migrációt. Ezek figyelembevételével lehet számszerűsíteni a jövőbeli felmerülő szükségleteket, amelyeket az oktatási rendszernek kell kielégítenie; az oktatási szinteket és szakmákat ezek alapján kell megtervezni.

Most nézzük meg, melyek a leggyengébb komponensei ennek a modellnek, milyen bírálatokkal illették ezt. Először is „a módszer a bérek változásának nem tulajdonít szerepet sem a keresleti, sem a kínálati oldal alakulásában. Ugyancsak nem foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a rendelkezésre álló erőforrások – oktatási és képzési célokra is – szűkösek. Nem veszi figyelembe, hogy a kiszámított iskoláztatási szükséglet milyen ráfordítások mellett biztosítható, s hogy ez mekkora költségekkel jár. Nem ad választ arra a kérdésre, hogy ha költségvetési korlátok akadályozzák a képzési szükségletek teljes körű kielégítését, akkor milyen kritériumok alapján dönthető el, hogy melyik képzési szükségletet kell kielégíteni, és melyiket nem.” (Varga 1998: 102-103)

Ezzel a módszerrel általában 1-2, vagy 15-20 évre előre szoktak tervezni, ami egyszerre rövid és hosszú távú prognózis (Magyarországon a központi tervutasításos gazdaságban a termelési időszakkal azonos periódusra terveztek, vagyis 5 évre.) Az öt év azonban kevésnek bizonyult, hiszen ez rövidebb, mint az oktatásban töltött idő – ha az alapfokú oktatást is ide soroljuk. A hosszú távú tervezéssel pedig az a gond, hogy figyelmen kívül hagyja az externális (külső) hatásokat, valamint az is, hogy a gazdasági prosperitást, a technológiai fejlődést állandónak vélik. Mindezek torzítják a becslési adatokat, használhatatlannak titulálták egy ideig ezt a metódus.

Ugyanakkor hipotézisként fogalmazták meg, hogy a különböző munkafajták helyettesítési rugalmassága nulla. Feltételezték azt, hogy a munkacsoportok között szakmai mobilitás nem létezik, márpedig ez tarthatatlan álláspont; egy mérnök-tanár pontosan el tud látni vezetői feladatokat egy ruhaboltban, mint ahogy egy testnevelő-tanár is képes iskolaigazgatói funkciót betölteni. Emellett ez a módszer nem számol azzal, hogy a munkaerő-utánpótlás nem kizárólag az oktatásból kikerült egyénekkel oldható csak meg, hanem a foglalkozási mobilitásban résztvevőkkel, a munkanélküliekkel és a bevándorlókkal is.

Napjainkra e módszer számos szegmentuma kifinomultabbá vált, a 2000-es évek elején Hollandia, az Egyesült Királyság, Németország és Franciaország is használta, sőt, a rendszerek európai szintű összehangolása is kezdetét vette a Maastrichti-szerződés értelmében. (Még csak elméleti síkon fogalmazódott meg a javított módszer gyakorlati bevezetése, eszerint ötévenként akár restriktív intézkedéseket is alkalmazhatnak mind a felsőoktatás, mind a munkaerőpiac struktúráiban.) A módszer hátrányait az alábbi módosítások révén pontosítják:

- „az állandó együtthatók helyett a foglalkozási és képzési struktúra előrejelzését sokváltozós magyarázó modellekkel végzik,

- az előrejelzéseket középtávra, általában öt évre készítik, mivel ennyi idő alatt valószínűleg nem történnek drámai változások a munkaerő-piacon,
- az oktatási keresletet és kínálatot nem hasonlítják össze részletesen valamennyi évre az előrejelzési perióduson belül, hanem inkább a különböző foglalkozások kilátásait általánosságban határozzák meg az előrejelzési időszak egészére, *jó* és *rossz* kategóriákban,
- az előrejelzéseket két évente felülvizsgálják, és a munkaerő-piacon történt esetleges újabb fejlemények figyelembe vételével korrigálják azokat,
- az előrejelzések eredményei mellett a foglalkozási csoportok perspektívájának meghatározásához a munkaerőpiacot más módszerekkel vizsgáló kutatások eredményeit is felhasználják,
- az eredményeket kiegészítik olyan rugalmassági vizsgálatokkal, amelyek a különböző képzettségű munkák közötti helyettesítési lehetőségeket, valamint a munkaerő foglalkozások és szektorok közötti mobilitását vizsgálják.” (Varga 1998: 108)

A munkaerő-megközelítésen alapuló oktatástervezésnek társadalomtörténeti (vagyis a korrigálatlan metódus) hátrányos tapasztalatairól a következőket olvashatjuk: „A kelet-európai tervgazdaságokban, amelyek ilyen téren jól működtek, általában 5 évre előre gazdasági tervet készítettek, amelynek alapján meghatározhatták, hány mérnökre vagy orvosra van szükségük. Az oktatási intézményeket ezek után úgy finanszírozták, hogy a végzettek száma megegyezzen a tervezett szinttel. Módosított formájában hasonló módszer működött fél-tervgazdaságokban, például Svédországban. Számos kísérletet tettek ennek megvalósítására az Egyesült Királyságban is, és még többet a fejlődő országokban. A legtöbb katasztrofális következménnyel járt. Növelték a természettudományos szakok hallgatói létszámát, majd kiderült, hogy nincsen erre igény. Úgy döntöttek, hogy túl sok orvos dolgozik az országban, tehát egészségügyi iskolákat zártak be, ami az 1960-as években orvoshiányhoz vezetett. Elhatározták, hogy a születési ráta csökkenésére tekintettel csökkentik a tanárképző főiskolák számát. A születésszám hirtelen emelkedni kezdett, így az 1960-as években tanárhiány alakult ki.” (Glennerster 1999: 321)

Költség-haszon elemzés módszerei:

A következő módszertani eljárás a költség-haszon elemzésre épül, az egyéni és társadalmi megtérülési ráták kiszámítása alapján próbáljuk meg a felsőoktatás és a munkapiac kongruenciáját létrehozni. A módszer alkalmazói úgy vélik, hogy azokba az oktatási szintekbe kell jelentős anyagi forrásokat invesztálni, amelyeknek *társadalmi* megtérülési rátái magasak, amelyekből nem csak az egyén húz hasznot, hanem a társadalom többi tagja is. Mivel a társadalmi megtérülési ráta a munka világán keresztül realizálható, nyilvánvaló, hogy azokra a képzésekre kell nagyobb hangsúlyt helyezni, ahol ez a megtérülési ráta magas, ahol pedig alacsony, ott kevesebb figyelmet kell szentelni a finanszírozásnak. Az oktatás társadalmi- és egyéni megtérülési rátái pontos információkat közölnek arról, hogy mely képzéseket kell preferálni vagy hátrébe szorítani a felsőoktatás struktúrájában.

Ahhoz, hogy további gondolatmenetünk érthetővé váljon, ezen a ponton néhány fogalmat és összefüggést kell előbb tisztáznunk.

Egyéni megtérülési ráta azt mutatja meg, hogy a tanulás az egyén számára mennyire jövedelmező. A *társadalmi megtérülési ráta* pedig azt mutatja, hogy a társadalom számára mennyire jövedelmező költeni a különböző oktatási szintekre. Arra a kérdésre ad választ, hogy vajon hatékony-e, és ha igen, mennyire, a kormányzati redisztribúció az eltérő oktatási programok között?

A költség-haszon elemzés logikájának kiindulópontja az, hogy az oktatásra fordított kiadások és a haszon pénzben (tehát matematikailag) mérhető legyen (T. Kiss 2012). Az egyéni és a társadalmi hasznok és költségek azonban egymástól különböznek, eltérő módon kell megállapítani ezeket.

Egyéni közvetlen költségek: ide azok a közvetlen pénzbeli kiadások tartoznak, amelyek a tandíjjal (beiratkozási díj, már amelyik országban van), iskolázási felszerelések költségeivel, iskolázáshoz kapcsolódó utazással, szállással, öltözködéssel vannak összefüggésben. A támogatások (például ösztöndíj) mértékével azonban csökkenteni kell ezt a kiadást.

Egyéni közvetett költségek: ebbe a kategóriába az elmaradt jövedelmeket soroljuk. Ennek meghatározása viszont nem könnyű feladat, mert a hallgatók meglehetősen nagy arányban vesznek részt részmun-kaidős foglalkoztatásban és nyári munkákban. A közvetett költségek mértékét az innen származó jövedelemmel csökkenteni kell. A gyakorlatban az egyéni közvetett költségeket úgy szokták megállapítani, hogy az érintett személy korcsoportjába tartozó dolgozók keresetét veszik alapul. „Így például egy első éves hallgató elmaradt keresetét egy azo-

nos életkorú, de teljes munkaidős munkaerő-piacra a középiskola után belépő személy tényleges keresetével, egy másodéves hallgató elmaradt keresetét egy azonos életkorú, de egy év felsőoktatás után a munkaerő-piacra belépő tényleges keresetével, és így tovább. A gyakorlatban ritkán van elég adat, hogy az elmaradt jövedelmeket ennyire körültekintően becsüljük meg. Általában tanulmányi idő egészére az azonos életkorú, de egy iskolai fokozattal alacsonyabb végzettségűek tényleges kereseteivel becsüljük az elmulasztott jövedelmeket. Tehát a másod-, harmadéves stb., hallgatók potenciális keresetét az azonos életkorú, középiskolai végzettségűek kereseteként számítjuk ki.” (Varga 1998: 46-47) Ebben az esetben mindenkor a nettó jövedelmet vesszük alapul.

Közvetlen társadalmi költségek: az oktatási tanintézmények nem csak oktatással összefüggő funkciókat látnak el, hanem például szociális és egészségügyi feladatokat is. A közvetlen költségek kizárólag az oktatással kapcsolatban álló költségeket foglalják magukba, a többit nem, ennek megállapításának a kettőt külön kell választani.

Közvetett társadalmi költségek: a hallgatók felsőoktatásban való részvétele miatt kieső jövedelmeknek társadalmi vonatkozásai is vannak, nem csak individuális. Egészen pontosan azért, mert a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőknek nagyobb a jövedelmük, magasabb a teljesítőképességük, több adót is fizetnek. Közvetett társadalmi költségnek számítjuk az elmaradt adózatlan jövedelmek, a kiesett output-ot; ekkor mindig a kiesett bruttó béreket vesszük alapul. Emellett meg kell említeni még, hogy az oktatási intézmények kiesnek az általános forgalmi adó (ÁFA) alól, amely szintén költségként definiálható a társadalom oldaláról. Továbbá, az intézményi épületek amortizációját és az elmaradt bérleti díjak (mivel az intézmény épületét és felszerelését csak részlegesen lehet bérbe adni) is terhet jelentenek a társadalom részére.

Most térjünk rá, milyen módszerekkel számoljuk ki a megtérülési ráták alkalmazásával a különböző oktatási szintek gazdasági hasznát. Erre azért van szükség – mint azt fentebb említettük –, mert mindezek alapján statisztikailag mérhetővé válik, hogy mely képzéseknek, karoknak, valamint szakok által nyújtott ismereteknek mekkora a társadalmi és egyéni megtérülési rátája. A magasabb *társadalmi* hozamot termelő képzéseket lehet fejleszteni, az alacsonyabb profitot realizáló képzéseket pedig marginalizálni kell, hiszen az ott megszerzett tudást kisebb hatékonysággal lehet a munkaerő-piacon értékesíteni. Ennek megállapításához a „belső megtérülési ráta” módszerét alkalmazzuk, melynek három típusa különíthető el egymástól.

Részletes módszer: ez az eljárás rendkívül pontos adatokkal szolgál, azonban az a hátránya, hogy csak akkor alkalmazható, ha rendelkezésünkre áll a vizsgált csoport, csoportok életkor és iskolázottság szerinti kereseti (bruttó, nettó) adatsora. Mindezt ki kell egészíteni az oktatás közvetlen költségeivel és így már az egyéni és társadalmi megtérülési ráták is kiszámíthatóvá válnak. (Logikus, az egyéni megtérülési ráta a nettó keresetek és a közvetlen társadalmi költségek, a társadalmi megtérülési ráta pedig a bruttó jövedelem és közvetlen társadalmi költségek alapján határozható meg.) Az ilyen részletes és feldolgozott adatsorok hiányában (ami igen gyakran előfordul) szoktuk alkalmazni a rövidített módszert.

Rövidített módszer: az adatok hiánya miatt ezzel a módszerrel egy durva becslést, valószínűsítést végezhetünk, az eredményeket ezek ismeretében kell kezelni, használni. Kiszámítási módja: ez a megtérülési ráta egyenesen arányos az adott végzettségűek átlagjövedelmével, és fordítottan arányos a végzettség megszerzéséhez szükséges tanulmányi idővel és az éves közvetlen társadalmi költségekkel. A módszer részleges hibája az, hogy figyelmen kívül hagyja azt a tényt, hogy az iskolázási kiadások nem mindig azonos időszakban merülnek fel (ezt azonban súlyozással korrigálni lehet). Emellett abból a hibás hipotézisből indul ki, hogy a keresetek nem növekednek az idő múlásával, valamint a különböző iskolai végzettségűek jövedelemkülönbségét konstansnak tekinti.

Nettó jelenérték vizsgálat: ez a legritkábban alkalmazott eljárási mód. Itt adott diszkontráta mellett kiszámítjuk az egyén aktuális emberi tőke nettó értékét. Ha az eredmény pozitív, akkor az oktatás számára hasznot hozott. Ez fordítva is igaz. A diszkontráta megállapításánál az időpreferencia-ráta mértékét kell szem előtt tartani.

Friedman-i módszer: a Nobel-díjas közgazdász az oktatás és munkaerőpiac kongruenciájával kapcsolatos nézeteit a *Kapitalizmus és szabadság* (1996) című könyvében fejtette ki. Kiindulópontja szerint hosszantartó harmonikus viszonyrendszert akkor lehet kialakítani az oktatás és munkaerőpiac között, ha a piaci mechanizmusoknak szabad teret nyújtunk, kizárólag a kapitalista termelési mód hoz megoldást. Az állam helyett a piaci automatizmusok korrigálják a kudarcokat, és egy dinamikus növekvő pályára állítják a szóban forgó rendszereket. Ezért be kell vezetni a kvótás-módszert, amelynek értelmében az államnak egy fix összegű támogatást utalvány (voucher) formájában kell nyújtania minden szülőnek ahhoz, hogy gyermekét adott iskolázottsági szinten oktathassa. Ha a szülő egy drágább, de jobb oktatási tanintézménybe kívánja járattatni gyermekét, akkor ezt az összeget kipótolhatja.

Verseny alakul ki az oktatási intézmények között a gyermekekért, illetve a hallgatókért, melynek végén csak a leghatékonyabban működő iskolák maradnak életben – ez szolgálja leginkább a társadalom érdekét. „A leghatékonyabb iskolák magukhoz vonzzák a diákokat és az erőforrásokat, míg a többiek visszamaradnak. Ez a szabadpiaci szolgáltatók közötti hatékonysági verseny hagyományos formája – ezt nevezzük röviden E-versenynek.” (Glennerster 1999: 331.) A Friedman-i eljárást inkább elméleti jellegű, rendkívül kevés állam alkalmazza, mert a területi egyenlőtlenségek hirtelen elszabadulnának. Azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy piaci körülmények között a piaci megoldások hosszú távon harmóniát teremthetnek. Ez már többször bizonyítást nyert, persze, szigorúan elméletileg.

Zárszó helyett

A felsőoktatás és munkaerőpiac viszonya összetett, folyamatosan változó, gyakran egymásnak feszülő, néha harmonikus. A dinamikus átalakulásokra adott válaszok és az alkalmazkodás képessége hatással van mindkettőre. Ahhoz, hogy relatíve kiegyensúlyozott viszony alakuljon ki a rendszerek között, intervenciót alkalmaznak, azonban ennek helyességét és fenntarthatóságát döntően befolyásolja az, hogy ki, milyen módon, helyen és formában avatkozik be. A hazai és nemzetközi tapasztalatok eddig sorra azt támasztják alá, hogy a két struktúra összehangolásánál kizárólag gazdasági aspektusokat vettek elsődlegesen figyelembe, az emberi szempontok és az időtényező háttérben maradtak. Mindez aktuális a magyar felsőoktatás számára is: ebben a rendszerben gyors, főként anyagi szempontok szerinti, valamint a társadalom és a munkaerőpiac legitimációja nélkül bármilyen változtatást elindítani...

Irodalom

- ALTBACH P. (2002): *The Decline of the Guru*. Chesnut Hill: Boston College.
- ARTNER ANNAMÁRIA (2006): *Globalizáció alulnézetben. Elnyomott csoportok – lázadó mozgalmak*. Budapest: Napvilág Kiadó.
- BERDE ÉVA – CZENKY KLÁRA – GYÖRGYI ZOLTÁN – HÍVES TAMÁS – MORVAY ENDRE – SZEREPI ANNA (2006): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest: FKI.
- BERTRAND, O. (1993): *Az emberi erőforrások tervezése*. Budapest: Felsőoktatási Koordinációs Iroda.
- BOURDIEU, P. (1978): *A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése*. Budapest, Gondolat Kiadó.
- FERGE ZSUZSA (1997): És mi lesz, ha nem lesz? In: Gombár Cs. – Hankiss E. – Lengyel L. (szerk.): *És mi lesz, ha nem lesz?* Budapest: Korridor Kiadó. 146-175.
- FRIEDMAN, M. (1996): *Kapitalizmus és szabadság*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- GALASI PÉTER – VARGA JÚLIA (2006): *Hallgató létszám és munkaerőpiac*. Budapest, FKI.
- HABERMAS, J. (1957): Das chronische Leiden der Hochschuleureform. *Merkur*, 109. füzet, 265-284.
- HABERMAS, J. (1969): Az iskolai és a főiskolai képzés hatása a diákok politikai tudatára. In: Huszár Tibor – Sükösd Mihály (szerk.): *Ifjúságszociológia*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Kiadó. 252-263.
- HRUBOS ILDIKÓ (1995): A felsőoktatási rendszer válasza a változó társadalom kihívásaira. www.mtapti.hu/mszt/19954/hrubos.htm
- KÉZDI GÁBOR – VARGA JÚLIA (2007): Téveszmék és álterápiák. *Figyelő*, 2: 20-23.
- KOZMA TAMÁS (2004): *Kié az egyetem? A felsőoktatás szociológiája*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KÖVÁRI GYÖRGY – POLÓNYI ISTVÁN (2006): A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei. <http://www.ofakht.hu/muh/muhfr.html>
- LUHMANN, N. (1982): *The Differentiation of Society*. New York: Columbia UP.
- LUXEMBURG, R. (1979): *A tőkefelhalmozás*. Budapest: Kossuth Könyvkiadó.
- MANKIW, N. G. (2005): *Makroökonómia*. Budapest: Osiris Kiadó.

- MARTIN, H. – SCHUMANN, H. (1998): *A globalizáció csapdája*. Budapest: Perfekt Kiadó.
- MARX, K. – ENGELS, F. (1959): *A Kommunista Párt kiáltványa*. Budapest: Kossuth Könyvkiadó. 437-471.
- MARX, K. (1962): *Gazdasági-filozófiai kéziratok 1844-ből*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- NAGY PÉTER TIBOR (2010): A felsőfokú végzettségűek státusinkonzisztenciája. *Educatio*, 3: 402-418.
- POLÓNYI ISTVÁN – TÍMÁR JÁNOS (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.
- POLÓNYI ISTVÁN (2000): *Oktatás-gazdaságtan pedagógusok számára*. Debrecen: Debreceni Egyetem. 3. fejezet.
- POLÓNYI ISTVÁN (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. *Educatio*, 3: 384-401.
- SIMAI M. (2000): Globális kihívások és a tudomány válaszai. In: Simai M. – Gál P. (szerk.): *Új trendek és stratégiák a világgazdaságban. Vállalatok, államok, nemzetközi szervezetek*. Budapest: Akadémiai Kiadó. 11-25.
- SZALAI ERZSÉBET (2001): *Gazdasági elit és társadalom a magyarországi újkapitalizmusban*. Budapest: Aula Kiadó.
- SZALAI ERZSÉBET (é. n.): *Eredeti tőkeátcsoportosítás és szociális jogok*. <http://beszelo.c3.hu/03/03/06szalai.htm>
- SZALAI ERZSÉBET (2005): *Socialism. An Analysis of its Past and Future*. Budapest, New York: CEU Press.
- T. KISS JUDIT (2012): A humán tőke statisztikai mérhetősége. *Statisztikai Szemle*, 1: 64-88.
- WEBER, M. (1979): *Gazdaságtörténet*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Kiadó.
- WEISS JÁNOS (2000): *Tizenkét előadás a Frankfurteri Iskoláról a diákmozgalmakról*. Budapest: Áron Kiadó.

BOCSI VERONIKA

MUNKAÉRTÉKEK A FELSŐOKTATÁSBAN

Bevezetés

Tanulmányunkban arra vállalkozunk, hogy a hallgatók munkaértékeit a gazdasági helyzetük, valamint a munkaerőpiacon történő jelenlétük segítségével próbáljuk megmagyarázni, illetve megkeressük a munkaértékek, illetve az értékpreferenciák közötti kapcsolatot. Az elméleti fejezetek bemutatják a munka és az érték fogalmának az összekapcsolódását, körbejárják a munkaértékek aktuális változásainak problematikáját, valamint a témában korábban megtörtént regionális elemzések eredményeit mutatják be. Az empirikus rész a HERD adatbázis³ kvantitatív elemzésén alapul, s az előbb felvázolt területeket a Debreceni Egyetem, a Nyíregyházi Főiskola, valamint a Debreceni Református Hittudományi Egyetem Kölcsey Ferenc Tanítóképzési Intézet diákjainak mintáján elemezi.

Az értékek és a munka világának kapcsolata

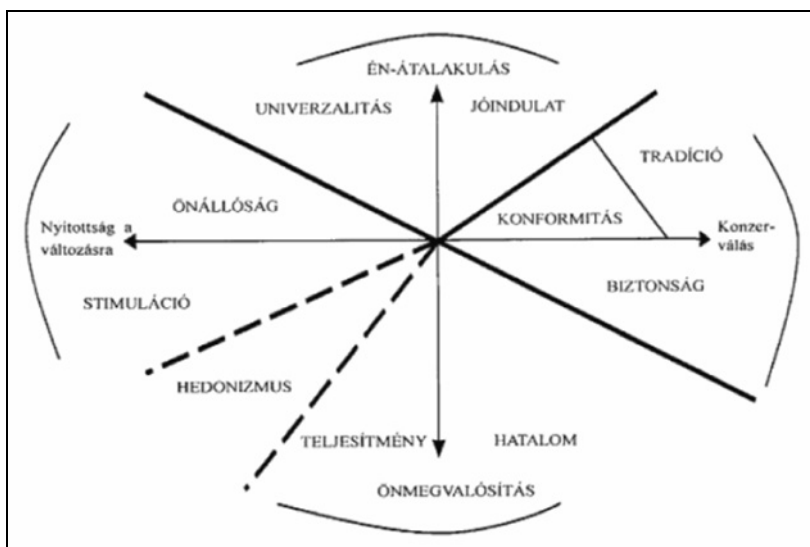
A munka jelensége az értékpszichológia szemszögéből is releváns módon megközelíthető, hiszen ha áttekintünk a preferenciákat felmérő item-sorokon, azokban több, a munkával kapcsolatos tétel is szerepel: ilyen például a Rokeach(1973)-tesztben az „elvégzett munka öröme”, amely az egyik célértéket képezi. Más megközelítésben ugyanakkor a munka inkább az eszközértékek felé konvergál – gondolunk itt a szorgalmas vagy a törekvő itemekre.⁴ Azt is láthatjuk, hogy az értékek konstruálódásának folyamata a gazdasági alapokba is beágyazott (Keller 2008b), valamint a munka bizonyos értelmezései a társadalmi rétegződéshez illeszkednek (Weber 1982).

³ Higher Education for Social Cohesion. Cooperative Research and Development in Cross-border Area. Regisztrációs szám: HURO/0901/253/2.2.2. Vezető: Prof. Dr. Kozma Tamás.

⁴ Hogy az egyetemisták értelmezésében a munka cél és eszköz is lehet, arra a munkaértékek faktoranalízise fog rámutatni. Éppúgy látni fogjuk azt is, hogy az ideálisnak vélt munka bizonyos értékjegyekkel felruházható vagy önmagában is értéket képez, míg más esetben a munka „elkerülése” és minimalizálása tűnik vonzó alternatívának.

A Schwartz(1992)-féle modellre, amely az értékeket egy kétdimenziós térben helyezi el, a munka különböző értelmezései is kivetíthetők. A munka azon felfogása, amelynek célja a siker vagy az ambíció, az önmegvalósítás szférájához illeszkedik. Összefüggésbe hozható a munka jelenségével az önállóság szegmense, hiszen a kreativitás, illetve a szabadság ezen a területen is értelmezhető fogalmak. A konzerváláshoz kapcsolódó jegyek, mint a segítőkészség vagy az egyenlőség leginkább a segítő szakmák attitűdjeit képezik le. Úgy véljük, hogy a biztonság szférájában a munkajellegű tevékenységek leginkább abban a formában tudnak megjelenni, hogy a státus-megtartáshoz és a megszokott élet-színvonalhoz szükséges keretfeltételeket biztosítják, míg a hedonizmus és az stimuláció területe a monoton, mechanikus jellegű munkák vagy a munkaorientált életforma ellentettjeként is értelmezhető (1. ábra).

1. ábra
A tíz alapérték szerveződése Schwartz modellje szerint
 (forrás: Keller 2008a)



A munka értelmezéseinek egyfajta történeti megközelítését Weber (1982) adja, aki a protestáns etikával a munka felfogását a fenti modellben az önkiteljesítés irányába mozdítja el, még ha ennek a jelenségnek egyértelműen vallási jellegű magyarázata és teleológiája is van. A munka hivatássá és önértékké válása, az ahhoz való pozitívabb, más tartalmú viszony jól elkülöníthető a korábbi időszakokban domináns

értelmezéstől. Weber ugyanakkor nem tekintette teljesen egységesnek a korábbi korok gazdasági etikai rendszereit sem, s a különböző társadalmi csoportok esetében eltérő etikai konstrukciókról írt – ennek természetesen a munkára is vonatkozó kitételei is adottak (Weber 2009). A különböző társadalmi rétegek eltérő munkafelfogása, munkához kapcsolódó értékei és attitűdjei más elméletekben is megjelennek. Kiss (1997) munkaparadigma szerint gondolkodó emberképe inkább a mai társadalmak alsóbb szegmenseihez, valamint az idősebb generációk világképéhez illeszkedik, és modellez számunkra egy olyan személyiségstruktúrát, ahol a kereső munka az identitásképzés alapját képezi, s amiben a munka az emberi élet mindennapjait strukturálja és értelemmel tölti ki.

A szerző ennek mintegy az ellenpontjaként a szabadidő-paradigmát nevezi meg, amely esetében a hangsúlyok a munkától eltolódnak, s az énkép alapját immár a kötetlen tevékenységek jelentik. Mindez a fiatalabb generációk esetében, tehát az elemzésünk alanyait adó populációban válik megragadhatóvá az utóbbi évtizedekben. Ha az itt leírtakat a Schwartz-féle modellhez illesztjük, akkor a munkaparadigma a kördiagram alsó és jobboldali szegmensét öleli fel (jóllét, kiszámíthatóság, biztonság), míg a szabadidő-paradigma a hedonizmushoz illeszkedik. A munkaértékek distanciáinak generációkba való beágyazottságát, s az ide kapcsolódó itemek hátrébb sorolását más hallgatói vizsgálatok is megerősítették (Bocsi & Tornyai 2012b). Mindez magyarázható az ifjúsági életszakasz félfüggetlen jellegével, amelyet ha Inglehart (1997) szükségességi hipotézisével magyarázunk meg, választ kapunk a fiatalabb generációk posztmodern irányába gravitáló orientációjára. A munkától való elfordulás, keletkezzen akár a „munka elfogyásából”,⁵ akár az életstílus és szabadidő felértékelődéséből, negatívabb és passzívabb, az önkitaljesítéstől távol álló munkaattitűd kialakulását eredményezheti.

A fiatalok értékstruktúrájának ez irányba történő elmozdulása természetesen értelmezhető a munkaerőpiaci folyamatokkal is, hiszen az életpályák differenciálódása és kiszámíthatatlansága okán a munkába állás már nem képezheti fix, valamint minden esetben bekövetkező szakaszát a fiatalok életpályáinak (Kohli 1990). S ha a munkába állás meg is történik, az sok esetben atipikus munkarendet (Kóródi 2004),

⁵ Ennek hatása különösen annak fényében lehet hangsúlyos, hogy az államszocializmus hivatalos ideológiája kimondottan munkaközpontú volt. Füstös & Szokolczai (2013) a rendszerváltás utáni Magyarországon a munka értékének csökkenését mutatta ki.

nem bejelentett foglalkoztatást vagy olyan státuszú foglalkozást jelent, amely nem mindig kedvez a munka identitásképző és rendező erejének.⁶ A munkáról vallott elképzelésekre és gyakorlatokra ugyanakkor nem csak a rendszerváltás utáni munkanélküliség hatott, hanem az atipikus munkaformák megjelenése is. A projektmunkák megkövetelte életmód esetében például a munka és a szabadidő összekeveredik, a munkafolyamatok intenzitása hektikus lesz, s azok beleszűrődnek a korábbi nyugalmi periódusokba. Ugyanakkor mindez egyfajta alternatívát is kínál a nap nyolc órás, fix kezdő- és végponttal jellemezhető munkarenddel szemben.

A munkához való viszony, annak értelmezése a társadalmi egyenlőtlenségekhez is kapcsolható. Bizonyos aspektusai, mint például a munkavégzéssel kapcsolatos távlati tervek megléte, az időhorizontok mértékéhez és nagyságához illeszthető. Ez egyes esetekben a társadalmi mobilitást is megakadályozhatja (Lewis 1968), más alkalmakkor pedig az erre való „átállás” elősegítheti azt (Thomson 1990). A munka pozitív értéktelítettsége a társadalom alsóbb szegmenseiben is jelentős, ugyanakkor ez nem minden esetben jellemezhető a hatékonyság és a racionalitás fogalmaival. A középosztály Bourdieu(1978)-féle értelmezésében a munkaközpontú gondolkodás erős céleléréssel, a mobilitási és a rekonverziós lehetőségek tudatos ismeretével párosul, amelynek érdekében az inkriminált társadalmi csoportok jelenlegi igényeiket és vágyaikat elodázni képesek. A hatékonyság és a racionalitás sokkal inkább illeszkedik a középosztály gondolkodásához: mindez az egyes társadalmi rétegek eltérő munkaértelmezését támasztja alá. A társadalmi mobilitás és a munkaértékek sajátos kapcsolata, ha nem is direkt módon, de Lengyel (1989) történeti tárgyú elitkutatásiban is megjelenik.⁷ A munka proszociális értelmezése minden bizonnyal azokkal a társadalmi csoportokkal hozható kapcsolatba, ahol ez a beállítottság dominánsabbnak mutatkozik – a felsőoktatás területén például ilyenek az alacsonyabb presztízzsel bíró főiskolai karok diákjai (Veroszta 2010) vagy a női hallgatók csoportja (Bocsi 2012a).

⁶ Mills az atipikus munkarend és az alacsony státuszú munkahelyek együtt járását „Mc’munka” kifejezéssel jelöli. Ezeket a munkakörök általában fiatalok töltik be. (Mills 2004)

⁷ Itt a gazdasági elit három generáció segítségével történő megközelítésére gondolunk.

A hallgatók munkával, munkaattitűdjével kapcsolatos elméletek és kutatások rövid áttekintése

Ha az előbbi gondolatmenetből indulunk ki, miszerint a munkaértékek és attitűdök a társadalmi csoportokra jellemző sajátos rajzolatokat mutatnak, akkor a felsőoktatást vizsgálva azt kellene tapasztalnunk, hogy abban a középosztály értelmezése dominál. Ugyanakkor a diákok félfüggetlen életmódja elviekben el is távolíthatja a populációt a munkaközpontú gondolkodástól. A 90-es években kezdődő felsőoktatási expanzió az egyetemek és a főiskolák világát sokkal árnyaltabbá, szegmentáltabbá tette, amely már nem jellemezhető sem egységes hallgatói, sem pedig oktatói kultúrával (Pusztai 2010) - ezt továbbgondolva a munkaértékek területén is törésvonalaknak kell húzódnia. Tovább bonyolítja a képet a hallgatói munkavállalás és a diákmunkák rendszerének előretörése az elmúlt másfél évtizedben, amely a populáció egy jelentős hányadát különböző okok és célok által vezérelve a munkaerőpiac különböző szegmenseibe vezette. A diákokat a munka világa felé mozdíthatta el a bolognai képzési rendszer bevezetése, amely a hallgatók egy jelentős részének sokkal inkább hozta elérhető közelségbe a munkakeresés és vállalás időpontját. Természetesen az aktuális munkaerőpiaci tendenciákat is meg kell említenünk: Györgyi (2012) kutatásai alapján kijelenthetjük, hogy bár a diplomások aránya a munkanélküliek csoportján belül még mindig kedvezőnek mondható, az ezredforduló után már megragadhatóvá váltak a felsőfokú végzettségűek elhelyezkedési nehézségei. Korábban idéztük már a „munka elfogyásának” és az életpályák differenciálódásának a jelenségét – ez utóbbi tendencia mintha ezeket az elemeket a felsőoktatás korábban „királyi utat” biztosító életpályájába emelné be. Ha pedig azt mondtuk, hogy ott ez a jelenségekör egyrészt kiábránduláshoz, s egyfajta szabadidő-orientált életforma megvalósulásához vezethet, elképzelhetőnek tartjuk, hogy az egyetemek és a főiskolák világában a diákok egy részének a gondolkodását is ezek a trendek fogják jellemezni. Egy passzívabb, közönyösebb, értéksemleges választásokkal jellemezhető csoport meglétét egy, a Partium térségének felsőoktatását vizsgáló kutatás már bizonyította (Pusztai et al 2011). Másrészt viszont a szűkülő lehetőségek egyfajta versenyhelyzetet is teremtenek, amire a hallgatók egy másik csoportja reagálhat úgy, hogy mintegy „bedolgozza” magát a munkaerőpiacra, s ennek elemei mind a fizetett,

mind pedig az önkéntes munkák⁸ területét érintik. A munkaerőpiacon való jelenlét azonban nem minden esetben illeszkedik a hosszú távú munkaerőpiaci tervekbe – ennek lehet az oka egyszerűen a létfenntartás biztosítása (a nem tradicionális hallgatók számának növekedése, valamint az oktatás önköltsége minden bizonnyal megemeli ezt a típusú munkavállalást), vagy a szabadidős és fogyasztási szükségletek kielégítése. A hallgatói munkavállalás lehetőségeit természetesen a campusok közelében található munkalehetőségek spektruma is nagyban befolyásolja.

Az értékek konstruálódásának folyamatában ugyanakkor nem szabad szem elől tévesztenünk azt sem, hogy az intézmények jelentős hatást gyakorolnak a diákok gondolkodási struktúrájára. A hatások komplex rendszerként értelmezhetők, hiszen nem pusztán az egyetemek és főiskolák manifeszt céljai irányadók, hanem a látens struktúrák is. A szakmai gyakorlatok, terepgyakorlatok és egyéb, a munkaerőpiaccal szimbiózisban megvalósuló tevékenységek egyfajta szocializációs folyamatot generálnak, amely azonban a felsőoktatás különböző szegmenseiben teljesen eltérő beállítottságok irányába mozdíthatja el a hallgatókat. Könnyű belátnunk, hogy mindezt a különböző tudományterületek, szakmák elhelyezkedési lehetőségei, az elérhető keresetek, valamint a kínált életpályák és munkarendek is alakítják – ugyanakkor az elérhető munkaerőpiaci pozíciók mintegy előzetes szűrőként is vonzhatják a bizonyos attitűdökkel és elképzelésekkel rendelkező diákokat.

A Debreceni Egyetemre (és a Partium más felsőoktatási intézményeire) fókuszáló kutatások eredményeiből már nagyvonalakban ismerhetjük a hallgatói munkavállalás és a munkához való viszony főbb jellemzőit. A TERD kutatás (The Impact of Tertiary Education on Regional Development)⁹ 2010-es adatbázisát elemezve, amely mester-szakos diákok karokra és intézményekre reprezentatív mintáján alapult, kijelenthetjük, hogy a diákok 60,4 százaléka rendelkezett munkatapasztalattal, ennek azonban csupán 16,5%-a jelentett rendszeres munkavégzést. A munkavállalás ténye és típusai (pl. alkalmi, rendszeres, önkéntes) a településtípusba való magas fokú beágyazódást mutatott (Bocsi & Szabó 2013). Fényes (2010) a régióban a diákok munkaattitűdjét gender szempontból elemezte, s jutott arra a következtetésre, hogy a

⁸ Az önkéntesség modern típusa (Fényes & Kiss 2009) távlati tervekkel és vélt megtérüléssel is jellemezhető, s az így végzett munka az önéletrajz bizonyos pontjaiba beleírható.

⁹ Tertiary Education and Regional Development, 2007-2010. OTKA number: T-69160, Projekt menedzser: Prof. Dr. Kozma Tamás.

férfiak sokkal inkább preferálják a flexibilis munkaidőt vagy a magasabb fizetést, míg a nők esetében előtérbe került a munka családi élettel való összeegyeztethetősége és felelősségteljessége is. A nemek munkához való viszonyulása nem mentes belső ellentmondásoktól és törésvonalaktól sem, hiszen a férfiaknál erőteljesebben jelent meg a teljesítményközpontú munka iteme mellett a „ne legyen megerőltető” kijelentés is. Pusztai (2013) szintén a TERD adatbázist felhasználva altruista, élményközpontú, kockázatminimalizáló, karrierorientált és függetlenségre törekvő orientációkat különített el – ezek a kategóriák a már korábban idézett Schwartz-féle tipológiában is jól értelmezhetők. A szerző úgy találta, hogy a magas státusú hallgatók erőteljesebb tudásorientációval jellemezhetők, de a körükben megfogható az élményközpontú munka dominánsabb jelenléte is, miközben a család társadalmi státusa és a munkaértékek között nem húzódott kapcsolat.

Hallgatók munkaértékeinek vizsgálata

Mint korábban említettük, az elemzésünkhöz a HERD kutatás több 2619 főt számláló mintáját használtuk fel - ugyanakkor ez az adatbázis három ország felsőoktatási intézményeire terjedt ki. Ezért leválasztottuk a magyarországi hallgatókat, akik a Debreceni Egyetem, a Nyíregyházi Főiskola, illetve a Debreceni Református Hittudományi Egyetem Kőlcsey Ferenc Tanítóképző Főiskola nappali tagozatos, alapszakos tanulói voltak (N= 1295). A lekérdezés a 2012-es év tavaszán történt karokra reprezentatív mintavétel segítségével.¹⁰ A magyarországi területre való szűkítést azzal indokolhatjuk, hogy az elemzésbe bevontunk olyan változókat is (pl. a hallgatói munkavállalás megléte, típusai), amelyek az országok között komoly különbségeket rajzoltak volna ki. Vizsgálódásunk során azt feltételeztük, hogy:

1. A gazdasági pozíció, amelyet a lekérdezés során objektív és szubjektív mutatókkal is feltérképeztünk, befolyásolja a munkaértékek faktorait. Úgy gondoltuk, hogy a proszociális munkaértékek a hallgatók kedvezőtlenebb gazdasági helyzetű csoportjaiban lesznek elfogadottabbak, míg a gazdasági tőkét nagyobb mértékben birtokló csoport a maximalista jegyekkel lesz leírható.

¹⁰ A kutatási eredményekről lásd bővebben:
<http://unideb.mskszmsz.hu/hu/kutatasi-eredmenyek>.

2. Feltételezésünk szerint a tanév közben történő munkavégzés a maximalista, valamint a családfenntartó faktorokkal rajzol ki kapcsolatot.
3. Az értékklaszterek esetében két összefüggést prognosztizáltunk: egyrészt a vallásos klaszter és a proszociális munkaértékek együttmozgását, másrészt pedig az ateista csoportban a maximalista faktor magas elfogadását.

A gazdasági tőke objektív mutatóit a tartós fogyasztási javakkal térképeztük fel, ugyanakkor a lekérdezés során elkülönítettük a családi, illetve a hallgatói tőkét. A kérdőívben a következő itemek meglétét vizsgáltuk: saját lakás vagy ház, nyaraló vagy hobbitelek, plazma vagy LCD tévé, számítógép vagy notebook, táblagép vagy e-book olvasó, mobil internet, mosogatógép, klímaberendezés, személyautó, okostelefon. Ezek mennyisége alapján (egy sincsen, egy van, több is van) képeztük a gazdasági tőke indexértékét, majd a diákokat közel 33%-os csoportokba osztottuk, s így elkülönítettük az alacsony, a közepes és a magas gazdasági tőkével bíró almintát. A gazdasági helyzet szubjektív megítélése során a hallgatónak egy tízfokozatú skálán kellett pozicionálni magát az országos, a baráti kör, valamint a diáktársak anyagi helyzetéhez viszonyítva (ebben az esetben a skálák mediánértékéhez viszonyítva alakítottunk ki egy attól kedvezőbb, illetve kedvezőtlenebb megítélésű almintát). A diákok munkavégzésének felmérése kapcsán a következő válaszlehetőségeket használtuk fel: szünetekben dolgoztam, tanév közben fizetett munkát végeztem, valamint nem fizetett, önkéntes munkát végeztem. Az értékpreferenciák vizsgálatokor egy tizenhat itemből álló értéksort alkalmaztunk, amelyek elemeit a diákok négyfokozatú skálán becsülték meg.

Elemzésünk első lépése során el kellett különítenünk a diákok munkaértékeit egy faktoranalízis segítségével. A faktorokat varimax módszerrel rotáltuk, és principal components becslést használtunk. A modellek kialakításakor figyeltünk arra, hogy változónként a magyarázott információ ne csökkenjen egy egység alá. A megőrzött információmennyiség 61,04% volt. Az illeszkedő faktorstruktúrát úgy tudtuk elérni, hogy 15 itemet tartottunk meg. A kérdőívben eredetileg 23 kijelentés vonatkozott a munkaértékekre, ezeknek a fontosságát a diákok négyfokozatú skálán értékelték. Az identifikált faktorokat az első táblázat mutatja be.

1. táblázat
Munkaértékek faktorai hallgatói mintában
(N=1295, saját táblázat)

	proszociális	családfenntartó	maximalista	kényelmes
Magas legyen az elérhető kereset.	-,108	,617	,244	,451
Egy állás biztos legyen (kicsi legyen az elbocsátás esélye).	,167	,769	-,044	,206
Jó lehetőségek legyenek a munkahelyi előrejutásra.	,007	,569	,376	,371
Olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy mikor dolgozik.	,157	,047	,209	,746
Emberekkel lehessen találkozni.	,723	,280	,168	,124
A munka hasznos legyen a társadalomnak.	,810	,097	,112	,079
A munka ne legyen megerőltető.	,221	,048	,022	,755
A munka lehetőséget adjon arra, hogy segíthess másokon.	,783	,065	,128	,112
A munka teljesítményközpontú legyen.	,062	,117	,656	,229
A munka mellett a családra is jusson idő.	,300	,682	,043	-,143
Egy csapat tagjaként dolgozhass.	,569	,188	,307	,206
Szakmai kihívást jelentsen a munka.	,290	,075	,787	-,070
A továbbképzés biztosított legyen.	,300	,239	,694	,035
A cég híres legyen.	,064	-,085	,597	,440
Bejelentett állás legyen.	,192	,676	,126	-,147

A proszociális faktor olyan munkaértékeket kapcsol össze, ahol a társas beállítottság a más emberekkel való kommunikáció lehetőségében, valamint a munkatársak irányában fogható meg, másrészt pedig segítő attitűdökkel társul. A családfenntartó faktor összekapcsolja a munkahely biztosságát, a keresetre vonatkozó kívánalmakat, és - némileg meglepő módon – a karrier lehetőségét, míg a maximalista faktor az egyéni fejlődés lehetőségét, a teljesítményközpontú munkavégzést, valamint a cég státusához kapcsolódó kijelentéseket egyesíti. A kényelmes faktor esetében az egyéni szabadság fontossága azzal a vágygal párosul, hogy az elvégzett munka ne legyen megerőltető. Láthatjuk, hogy a munkaértékek az egyes hallgatói kutatások során hasonló mintázatokat rajzolnak ki (vö. Pusztai 2013).

A következő lépésben megvizsgáltuk a gazdasági tőke objektív és szubjektív mutatóinak a munkaérték-faktorokkal való kapcsolatát. A faktorszakórokon elvégzett variancia-analízis esetében a szülők gazdasági tőkéje két, míg a hallgatóké egy esetben mutatott szignifikáns kapcsolatot (2. táblázat).

2. táblázat

A szülők és a diákok gazdasági tőkéjének, valamint a munkaértékek faktorainak kapcsolata

(ANOVA teszt, $p < 0,05$, $N = 1295$, saját táblázat)

	<i>családfenntartó faktor</i>	<i>maximalista faktor</i>		<i>maximalista faktor</i>
szülők gazdasági tőkéje alacsony	,0118	-,1875	hallgató gazdasági tőkéje alacsony	-,199
szülők gazdasági tőkéje közepes	,0949	-,123	hallgató gazdasági tőkéje közepes	-,003
szülők gazdasági tőkéje magas	-,1065	,339	hallgató gazdasági tőkéje magas	,151
<i>sig.</i>	<i>0,025</i>	<i>0,000</i>	<i>sig.</i>	<i>0,000</i>

A táblázatból leolvasható, hogy az objektívált mutató mindkét formája szoros és lineáris irányú kapcsolatot mutat a maximalista faktorial, mégpedig abban a formában, hogy a gazdasági tőkével való magas fokú

ellátottság megnöveli a teljesítményközpontú, önkiteljesítő munkaértelmezések valószínűségét. Mindez illeszkedik az elméleti fejezetben felvázoltakhoz, amely a magasabb státusú csoportok esetében prognosztizálta az ehhez hasonló munkaértékeket. A családfenntartó faktornak a szülők esetében mutatott szignifikáns kapcsolata egyrészt logikusnak tűnhet, hiszen a kedvező anyagi helyzetben lévő hallgatók kevésbé preferálják azokat az kijelentéseket, amelyek a munkahely tartóságával és biztonságával kapcsolatosak. Ugyanakkor mindez rámutat a pusztán materiális beállítottság és a magas társadalmi státus disszonáns viszonyára (ebbe a faktorba sorolódtak a karrier-tervek is), valamint láthatjuk, hogy a gazdasági tőke hiányosságai sem eredményeznek egyértelmű módon materiálisabb és anyagiasabb munkaértelmezéseket.

A gazdasági tőke szubjektív értelmezésére három viszonyítási pont mentén történt kísérlet (országos, baráti társaság, évfolyamtársak) – ezek faktorokkal való kapcsolatát a harmadik táblázat mutatja be.

3. táblázat

A gazdasági tőke szubjektív megítélése és a munkaértékek kapcsolata
(ANOVA teszt, $p < 0,05$, $N = 1295$, saját táblázat)

	<i>maximalista faktor</i>	<i>kényelmes faktor</i>		<i>maximalista faktor</i>	<i>kényelmes faktor</i>
megítélése kedvezőtlenebb az országos átlaghoz képest	-,103	,106	megítélése kedvezőtlenebb az baráti körhöz képest	-,099	,073
megítélése kedvezőbb az országos átlaghoz képest	,086	-,087	megítélése kedvezőbb az baráti körhöz képest	,104	-,078
<i>sig.</i>	<i>0,001</i>	<i>0,001</i>	<i>sig.</i>	<i>0,000</i>	<i>0,008</i>

	<i>maximalista faktor</i>
megítélése kedvezőtlenebb a csoporttársakhoz képest	-,096
megítélése kedvezőbb a csoporttársakhoz képest	,135
<i>sig.</i>	<i>0,000</i>

A fenti adatok kapcsán kijelenthetjük, hogy mintánkban a proszociális értékek a gazdasági tőke egyik formájába sem beágyazottak – a munka társas környezetéhez, a munkatársakhoz, valamint a segítő attitűdhöz kapcsolódó munkaérték-faktor a státus ezen dimenziójához nem kapcsolódik. A maximalista faktor a szubjektív dimenzió esetében a korábban megismert mintázatot mutatja, azaz a magasabb státus irányába mozdulva emelkedik ennek elfogadottsága. A kényelmes faktor rajzolata azonban a társadalom egészének mintázatához nehezebben igazítható – egybecseng például a Bourdieu által megrajzolt középosztály-képpel, ugyanakkor a munkaparadigma társadalmi beágyazottságával már kevésbé. Nem találjuk a nyomát ebben az összefüggésben a kedvezőlembb helyzet frusztráló hatása miatti mobilitási vágynak, a feltörekvés puritán munkaerőcsének és a lemondásnak. Arról ugyanakkor nem szabad elfeledkezni, hogy a diákok társadalmának alsó szegmense messze nem feleltethető meg a társadalom egészének alsóbb régióival.

Elemzésünk következő szakaszában arra teszünk kísérletet, hogy a diákok munkavállalásának három típusát a munkaértékek segítségével vizsgáljuk meg. Ezt a területet a kérdőív a tanév alatti fizetett munka, a nyári szünet idején történő, valamint a nem fizetett munkavégzés segítségével térképezte fel. Az első két esetben nem találtunk szignifikáns kapcsolatot, a nem fizetett munka esetében ugyanakkor három faktor is szoros összefüggést produkált (4. táblázat). A kapott adatokból kiolvasható, hogy az önkéntes munka egyértelműen összekapcsolható a proszociális munkaértékekkel, még ha a kapcsolat nem is lineáris. Abban a rajzolatban, hogy az alkalmankénti önkéntes munka esetében a legnagyobb a proszociális faktor jelenléte, az önkéntesség különböző típusainak megvalósuló gyakorlatait sejtjük.¹¹ Az az összefüggés is kiolvasható a táblázatból, hogy a mikroközösségi kapcsolatok – itt különösen a családra gondolunk – preferálása és ez a fajta tevékenység nem jár együtt, s a kényelmes faktor megléte sem generál önkéntes jellegű munkaformákat.

¹¹ A szakirodalom megkülönbözteti a tradicionális önkéntességet, amely leginkább kapcsolódik össze a segítő tevékenységekkel, illetve a modern (erről cikkünk egy korábbi részében már volt szó), valamint a kevert típust. Úgy véljük, a klasszikus segítő tevékenységek inkább jelennek meg alkalmi jelleggel a hallgatók életében.

4. táblázat

A nem fizetett munka kapcsolata a munkaértékekkel

(ANOVA teszt, $p < 0,05$, $N=1295$, saját táblázat)

	<i>proszociális faktor</i>	<i>családfenntartó faktor</i>	<i>kényelmes faktor</i>
soha nem végezte	-,074	,063	,065
alkalmanként végezte	,230	-,154	-,187
rendszeresen végezte	,160	-,028	-,323
<i>sig.</i>	<i>0,000</i>	<i>0,033</i>	<i>0,000</i>

A három munkaformát kumulálva ezután egy munkaerőpiaci jelenlétet modellező indexértéket képeztünk, amelynek segítségével a gazdasági tőke esetében is használt technikával három alminta kialakítására került sor.¹² A munkaerőpiaci integráció ezen típusa a maximalista és a kényelmes faktorokat magyarázta. A kényelmes faktor rajzolata egyértelműnek mondható, hiszen egy, a munka elől leginkább menekülni igyekvő beállítottság ritkán járhat együtt egy magas fokú vagy akár részleges integrációval. A maximalista faktor esetében ugyanakkor láthatjuk, hogy az ide kapcsolódó munkaértékek (hatékonyság, felelősségteljes munka, továbbképzések) együtt mozognak a fizetett vagy nem fizetett kereső tevékenység aktív meglétével, de a részleges munkaerőpiaci integráció esetében a munkát az előbb leírtaknak megfelelő módon önértéknek és kihívásnak tekintő beállítottság magas fokú elutasításával találkozunk. Mindez megerősítheti az elméleti részben leírtakat, miszerint a diákok munkavégzése eltérő indokokkal és motivációs háttérrel történik meg. A bekapcsolódás tényével kapcsolatban különböző munkához való viszonyulások feltételezhetők, amelyek még csak nem is minden esetben társulnak pozitív attitűdökkel (5. táblázat).

¹² A válaszlehetőségek a következők voltak: soha, alkalmanként és rendszeresen. 0, 1 és 2 értékekkel számolva azt az eredményt kaptuk, hogy a hallgatói minta körülbelül egyharmada ($N= 446$) a munkaerőpiac semmilyen szegmensében nem vesz részt.

5. táblázat

A munkaerőpiaci integráció kapcsolata a munkaértékekkel
(ANOVA teszt, $p < 0,05$, $N=1295$, saját táblázat)

	<i>maximalista faktor</i>	<i>kényelmes faktor</i>
nincs munkaerő-piaci jelenlét	-,010	,144
csekély munkaerő-piaci jelenlét	-,137	-,043
magas mértékű munkaerő-piaci jelenlét	,104	-,119
<i>sig.</i>	<i>0,004</i>	<i>0,001</i>

Az eddigi eredményeinkből kitűnt, hogy a gazdasági helyzet és a munkavállalás ténye a vártnál kevésbé magyarázta az identifikált munkaértékeket. Hogy azok beágyazottságáról pontosabb képet kapjunk, elemzésünkbe bevontuk az értékpreferenciák területét is. Az értékpreferenciák feltérképezésekor a leggyakrabban faktorokat képeznek, ugyanakkor jelen esetben független változóként volt szükségünk ezekre az itemekre, így a kérdőívben szereplő 16 érték segítségével klaszteranalízist végeztünk. A klasztereket nem hierarchikus, K-közép módszerrel és listweise eljárással képeztük, a legkisebb alminta elemszáma 287 fő volt. A klaszterközéppontokat a 6. táblázat ismerteti. Az értékpreferenciák kutatása során korábbi vizsgálataink már rámutattak arra, hogy a „vallásos hit” komoly törésvonalat képez (Bocsi & Tornyi 2012) – ez a HERD adatbázis értékklaszterei esetében is megmutatkozott, hiszen az első két hallgatói csoport legkönnyebben ennek az itemnek a segítségével volt megragadható. A vallásos klaszter esetében megfigyelhető az anyagi javak elutasítása, míg az ateista klaszter esetében egyes posztmodern jegyek relatíve magas pozicionálását dokumentálhatjuk (pl. szabadság, igaz barátság, érdekes élet). A harmadik és a negyedik csoportot sajátos értékválasztások jellemzik: a humanista-nyitott klaszter magas skálaértékekkel bír a legtöbb item területén, míg a közönyös csoport negatív választásokat produkál. Szemléletes, hogy mely értékek esetében nem jellemezhető ez utóbbi alminta a legalacsonyabb értékekkel (hatalom, anyagi javak, vallásos hit, politika és közélet).

6. táblázat
Klaszterközéppontok az értékklaszterek alapján
(N=1278, saját táblázat)

	<i>vallásos</i>	<i>ateista</i>	<i>humanista-nyitott</i>	<i>közönyös</i>
belső harmónia	3,848	3,760	3,898	3,190
hatalom, ellenőrzés mások felett	1,442	2,030	2,635	2,019
szabadság	3,702	3,742	3,862	3,109
békés világ	3,772	3,569	3,853	3,108
család biztonsága	3,991	3,916	3,938	3,513
haza, a nemzet védelme	3,441	2,895	3,586	2,701
szerelem/boldogság	3,848	3,862	3,901	3,433
társadalmi rend, stabilitás	3,534	3,386	3,764	2,946
tiszteletreméltó szokások megőrzése	3,596	3,059	3,668	2,820
vallásos hit	3,263	1,366	2,904	2,287
eredetiség, fantázia	3,441	3,291	3,638	2,963
anyagi javak, pénz	2,705	3,196	3,564	2,884
műveltség	3,625	3,558	3,873	3,012
igaz barátság	3,874	3,901	3,927	3,256
érdekes élet, élmények	3,616	3,681	3,866	3,112
politika, közélet	1,888	1,855	2,829	2,111
<i>n</i>	312	360	319	287

Utolsó lépésként az értékklaszterek munkaérték-faktorokkal való kapcsolatát vizsgáltuk meg (7. táblázat), s minden esetben igen szoros összefüggésekre bukkantunk. A vallásos klaszter fokozottan volt jellemezhető a proszociális munkaértékekkel – úgy tűnik, a vallásos diákok erőteljes makroközösségi orientációja a munkaerőpiaci elképzeléseikben is megragadható. Szintén pozitív a családfenntartó faktoriala mutatott kapcsolat, a teljesítményelvű munkát is jelképező maximalista munkaértékek esetében azonban negatív összefüggés olvasható le, s a kényelmes faktor esetében is komoly elutasítással találkozunk. Az ateista almintára leginkább a családfenntartó munkaértékek lesznek jellemzők. Kiemelendő, hogy a maximalista munkaértékeket mind a két előbb említett klaszter elutasítja. A humanista-nyitott csoport esetében,

akiket döntően pozitív értékválasztások jellemeznek, a legalacsonyabb elfogadottsággal a családfenntartó faktor bír – úgy tűnik tehát, hogy a nyitott gondolkodási struktúra az esetükben a munkaerőpiacra áthelyeződik. Némileg meglepőnek mondható a kényelmes faktor kiugró elfogadottsága az esetükben. Ugyanakkor emlékeznünk kell arra, hogy ebben a faktorban jelent meg a munka megválasztásának szabadsága is, valamint az is könnyen elképzelhető, hogy egy szabadidő- és művelődésorientált életmód esetében a munka nem öncél, hanem a szükséges feltételeket biztosító tényezőként jelenik meg a diákok életében. A közönys értékválasztások a munkaerőpiaci elképzelésekre is kihatnak, lévén a klaszter egyedül a kényelmes faktorra mutatott pozitív irányú kapcsolatot. Az értékpreferenciákról tehát összességében azt mondhatjuk, hogy a munkaértékeket sokkal inkább magyarították, mint a gazdasági tőke vagy a munkaerőpiaci jelenlét, s hatásuk a proszociális beállítottságra is kiterjedt.

7. táblázat

Az értékklaszterek kapcsolata a munkaérték-faktorokkal
(ANOVA teszt, $p < 0,05$, $N = 1278$, saját táblázat)

	<i>proszociális faktor</i>	<i>családfenntartó faktor</i>	<i>maximalista faktor</i>	<i>kényelmes faktor</i>
vallásos	,306	,058	-,093	-,350
ateista	-,099	,260	-,066	-,114
humanista-nyitott	,227	,059	,263	,244
közönys	-,252	-,356	-,188	,052
<i>sig.</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>

Összegzés

Tanulmányunk lezárásaként először is meg kell vizsgálnunk a felállított hipotéziseinket. Első feltételezésünk arra vonatkozott, hogy a proszociális munkaértékek a hallgatók kedvezőtlenebb gazdasági helyzetű csoportjaiban lesznek elfogadottabbak, miközben a gazdasági tőkét nagyobb mértékben birtokló csoport a maximalista jegyekkel lesz leírható. Megállapításunknak azonban csak a második fele állta meg a helyét, mert a maximalista munkaértékek rendre kedvezőbb pozíciót kaptak a magasabb gazdasági státusú diákok körében, ugyanakkor a proszociális beállítottság nem volt beágyazva a gazdasági tőkét mérő

független változóba. Második hipotézisünk esetében ugyancsak a maximalista faktorra vonatkozó előfeltevésünket tekinthetjük bizonyított-nak: a rendszeres tanévközbéli munkavégzés egy teljesítményorientált, munkában kiteljesedni tudó beállítottsággal mozog együtt. Az értékpreferenciákra harmadik hipotézisünk vonatkozott: egyrészt a vallásos klaszter és a proszociális munkaértékek együttmozgását, másrészt pedig az ateista csoportban a maximalista faktor magas elfogadását szerettük volna megragadni, azonban kapcsolatot csak a vallásos klaszter és a proszociális munkaértékek mutattak.

Az elméleti keretek felvázolása során arra törekedtünk, hogy a munkaértékeket az értékpszichológia irányából közelítsük meg. Ennek érdekében mutattuk be az általunk relevánsnak vélt modelleket és elméleteket, valamint a jelenségkört igyekeztünk a felsőoktatás világához kapcsolni, kiemelve olyan folyamatokat, amelyek a diákok munkaattitűdjeit is átalakíthatják (pl. felsőoktatási expanzió, munkaerőpiaci esélyek). Úgy véltük, hogy a hallgatók munkaerőpiaci elképzelései igen diffúz képet mutatnak, és annak beágyazottsága különböző változók mentén formálódik ki. Jelen tanulmányban arra nyílt lehetőségünk, hogy a gazdasági tőke különböző típusai, a munkavállalás formái, valamint az értékpreferenciák mentén vizsgáljuk meg a munkaérték-faktorokat. Várakozásaink ellenére a gazdasági tőke mutatói relatíve kevés összefüggést produkáltak – azt azonban biztosan kijelenthetjük, hogy a teljesítményelvű, felelősségteljes munka képét elfogadó csoport a magasabb státusú hallgatók és a rendszeres munkavégzők körül kerül ki. Az értékpreferenciák területe jóval intenzívebb kapcsolatot mutatott a munkaértékekkel – úgy tűnik tehát, hogy a diákok értékpreferenciái és a munkára vonatkozó elképzeléseik szorosan együtt mozognak, s az előbbiek nagymértékben határozzák a kereső tevékenység makro- vagy mikroközösségi orientációját és a munka önértékét, vagy eredményezhetnek egy olyan attitűdöt, amely leginkább a munka „elszenvedésével” rokonítható.

Hivatkozott irodalom

- BOCSI V. (2012a): The Relationship between Social Gender and the World of Values in Higher Education. In.: *Center for Educational Policy Studies Journal*, vol. 2. (2012). issue 4. 111-126.
- BOCSI V. & TORNYSI ZS. ZS. (2012b): A vallás értékszociológiai vizsgálata egy regionális elemzés tükrében. In.: Földvári M. – Nagy G. D. (szerk.): *A vallás a keresztény társadalom után*. Szeged. Belvedere Meridionale, 173-198.
- BOCSI V. & SZABÓ D. (2013): Examination of students' labour market attitudes reflected in a regional study. In.: Angyalosi G, Munnich Á, Pusztai, G (eds.) *Interdisciplinary Research in Humanities*. Nyitra (Szlovákia), Konstantin Filozófus Egyetem (megjelenés alatt).
- BOURDIEU, P. (1978): *A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése*. Budapest, Gondolat Kiadó.
- FÉNYES H. *A nemi sajátosságok különbségeinek a vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányának felszámolódása?* Debrecen, Egyetemi Kiadó.
- FÉNYES HAJNALKA & KISS GABRIELLA (2011): Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és Közösség*, 2. évf. 1. sz. 35-48.
- FÜSTÖS L. & SZAKOLCZAI Á. (2013): Kontinuitás és diszkontinuitás az értékpreferenciákban (1977-1998).
<http://www.mtapti.hu/mszt/19993/fustos.htm>
Letöltés ideje: 2013.02.08.
- GYÖRGYI Z. (2012): *A képzés és a munkaerőpiac. Találkozások és töréspontok*. Új Mandátum Kiadó, Budapest.
- INGLEHART, R. (1997): *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Changes in 43 Countries*. Princeton, Princeton University Press.
- KELLER T. (2008a): Értékrend és társadalmi pozíció. In. Füstös L., Guba L. & Szalma I (szerk.) *Társadalmi regiszter 2008/1*. 47-77.
- KELLER T. (2008b): A modernizációs folyamat hatása az értékrendre. In: S. Nagy K. & Orbán A. (szerk.): *Értékek és normák. Interdiszciplináris megközelítés*. Budapest, Gondolat Kiadó. 387-418.
- KISS G. (1997): Munka és szabadidő. In.: Kiss G.: *Korunk alapszavai*. Debrecen, Nullpont Kulturális Egyesület, 9-37.

- KOHLI, M. (1990): Társadalmi idő és egyéni idő.
In.: Gellériné L. M. (szerk.): *Időben élni – történeti-szociológiai tanulmányok*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 175-212.
- KÓRÓDI, M. (2004). *A munkaattitűdök vizsgálatának szerepe az oktatás és a munka világa közötti kapcsolat értelmezésében*. Kézirat. Neveléstudományi Doktori Program Archívuma, Debreceni Egyetem.
- LENGYEL GY. (1989): *Vállalkozók, bankárok, kereskedők*. Budapest. Magvető Kiadó.
- LEWIS, O. (1968): *Sanchez gyermekei*. Budapest, Európa Kiadó.
- MILLS, M. (2004): Demand for flexibility or generation of insecurity? The individualization of risk, irregular work shifts and Canadian youth, *Journal of Youth Studies*, vol 7. no. 2. 115-139.
- PUSZTAI G. (2013). A felsőoktatás munkára felkészítő szerepe a hallgatók értelmezésében. In.: Kun A. I. & Polónyi I. (szerk.): *Északalföldi régió oktatási helyzete. Képzés és munkaerőpiac*. Budapest, Új Mandátum Kiadó, 9-28.
- PUSZTAI G. (2011): *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig. Hallgatói értelmező közösségek a felsőoktatásban*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.
- PUSZTAI G., Ceglédi T., Nyüsti Sz., Bocsi V. & Madarász T. (2011): Láthatatlanok? Létezők? Közönyösek? *Educatio*, 20. évf. 2011. 1. szám. 271-280.
- ROKEACH, M. (1973): *The Nature of Human Values*. Free Press, New York.
- SCHWARTZ, S. H. (1992): Universals in the Content and Structure of Value: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: Zanna, M. P. (ed): *Advances in Experimental Social Psychology*. New York, New York. pp. 1-65.
- THOMPSON, E. P. (1990): Az idő a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus. In.: Gellériné L. M. (szerk.): *Időben élni – történeti-szociológiai tanulmányok*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 60-116.
- VEROSZTA ZS. (2010): *Felsőoktatási értékek – hallgatói szemmel. A felsőoktatás küldetésére vonatkozó hallgatói értékstruktúrák feltárása*. PhD értekezés. Budapest, Budapesti Corvinus Egyetem, Társadalomtudományi Kar, Szociológiai Doktori Iskola.
- WEBER, M. (1982): A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme. Vallásszociológiai írások. Gondolat Kiadó, Budapest.
- WEBER, M. (2009): A világvallások gazdasági etikája. Gondolat Kiadó, Budapest.

SZŐCS ANDOR

MUNKAVISZONY ÉS VISZONY A MUNKÁHOZ – HALLGATÓK A DEBRECENI EGYETEMEN

Bevezetés

Tanulmányunk kiemelt célja, hogy a Campus-lét a Debreceni Egyetemen OTKA (K-818585) kutatás tanulás melletti munkára vonatkozó adatainak elemző bemutatásával és konzekvenciáival felhívja a figyelmet a társadalmi mobilitás egyik dimenziójára, a tanulás és munka együtt járásának előnyeire. Korábbi kutatási eredményekből is tudjuk, hogy a tanulás melletti munkavégzés¹³ (ideértve a nem fizetett önkéntes munkát is)¹⁴ egyre több hallgatót érint. Előbbiek mellett – miután a folyamatos világgazdasági változások egyre inkább a munkaerő-piachoz való gyors alkalmazkodást várják el a munkavállalóktól – fontosnak és aktuálisnak tartjuk az élethosszig tartó tanulás koncepciójáról is szólni.

A munkaerő-piaci szereplés és érvényesülés egyik meghatározó eleme köztudottan a keresletnek történő megfelelés. Tágabb értelemben, a munkaerő-piaci szereplő számára a megfelelő munka elnyeréséhez nem csak a keresett szakma betöltéséhez szükséges szakképesítésre, hanem egyre inkább a „kintről hozott kompetenciákra”, lehetőleg szakmába vágó munkatapasztalatokra van szüksége. Az említett feltételek teljesülése nagyban hozzájárulhat a társadalmi fejlődéshez, ezen belül a gazdasági – kulturális fejlődéshez egy adott társadalmi közegen belül, illetve azon kívül. A felsőoktatásban tanuló hallgatók egy jó részét már egyetemi tanulmányaik ideje alatt érintik ezek a munkaerő-piaci elvárások, folyamatok, ezért a hallgatók munkához való viszonyának vizsgálatát fontos kutatási kérdésnek véljük.

¹³ Lásd például a Debreceni Egyetem Neveléstudományi Intézetének korábbi kutatásait (Regionális Egyetem, TERD kutatások), Ifjúság 2008, vagy a tanulmány „Munkaattitűd” illetve „Tanulás és munka együtt járása” alcímek alatt említett hazai kutatásokat.

¹⁴ Lásd Fényes et al. (2012), Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011a), Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011b)

A szakirodalom segítségével egyrészt körülhatároljuk az attitűd, munkaattitűd fogalmak jelentését, betekintve néhány tanulás és munka összefüggéseire is kiterjedő korábbi kutatás konzekvenciáiba, ugyanakkor kiemelt hangsúlyt helyezünk a folyamatos tanulás eszméjére, amely szoros összefüggésben áll az emberitőke-beruházással. Másrészt a „Campus – lét a Debreceni Egyetemen; Csoportok, csoporthatárok, csoportkultúrák” OTKA (K-818585) kutatás munkaattitűdökre vonatkozó kvantitatív és kvalitatív adataiból nyert adatokat elemezzük, kontrollálva hipotéziseinket.

Az empirikus részben - a tanulás melletti munkára vonatkozó legfontosabb kvantitatív adatok ismertetése mellett, kiscsoportos interjúk alapján - a munkavállalási motivációk-, a tanulás mellet végzett munka jellege-, a munkára szánt idő és bérelvárások-, a tanulás melletti munkából származó jövedelem felhasználási módja-, a munka helye az egyén életében-, és néhány korábbi kutatásban is vizsgált munkaattitűd elemzésére fókuszálunk.

Fogalmak körülhatárolása

Mielőtt tanulás és munka együttjárásáról, előnyeiről illetve a folyamatos tanulás eszméjéről szólnánk, fontosnak tartjuk, hogy a szakirodalom segítségével körülhatároljuk és definiáljuk az attitűd, munkaattitűd fogalmak jelentését, ugyanis az emberitőke-beruházás (pl. tanulás mellett végzett munkára szánt idő és energia) és a folyamatos kompetenciafejlesztés igénye mögött emberi magatartásformák állnak, ezek mögött pedig pszichológiai folyamatok, amelyeket fontosnak tartunk értelmezési keretben tárgyalni.

Attitűd

A szakirodalom definíciók tucatjaival bővelkedik az attitűd meghatározása kapcsán. Az alábbiakban néhány neves kutató egymást kiegészítő megfogalmazását közöljük.

A szociálpszichológia egyik atyja, Allport (1993) szerint az egyik leggyakrabban előforduló szó a pszichológia kísérleti és teoretikus irodalmában. A mentális és fizikai aktivitásra való készenlét neuropszichikai állapotát jelenti, továbbá kizárja az öröklés és környezet befolyását: *„az attitűd tapasztalaton keresztül szerveződött mentális és idegi készenléti állapot, amely irányító vagy dinamikus hatást gyakorol az egyénnek az összes, vele kapcsolatban levő tárgyra és helyzetre*

való reagálásra” (Allport 1993: 188). Thomas – Znaniecki (idézi Allport: 1993) olyan mentális folyamatnak nevezi, amely meghatározza az egyének aktuális és potenciális reakcióit a szociális világban, azaz a társadalmi környezetben. Az attitűd „az egyénnek valamilyen érték iránti lelkiállapota”(Allport 1993: 184).¹⁵

Katz (1967) olyan hajlamnak tekinti, amely által az egyén a saját világában lévő jelet, tárgyat vagy látványt kedvező vagy kedvezőtlen módon értékeli. Funkcionális megközelítése szerint négy olyan szerep van, amit az attitűdök az egyén számára teljesítenek: 1. Instrumentális, kiegyenlítési vagy utilitárius funkció 2. Ego-védő funkció 3. Érték-kifejező funkció 4. Tudás-funkció.¹⁶ Andorka (2006) definiálása szerint az attitűd az a készség, amely segítségével az egyén bizonyos helyzetekre, személyekre, tárgyakra meghatározott módon reagál, háttérben értékek állnak. Az attitűd kifejezi azt, hogy bizonyos értékek tudatos vagy nem tudatos elfogadása milyen konkrét viselkedést eredményez.

Munkaattitűd

Friedeburg (1968) a munkaattitűdök kapcsán megelégedettséget elősegítő és meghatározó komponenseket sorol fel (munkahely biztonsága, vezetők bánásmódja stb.), és kiemeli az egyén szubjektív értékeléseit, amelyre a demográfiai és társadalmi-gazdasági háttér, illetve az intézményi kontextus (körülmény) van hatással.

A munkaattitűdök vizsgálatának elméleti keretét azonban Arne Kallerberg alapozta meg. Modelljében az attitűdöket a munka tulajdonságai¹⁷ és a munkával kapcsolatos értékek határozzák meg. Az elégedettség egy normatív és egy észlelt összetevő megfeleléséből adódik, e kettőn keresztül azonban még sokféle hatás befolyásolja a munkaattitűdöket (idézi Medgyesi – Róbert 1998). Kóródinál (2006) a munkaattitűd jelenti: 1. hogy mi a munka jelentése az egyén életében 2. hogy melyek a „jó élet” jellemzői és ezek a munkával miként állnak kapcsolatban. Fényes (2010), a munkaattitűdök már az oktatásban, nemek szerint

¹⁵ Az attitűdök empirikus tanulmányozásának adatgyűjtő és statisztikai módszerei gyorsan fejlődtek: véleménygyűjtés módszer, a priori skála, racionális skála. (bővebben lásd Allport 1993, 179-198.)

¹⁶ Bővebben lásd Daniel Katz: The Functional Approach to the Study of Attitudes. In: Attitude Theory and Measurement (Ed. Fishbein, M.) New York 1967. 457 – 469.

¹⁷ A munka tulajdonságai Arne modelljében: javadalmazás, pozíció, a feladat tulajdonságai.

történő széleskörűbb vizsgálatát szorgalmazza. Javaslatához közel áll Kóródi (2006) Ericson-tól átvett gondolata a fiatalok munkaattitűdjének vizsgálata kapcsán: *„a munkaattitűdök olyan mélyen gyökerező elképzelések, amelyek a társadalom felől érkező impulzusok eredményeként már a gyermekkor alatt kialakulnak az egyénben, s a későbbiekben „csak” formálódnak az új tapasztalatok hatására”* (Kóródi 2006:290). A felsőoktatási tanulmányok alatti munkatapasztalat, de a szülők és más felnőttek, pl. kortárs csoport hatása sem elhanyagolható a fiatalok munkaattitűdje kialakulásában (Fényes 2010).

Tanulás – munka (attitűd) együtt járása

A tanulás és munka együtt járása korunk sajátja, erőteljes jelenséggé vált a 20. század második felétől emlegetik, de már a 19. században is sokakat érintett. Mára már életmódot alakító tényező, amely az emberek mindennapjainak egyre inkább részét képezi, és mobilitási csatornaként definiálható. Gazdasági – társadalmi környezetünk folyamatos átalakulása, fejlődése, de vélhetően az élethosszig tartó tanulás koncepciója is befolyásolta azt, hogy széles körben elterjedt a felsőoktatásban tanulók munkavállalása.

Csoma (1985) széleskörűen foglalkozott a tanulás és munka együttesen fennálló mivoltával. Megfogalmazásában a tanulás és munka kettős jelleggel bír: 1. egyrészt sajátos helyet foglal el életünk időszervezetében 2. másrészt sajátos viszonya, kapcsolata van a kettőnek. A fogalom (tanulás – munka együtt járása) tehát a két tevékenység sajátos viszonyából eredő ismérveket tartalmazza. Másként fogalmazva, a tanulás munka melletti jellege jelenti a tanulás időszervezeti helyét és a munkához fűződő viszonyát. Nyilvánvalóan a gyermek-és ifjúkori tanulás időszervezeti helye nem merül fel, hiszen ebben a korban a tanulás a főszerep. A munkaerőpiacra történő belépés után azonban a munka kerül a tanulás helyére. Csoma (1985:13) *„főfoglalkozású tanulás”*-nak nevezi az ifjúkori tanulást, és említi, hogy a *„munka helyetti tanulást”* szembe szokták állítani a *„munka melletti tanulással”*. Bárhogy is tekintünk a munka és tanulás együtt járására, megállapítható, hogy kezdetben új és szokatlan tanulási szituációkat hozott létre, ami sokáig kívül rekedt a klasszikus iskolai tanulás didaktikai szemléletén (Csoma 1985), mára - élethosszig tanulás korában - azonban már keveseket nem érint.

Altorjai és Róbert (2006) a humán tőke - befektetés 1989 – 2005 közötti magyarországi változását vizsgálva két félé attitűdöt különböztetett meg: 1. instrumentális (pénzorientált) 2. elkötelezett (értékorientált) munkaattitűdöket. Kutatásukban rámutatnak arra is, hogy a pénz-

orientáltak – talán nem várható módon – nem jutottak bérelőnyhöz az értékorientált munkavállalókkal szemben. A munkaattitűdők nemi különbségeit emeli ki Forray (1986), a nemi különbség e tekintetben is már az 1980-as években azt mutatja, hogy a fiúk számára a jó kereseti lehetőség és csekély szellemi erőfeszítés, a lányoknak a jó munkakörülmény és a munka szociális jellege, esztétikai értéke a fontosabb. Fényes (2010) a nemi sajátosságok oktatásban is megjelenő különbségeit vizsgálva kiemeli a felsőoktatásban tanulók munkaattitűdje és munkatapasztalatai különbsége vizsgálatának fontosságát. Meglátása szerint fontos ennek vizsgálata, hiszen egyrészt előrevetíti a hallgatók későbbi munkaerő-piaci sikereit, kudarcait, másrészt a munkahelyek nemek szerinti megosztottsága (horizontális és vertikális szegregáció) a munkaerőpiacon, a munkaattitűdők különbségeinek következménye. A tanulás – szabadidő – munka sajátosságait vizsgálva különböző okokat sorol fel a felsőoktatásban tanuló hallgatók munkavállalásának magyarázatára:

- A hosszú és önállósuló ifjúsági életszakasz.
- Felsőoktatási expanzió hatása az alacsony mértékű gazdasági tőkével rendelkező hallgatókra, akik kiegészítő jövedelemszerzésre kényszerülnek.
- A hallgatói igényszint növekedése annak változó összetétele, homogenizációja miatt.
- Munkaerő-piaci elvárások változása, erősödő munkatapasztalati elvárások, önkéntes, karitatív munka értéke.
- A bolognai rendszer jellemzőjeként a képzés igazodása az elvárásokhoz.
- Jellegzetes munkamegosztás a diákmunka területén (tipikus lányokra és fiúkra jellemző munkalehetőségek).

Fényes (2010) úgy látja, hogy a felsőoktatási tanulmányok alatt végzett munka az informális tanulás növekvő jeleit mutatja, amit alátámaszt a felsőoktatási törvényben szereplő kreditbeszámítás során egyedülként megnevesített informális tanulási forma is, a munkatapasztalat.

Említést kell tennünk a felsőoktatásban tanuló és tanulás mellett dolgozó hallgatók munkaattitűd jellemzőinek földrajzi régiónkénti eltéréseiről is. Magyarországon az aktív népesség tekintetében megyénként eltérőek a foglalkoztatási mutatók, egyes megyék között akár 10-15%-os eltérés is kimutatható.¹⁸ A hazai felsőoktatásban tanuló hallgatókra

¹⁸ Szócs (2011) a hazai és nemzetközi foglalkoztatási mutatókat vizsgálva megerősítette azt a korábban is fennálló ténytet, miszerint hazánk regionális

vonatközoan Szabó és Marián (2010) hasonló, de alacsonyabb mértékű 7–10 % - os eltérést talált a munkavállalás tekintetében. Főként az Ifjúság 2008 gyorsjelentése és adatbázisa elemzése alapján Regionális Ifjúsági Stratégiát vázoltak fel a fiatalokra vonatkozó hiányterületek, szükségletek, fejlesztési lehetőségek bemutatásával, a munka világára vonatkozóan is.

A tanulás és munka téma vonatkozásában jelentős Kozma – Pusztai (2006) „Hallgatók a határon” kutatása is. A hazai munkaerő-piaci jellemzőkön túlmutatva, a határon túli hallgatók vizsgálata során ráirányítják a figyelmet a magasabb iskolázottság mellett jelentkező jelentős mértékű munkanélküliségre, mint régió-specifikus jelenségre, amelynek további hatásai várhatóak a fiatalok élettervei tekintetében. Ilyen innovatív életterv lehet a külföldi munkavállalás gondolata: a negatív gazdasági hatások, a diplomás és nem diplomás munkanélküliség folyamatosan fennálló mivolta, egyre több (főként) fiatalot készítenek külföldi munkavállalásra.¹⁹ Kérdés, hogy ezt aggasztónak minősítsük-e, vagy inkább a területi mobilitás pozitív jelenként konstatáljuk. Kozma – Pusztai (2006) említett kutatásának eredményei rámutatnak arra is, hogy a munkaerő-piaci szereplők munkaattitűdjeit nagymértékben befolyásolja az adott gazdasági környezet, a munkaerő-piac munkaerőigénye.

A fentiekben arra törekedtünk, hogy a tanulás mellett végzett munkára és munkaattitűdökre vonatkozó kutatásokba bepillantást tegyünk, elméleti megalapozottságot adva a lentebb elemzésre kerülő „Campus-lét” kutatás témánkra vonatkozó eredményeinek. Meglátásunk szerint a kutatásunk empirikus adatai csak adott időintervallumon belül érvényesek és aktuálisak. A kutatási terület társadalmi és gazdasági környezetünk-, de a felsőoktatásban részt vevő hallgatók demográfiai - szociokulturális hátterének időről időre történő gyors változása miatt is folyamatos odafigyelést igényel, új kutatások és ez által új eredmények felmutatását követeli meg. Ennek fontosságát Fényes (2010) is sugallja,

foglalkoztatási mutatói főként a földrajzi és gazdasági adottságok különbözősége miatt eltérnek egymástól. A régiók között fennálló különbségek régóta eltolódást mutatnak a nyugati, illetve központi területek, másrészt a keleti vidékek között.

¹⁹ Szabó – Marián (2010) kimutatta, hogy az Észak-alföldi régióban lakó fiatalok 4 százaléka dolgozott már külföldön. Ez hasonló az országos átlaghoz (5%). Érthető módon hazánkban a Dél-Dunántúlon a legmagasabb a külföldön is dolgozó fiatalok aránya (7%).

Ugyanakkor a 15-29 éves korosztály 30 százaléka tervezi azt, hogy valamikor majd külföldön fog dolgozni.

amikor azt állítja, hogy a munkaattitűd-vizsgálatok eredményei a fiatalok jövőbeli munkaerő-piaci sikereit és kudarcait vetítik előre.

A folyamatos tanulás indokoltsága

Egyre többet hallani és olvasni a régi magyar közmondásra való hivatkozást: „jó pap is holtig tanul”. Társadalmi környezetünkben mára már kevés olyan emberrel találkozunk, akivel beszélgetve nem a saját, vagy éppen közeli hozzátartozója, barátja, ismerőse továbbtanulásáról vagy továbbképzéséről, átképzéséről stb., és annak mindennemű velejárójáról számolna be. A társadalmi változások fontos korszakát éljük, a sokrétű fejlődés társadalmi környezetünk nagymértékű és gyors átalakulását hozta magával, indokolttá téve ezzel a folyamatos tanulást, mint a fejlődés további elősegítő tényezőjét. Már a múlt században elkezdődött a társadalmi mobilitás főbb dimenzióinak globalizálódása: így a képzés és a munkaerőpiac (Róbert 2000) mára a mobilitás fő csatornáiként jellemezhetőek. A mobilitási elméletek, de hazai (Andorka 1982; Ferge 1980; Kolosi 1982; Róbert 1986; Róbert 2000; Bukodi 2001; Nagy 2010; Fényes 2010) és nemzetközi kutatók (Sorokin 1927; Blau-Duncan 1978; Treiman 1998; Borghans-Goldstein 2010) szerint a származás, továbbá a képzettség kiemelkedően fontos szerepet játszik a mobilizálódás folyamatában. Ebben a folyamatban pedig kiemelt szerepe van az emberitőke - befektetésnek, az iskolai tanulásnak (alsó – középső – felsőfokú tanulmányok), az iskolai tanulás mellett folytatott munkának - mint munkahelyi tanulásnak - hiszen a munkaerőpiac számára kompetens és magas iskolai végzettség az eredményes és gyors munkaerő-piaci elhelyezkedésben, nagyobb foglalkozási presztízsből, és jövedelemből térül meg, azaz magasabb társadalmi státussal párosulhat rövid és hosszútávon egyaránt (Mincer 1974, Becker 1975). A magasabb iskolai végzettség megszerzése, és a munkaerőpiacra lépés folyamatában sokak számára vált mára fontossá az egyetemi „hallgatói - lét” mellett végzett kiegészítő munka, mint gyakorlat-illetve munkatapasztalat szerzési lehetőség, mint jövedelemforrás, vagy kiegészítés, illetve mint egyéb kompetenciafejlesztési lehetőség.

A továbbiakban nem direkt az élethosszig tartó tanulás koncepciójára koncentrálnunk – hiszen számos szakirodalmi feldolgozásban olvashatunk arról,²⁰ – hanem a folyamatos tanulás indokoltságát igyekszünk alátámasztani a koncepció segítségével, észérvekkel, az emberitőke - befektetés modell bevonásával.

²⁰ Lásd bővebben: Óhidy (2011); Németh (2002); Németh (2005).

Az élethosszig tartó tanulás fogalma ma már kevesek számára ismeretlen. Vajon arról van szó, hogy a felgyorsult világ „állampolgárai” már nem elégszenek meg az iskolapadban eltöltött 10 – 15 – 20 év tanulással, ezért tovább tanulnak? Ez is részét képezi a helyes válasznak, de inkább arról van szó, hogy a rohamosan fejlődő társadalmi környezetünkhöz való felzárkózáshoz iskolán kívüli tanulásra, sőt nem szervezett formában történő művelődésre is szükségünk van. A fentieket együtt nevezték el élethosszig történő tanulásnak – koncepcionálisan – azonban a fogalom tartalma és gondolata egyáltalán nem új keletű, hiszen már a 17. században is megfogalmazódik az egész életen át tartó oktatás eszméje Comenius által, amit nyugodt szívvel azonosíthatunk az egész életen át tartó tanulással is (Harangi 2004). Azaz, bármennyire új és divatos fogalomnak is tűnik, a gondolat maga egyáltalán nem nevezhető újnak, sőt, már időszámításunk előtti gondolkodók körében is megfogalmazódik az önfejlesztés fontossága (Harangi 2002).

Az élethosszig történő tanulásról az 1960-as évektől kezdtek el a mai értelmében véve beszélni, tanulmányokat írni, sokszor a felnőttképzéssel azonosítva azt, esetleg úgy értelmezve, mint az elmulasztott iskolai tanulás pótlását. A hazai felnőttképzés keretében sokan szereztek meg általános és középiskolai bizonyítványukat esténként, munka után, beülve az iskola padjaiba (Vö. <http://www.ektf.hu>). Mára azonban jóval tágabban értelmezzük a fogalmat, köszönhetően Philip H. Coombs-nak, aki az 1970-es években az UNICEF megbízásából iskola-reformálásba kezdett kutatásaival, megalkotva a ma is használatos hármas: formális – nem formális – informális oktatási/nevelési fogalom-hármas (Simon 2009).²¹

Joggal gondolhatjuk, hogy a folyamatos tanulás egyik meghatározó eleme, oka, a jelenkor teljesítményorientált szemléletű munkaerőpiaca, ami pillanatok alatt képes kizárni, és/vagy befogadni, mindez pedig a hiányzó, vagy éppen meglévő szakképesítésen múlhat. Emellett azonban – minthogy fontos a humán-tőke befektetés a munkaerő - piaci érvényesülésben, – sokszor önszántunkból teszünk szert újabb készségekre, kompetenciákra, akár „papírt adó” végzettségekre, formális vagy nem-formális úton. Úgy véljük, érdemes kitérőt tennünk az emberitőke-befektetés irányába, minthogy bárminemű önfejlesztés életpályánkba történő investálást jelent.

²¹ Simon (2009) részletesen kifejti a Coombs féle innovációt a “Jegyzetek az élethosszig tartó tanulásról” c. tanulmányában. Az élethosszig tartó tanulásról további részletes leírást találunk Harangi (2002) tanulmányában is.

Emberitőke – befektetés az életpályába

Az emberitőke - elmélet amerikai közgazdasági körben született meg az 1960-as években. A régi közgazdasági fogalmak, amelyek főként a fizikai tőkére szorítottak, újrafogalmazást igényeltek a gyors gazdasági növekedés okán. Ilyen újraértelmezett fogalmak a munkaerőpiac, a beruházás, a tőke²² (Drjenovszki 2009).

Ehrenberg – Smith (2003) az emberitőke - beruházás alapmodellt több aspektusból tárgyalja egyrészt az egyénre nézve, másrészt a társadalomra nézve, a várható rövid- és hosszú távú hatások fényében. Amint ismeretes, a munkahelyi kínálat általában jelentős induló beruházást igényel a munkaerő részéről, legyen az pályakezdő, vagy már „gyakorlott” munkaerő. Ily módon három központi beruházási formára van szüksége a munkaerőnek a sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedéshez: 1. oktatás és szakképzésben való részvétel, 2. vándorlás, 3. új munkahely keresése. Ezeket gyűjtőfogalommal emberitőke-beruházásnak hívjuk. A beruházás költségekkel jár, amit az egyén jövőbeni hozamokhoz való jutásának reményében „fektet be”, ez szintén kategorizálható a költség jellege szerint: 1. közvetlen, vagy zsebből fedezett költségek, 2. elmaradt kereset, 3. pszichés veszteségek²³ (Ehrenberg – Smith 2003).

A modell alkalmazói (és egyben továbbfejlesztői) a felsőoktatás iránti kereslet nagymértékű változását vették górcső alá, vizsgálva a férfiak és nők beiratkozási arányszámait,²⁴ majd mérlegelték a költségeket és a hozamokat. Kimutatható, hogy némelyek számára rövidtávon megtérül a beruházás egy részének költsége (főként a diákéletmód, programlehetőségek, kurzusok iránti érdeklődés által), ebből a szempontból a felsőoktatást „fogyasztási jószág”-ként definiálják (Ehrenberg – Smith 2003: 319). Az emberitőke – befektetés rövidtávon

²² Jacob Mincer, Theodore Schultz és Gary Becker: az emberitőke - beruházás modell megalkotói, akik empirikusan is vizsgálták a beruházásokat.

²³ A gyorsan tanulóknak, azaz a jobb képességű egyének kevésbé frusztrálódnak a képzéssel töltött idő alatt, így ilyen szempontból kevesebbet „veszítene” (Ehrenberg – Smith 2003). Becker felhívja a figyelmet arra, hogy az egyének között eltérések lehetnek a képességek, és a családi háttér tekintetében is (idézi Drjenovszky 2009).

²⁴ A férfiak esetében a beiratkozási arányszám alakulása: 1970 – 55,2 %, 1980 – 46,7 %, 1996- 60,1 %; a nők esetében ugyanerre az időszaki sorrendre nézve 48,5 %-ról folyamatos növekedést követően 69,7 %-ra emelkedést mutattak ki.

történő részleges, vagy teljes megtérülése kimutatott tény a felsőoktatásban.

Harangi (2004) egyik élethosszig tartó tanulással foglalkozó tanulmányában azt vizsgálta, hogy az EU-s dokumentumokban szereplő követelményeknek milyen mértékben képes megfelelni a magyar oktatási rendszer. Megállapította, hogy az élethosszig tartó tanulás megvalósulásának egyik legfőbb akadálya a magyar oktatási rendszer sokkal inkább újratermelő és konzerváló, mintsem társadalmi egyenlőtlenségeket csökkentő mivolta. Előzőek mellett, a hatékony foglalkoztatás egyik legnagyobb gátjának tartja, hogy a felnőttképzés kismértékben és kisléptékben tudja segíteni a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci alkalmazkodását.

Az Unió ajánlások olyan beavatkozásokat indítványoznak, amelyek a munkaerő kínálatot a gazdaság igényeihez igazítják. Pontosabban arra tesznek javaslatot, hogy a foglalkoztatottság szintjének emelése, az iskolarendszerű és felnőttképzésre irányuló oktatási / képzési politika mellett a foglalkoztatás - és a munkaerő-piaci politika alakításával minden tagállam törekedjen a munkaerő kereslet kielégítésére.²⁵ Ez az Unió „óhaj” nyilván a versenyképességről szól: ha nincs megfelelően képzett és gyakorlott munkaerő, akkor annak ún. előállítására költségeket von maga után. Néhány Európai Unió tagállam hátránya tekintetben kimutatott tény mind az alacsonyabb képzettségű kékgalléros munkaerő terén, mind a legmagasabb képzettségű, kutatási – fejlesztési munkaerővel kapcsolatban (Dávid – Holczér 2008).

A munkaerő-piaci aktív és sikeres részvételt – ami alatt most a konkrét munkavégzést értjük, – emberitőke - beruházások kell jellemezzék, ezt a különféle továbbképzési, vagy továbbtanulási formák teszik ki.²⁶ A modell alkalmazói e tekintetben kimutatták, hogy az isko-

²⁵ Employers' Analysis of the Key Challenges Facing Europe's Labour Markets
http://www.ueapme.com/docs/various/2006/061030_employers_analysis_labour_mkts.pdf

²⁶ A tanulás középpontba kerülésének sokrétű oka van. A társadalmi és gazdasági fejlődés fő célkitűzése általában a munkaerő szakmai tudásának és képességének folyamatos fejlesztése, (egész életen át történő tanulás), így az egyén társadalmi kiterjedtségének és biztonságának növelése. Nemzetközi téren a villágazdasági verseny következményeként 1997-1999 között létrejött egy iskolázottság növelésére irányuló cél- és feladatrendszer, amely beépült időközben az európai országok foglalkoztatás-fejlesztési irányvonalába. Lásd bővebben Zachár (2008).

lai végzettségi szint függvényében növekszik a teljes munkaidős dolgozók keresete, hogy a keresetnövekedés legnagyobb intenzitással az aktív életszakasz első felében történik meg, továbbá azt is, hogy az iskolázottsági szinthez köthető keresetkülönbségek az egyének későbbi életszakaszában nagyobb mértékben növekednek, és végül a férfiak tekintetében a keresetek tágabb, jobban szétnyíló mivoltát mutatták ki (Ehrenberg – Smith 2003). A beruházási modell fontos következtetése tehát a kereset iskolázottság függvényében történő emelkedése. Az életkor különböző szakaszait nézve a keresetek eleinte meredek felfelé ívelése, aztán laposabbá válása figyelhető meg (és végül esetleges súlyyedése). Vizsgálatok mutatják – a teljes pályafutásra nézve, – hogy a keresetnövekedés a munkába állástól számított tíz éven belül a legintenzívebb. Az emberitőke - beruházás, és ez által a kereset növekedésének üteme az életkor előrehaladásával csökkenő irányt vesz fel, mivel a munkaerő-piac szereplői egyre kevésbé hajlandók a beruházásra (Ehrenberg – Smith 2003). Az emberitőke - beruházás három egymáshoz kapcsolódó, de eltérő életkorban valósul(hat) meg:

1. táblázat

Emberitőke-befektetés folyamata és jellemzői

Kisgyermekkor	Szülők döntenek, de a társadalmi környezet és a kortárs csoportok is meghatározóak az emberi tőkefelhalmozásban
Tizenéves és fiatalfelnőttkor	Középiskolai tanulmányok, majd felsőfokú tanulmányok / egyéb szakképzési formák kapcsán felhalmozódó emberi tőke
Felnőttkor / időszak	Belépés a munkaerőpiacra, és azt követően a munka közbeni képzések / azon kívüli képzések, önképzések, nem formális képzések stb. által megszerzett emberi tőke- felhalmozás

Forrás: saját szerkesztés (Vö. Ehrenberg – Smith 2003)

Az 1. sz. táblázat tükrében elmondhatjuk, hogy az emberitőke-befektetés már kisgyermekkorban elkezdődik, amikor az egyén személyiségében a szocializálódás folyamatában kiformalódik az emberekhez, dolgokhoz való viszonya, majd az iskolai tanulmányok alatt egyre közelebb kerül a munka világához, kialakul és formálódik a munkához való viszonya. Természetesen, az említett folyamatban döntő szerepe van a Bourdieu (1999) által megfogalmazott és értelmezett tőkefajtáknak (kulturális, gazdasági, társadalmi tőke), és a vele párhuzamba állít-

ható Coleman (1998) féle tőkefajtáknak (humán, tárgyi, társadalmi tőke).

Az emberitőke-befektetés folyamatában elsőként a család kulturális tőkéje meghatározó (Pusztai 2009), gondoljunk csak a tanulmányi eredményre ható családi háttérre, pl. magas iskolázottság, családi könyvtár, kialakult kulturális szokások. További kiemelt hatása ebben a folyamatban az iskolának és a kortárscsoportnak (Coleman 1998, Lannert 2004, Pusztai 2009), illetve a munkahelynek, mint tanuló szervezetnek (Stuart 1997, Stocker 2004, Sz.Tóth 2006).²⁷

Az előzőekben hazai és nemzetközi szakirodalom segítségével definiáltuk témánk két legfontosabb fogalmát, majd betekintettünk néhány hazai tanulás és munka dimenziójához kapcsolódó kutatásba, végül a folyamatos tanulás és az emberitőke - befektetés fontosságát emeltük ki.

Empirikus kutatás

Hipotézisek

A továbbiakban a Campus-lét a Debreceni Egyetemen alap kutatás fizetett munkára és munkaattitűdökre vonatkozó adatainak vizsgálatára térünk rá. Bár kevés olyan kutatásról tudunk, amely célirányosan a felsőoktatásban tanuló nappali tagozatos hallgatók munkához való viszonyát vizsgálja, mégis jó néhány kutatás érintette azt, ezért főként a szakirodalomra építve fogalmaztuk meg hipotéziseinket:

1. a tanulás mellett rendszeresen munkát vállaló hallgatók aránya alacsony, a nappali tagozatosok mintegy egytizedét teszik ki
2. a tanulás mellett rendszeresen munkát vállaló hallgatók munkamotivációját tekintve nagyobb arányban fordulnak elő pénzorientáltak, mint értékorientáltak
3. a tanulás mellett munkát vállaló hallgatók tudatosabban, célratörőbben tervezik jövőbeli állandó munkaerő-piaci létüket, munkát nem vállaló társaiknál

²⁷ Stuart (1997) és Stocker (2004) nyomán a szervezeti tanulás egy olyan folyamat, amely hozzá segíti a munkahelyi szervezetet ahhoz, hogy a korábbi tapasztalatai által új tudást hozzon létre. A munkahelyi tanulást Sz. Tóth (2006) három típusba sorolja: közvetlen munkához kapcsolódó, munkával összefüggő és munka irányultságú tanulást különböztet meg.

4. a tanulás mellett rendszeresen, vagy ritkán munkát végző hallgatók munka-értékrendjében a tanulás és a munka hasonló helyen van.

Hipotéziseinket vizsgálva azoktól szélesebb körű áttekintést, elemzést végzünk, több helyen kitérünk a kvantitatív és kvalitatív adatok eltéréseire, hasonlóságaira, a hallgatók munkaattitűdjére vonatkozó kérdésekre, a tanulás és munka együtt járásának fontosságára és előnyeire.

A kutatás módszerei

Elemzésünkben egyrészt kvantitatív adatokat, azaz a Campus-lét kutatás (OTKA, K-818585) online kérdőíves adatbázisát használtuk, másrészt kvalitatív adatokból, kiscsoportos interjúkból nyert, tanulás melletti munkára vonatkozó információkat dolgoztunk fel. Az online survey lekérdezés 2010-ben valósult meg, ennek feldolgozásához az SPSS programot használtuk, gyakorisági megoszlásokat és kereszt táblákat alkalmazva. A kiscsoportos interjúkra 2012 őszén került sor, a terjedelmi korlátra való tekintettel csupán a legfontosabb adatok kerülnek elemző bemutatásra. A kutatás alappopulációja a Debreceni Egyetem nappali tagozatos hallgatói voltak, a minta nagysága súlyozott adatbázist használva 2384 fő, nem és kar szerint reprezentatív.

Demográfiai adatok

Az alábbiakban néhány elemzésünk szempontjából fontos demográfiai adatot vizsgálunk meg a kvantitatív adatok alapján.

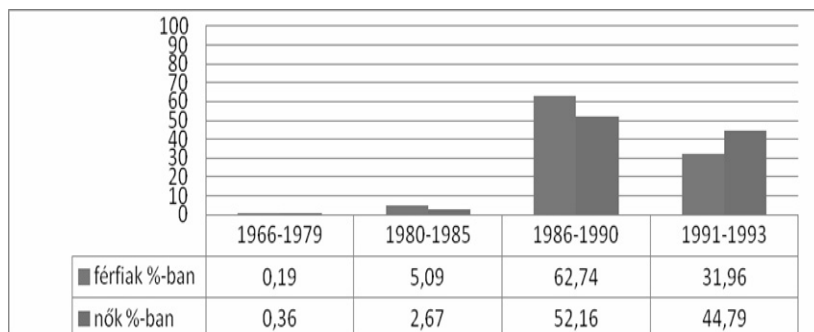
A hallgatók nemek szerinti megoszlása tekintetében megállapítható a nők közel kétharmados, férfiakéhoz képest magas aránya, a válaszadók 64,53%-a nő, csupán 35,47%-a férfi. Ez az arányszám megerősíti a korábbi felsőoktatásban résztvevő férfiakra és nőkre vonatkozó megállapításokat, miszerint a korábbi felsőoktatásbeli „férfifölény” mára „nőfölénnyé” alakult át²⁸ (Palasik 2006; Nagy 2003; Fényes 2010).

Az 1. ábra születési kohorszokra bontva szemlélteti a felsőoktatásban résztvevő hallgatókat:

²⁸ Palasik (2006) a nők arányát vizsgálva 1937 – 2008 közötti időszakra vonatkozóan kimutatta a nők arányának 14,2%-ról 56,3%-ra történő emelkedését. Ugyanezt erősítik meg az oktatásstatisztikai adatgyűjtések.

1. ábra

**A felsőoktatásban részt vevő hallgatók születési kohorszok szerint
(N=2663)**



A születési kohorszok létrehozása azt a célt szolgálja, hogy betekintést nyerjünk a „főfoglalkozású” (Csoma 1985: 13), azaz életkorukat tekintve felsőoktatásban 18-23 éves korukban részt vevő hallgatók arányára, illetve az egyéb életkorban tanulmányaikat folytatók megoszlására. Az adatok azt mutatják, hogy 22 – 26 éves korban a legnagyobb a felsőoktatásban résztvevők száma. E tekintetben a férfiak magasabb arányt mutatnak, azaz később kezdik el felsőfokú tanulmányaikat a nőkhez képest (a férfiak 62,74%-a 20-24 éves kor között kezdi el ebbéli tanulmányait), ezt tovább erősíti az az adat, ami a 19 – 21 éves korú hallgatókra vonatkozik (férfiak 31,9%-a, nők 44,7%-a). Összességében a születési kohorsz legfigyelemreméltóbb adata az 1986 – 1990 között születettekre vonatkozik, ami azt a már kimutatott tényt erősíti meg, hogy a felsőoktatásba történő belépés ideje eltolódni, a „benntartózkodás” időben elhúzódni látszik.

A szülők iskolai végzettségét vizsgálva az alábbiakat állapíthatjuk meg: az édesapák iskolai végzettsége szempontjából a legnagyobb gyakorisággal a szakmunkásképző és szakközépiskolai végzettséget találtuk, az édesanyák iskolai végzettsége nagyobb szórást mutat, de leginkább a főiskola dominál, azt követi a szakközépiskolai végzettség, azaz a vizsgált populáció szüleinek iskolai végzettsége tekintetében is a már említett „nőfölény” mutatható ki (Fényes 2010).

További demográfiai változók tekintetében Márton (2010) kimutatta, hogy a hallgatók közel 74%-a az Észak-Alföldi régió állandó lakosa, további 16%-uk Észak-Magyarországi, csupán a hallgatók 2%-a külföldi, és szintén elenyésző százalékban vannak hallgatók a Debreceni Egyetemen az ország többi régiójából. Az állandó lakóhely települési-

pusa szempontjából is vizsgálva kimutatta, hogy a hallgatók 30%-a megyeszékhelyen-, közel 38%-a egyéb városban-, 29%-a község/falun lakik, és mintegy 1,8%-a fővárosi, elenyésző számban pedig tanyán laknak állandó jelleggel.

Tanulás melletti munka jellemzői – kvantitatív adatok

Az online kérdőívben a munkablokkot csupán három kérdés alkotta, ez azonban elegendő ahhoz, hogy megtudjuk, dolgoztak-e a hallgatók tanulmányaik alatt és milyen gyakorisággal, illetve mennyire jellemző a külföldi munkavállalás körükben, milyen munkaattitűdjeik-, munkával kapcsolatos elvárásaik vannak 2010-ben a Debreceni Egyetem hallgatóiként. A munkára vonatkozó kérdések az alábbiak:

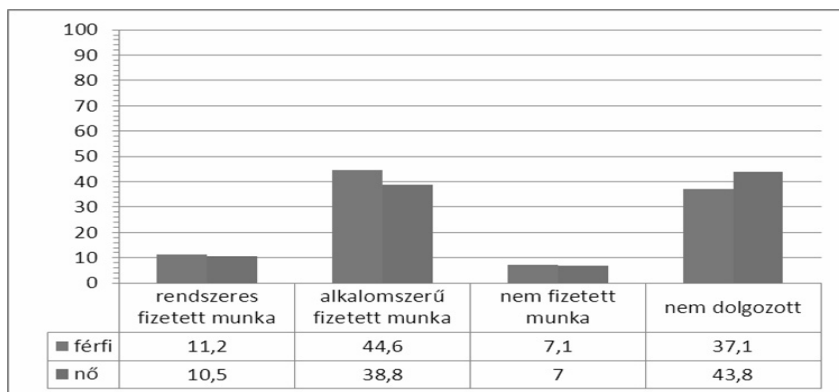
1. „*Dolgoztál-e / dolgozol-e egyetemi/ főiskolai éveid alatt?*
1. *Voltál-e már hosszabb ideig (három hónapig vagy tovább) külföldön?*
2. *Egy állást, munkát sokféle szempontból ítélnék meg. Neked mennyire fontos az, hogy...?”* (Campus-lét kérdőív, 2010)

Amint fentebb a tanulás – munka együtt járásának összefüggéseit tárgyalva említettük, a hallgatók sokszor eltérő okokból végeznek munkát. A kérdőív sajnos nem tért ki arra, hogy ha dolgozik, akkor milyen cél, vagy ok vezérelte/vezérli a hallgatót, erre a kérdésre a kvantitatív adatok elemzésénél kapunk választ.

A 2. ábra adatai az egyetemi tanulmányok alatti munkavégzésről tájékoztatnak, nemek szerint. Az adatok alapján nyilvánvaló, hogy a hallgatók mintegy egy tizede végez rendszeresen munkát felsőoktatási tanulmányai mellett, ami nemzetközi összehasonlításban alacsonynak számít. Kutatásunk ide vonatkozó adatai hasonlóságot mutatnak a KSH 15 – 29 éves nappali tagozaton tanuló fiatalokra vonatkozó adataihoz.²⁹

²⁹ Bővebben lásd a KSH adattárában:
http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf

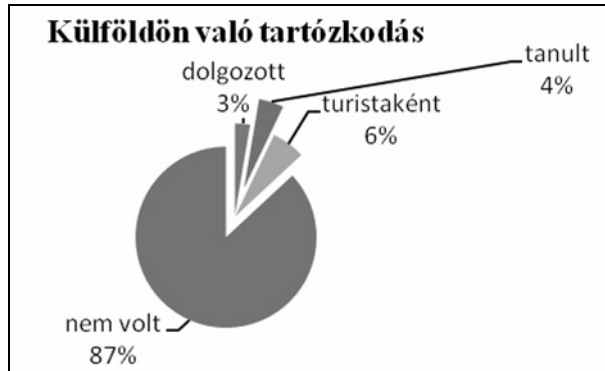
2. ábra
Munkavállalás a hallgatók körében (%-ban)



Mindenekelőtt ki kell emelnünk a rendszeresen végzett fizetett munka és nem fizetett, azaz önkéntes munka előfordulása közötti – mondhatni – minimális eltérést. Az adatok arra engednek következtetni, hogy egyrészt mindkét munkaformát kevesen gyakorolják, másrészt az önkéntes munka fizetett munkához hasonló aránya azt jelzi, hogy a hallgatók egy bizonyos csoportja komolyan gondolja a későbbi munkaerőpiacra való lépését, ezért gyakorlatszerzésre, kapcsolati tőke- és kompetenciafejlesztésre törekszik. Mindkét munkavégzési forma (fizetett – önkéntes) esetében hasonlóak az arányok a nemek tekintetében. Két esetben találtunk jelentős eltérést a nemek között: az alkalmasszerű munkavégzés a fiúkra inkább jellemző, illetve a tanulmányaik alatt munkát nem végzők körében a lányok felülreprezentáltakabbak a fiúkhoz képest.

A 3. ábra adatai azért fontosak, mert manapság egyre többet lehet hallani a külföldi-, főként nyugatra történő munkavállalás jellegű kivándorlásról, fiatalok körében. Az erre vonatkozó KSH adatok is azt mutatják, hogy a hajlandóság elvi szinten megvan, a gyakorlatban azonban jóval kevesebb főiskolás, egyetemista utazik külföldre munkavállalási céllal:

3. ábra
A hallgatók külföldön való tartózkodása



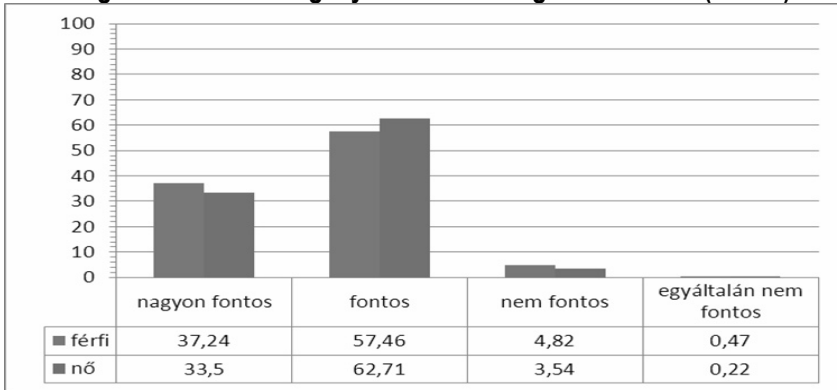
Az ábra adatai alapján jól látható, hogy a hallgatók kis része vállalkozik külföldi munka végzésére, inkább tanulni, vagy kirándulni jártak / járnak külföldre. A válaszadók 91%-a három hónapnál hosszabb ideig nem tartózkodott külföldön. Ugyanakkor előfordulhat, hogy három hónapnál rövidebb ideig sokan végeztek/végeznek külföldön munkát (gondoljunk csak a nyári szünet időszakára), erre azonban nem tért ki a kutatás.

A munkaattitűdökre, munkával kapcsolatos elvárásokra adott válaszokra is kitérünk, hiszen számos kutató foglalkozott/foglalkozik a munkával való elégedettség, a munka tulajdonságainak mérésével, a munka iránti elvárások vizsgálatával (pl. Friedeburg 1968; Curtice 1993; Hakim 1991; Laky 1995; Gábor 1997; Medgyesi 1998, 2000, 2008; Altorjai és Róbert 2006, Kóródi 2006, 2007).

A 4. ábra és a további ábrák a kutatás munkablokkjának utolsó kérdéskörét képezik, amelyekből megtudhatjuk, hogy az egyetem hallgatói milyen elvárással vannak a munkaerő-piac illetve a munkáltatók iránt, továbbá arra is választ kapunk, hogy mit várnak a konkrét munkavégzéstől.

4. ábra

Magas kereset iránti igény mértéke a hallgatók körében (%-ban)

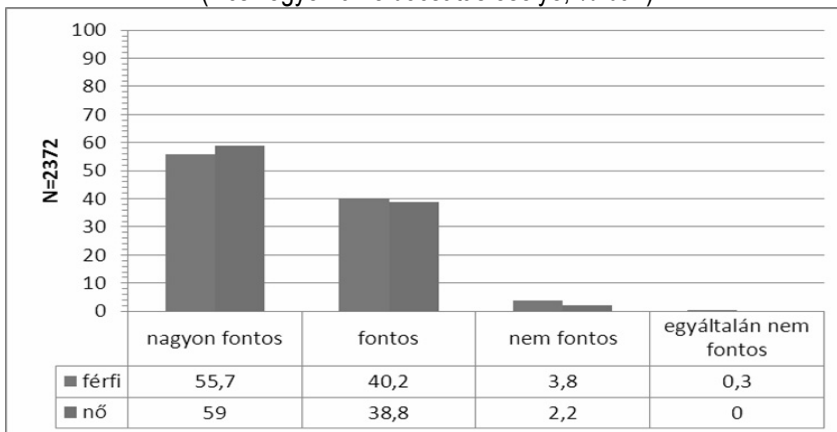


Nemek közötti hasonlóságot láthatunk a magas keresetre adott válaszoknál, bár érdemes lenne tudni azt is, hogy a „fontos” és a „nagyon fontos” között mit érthet a hallgató. A nők esetében 5%-kal magasabb arányt találunk a magas kereset fontossága tekintetében, 4%-al magasabb a férfiak aránya a „nagyon fontos”-ra adott válaszoknál. Mindenesetre, érthető módon e két értékelés (magas kereset: fontos, nagyon fontos) teszi ki a kérdésre adott válaszlehetőségek 95%-át.

Az 5. ábra a munkahely biztonsága iránti hallgatói igényt szemlélteti:

5. ábra

Biztos munkahely iránti igény a hallgatók körében
(kicsi legyen az elbocsátás esélye, %-ban)

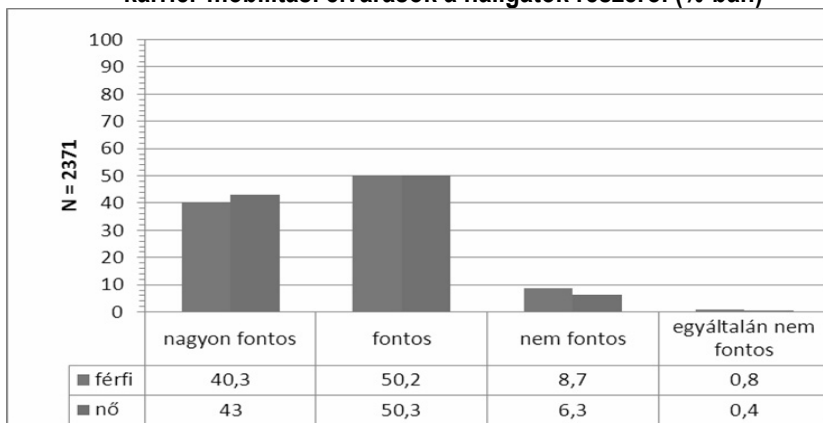


Chi négyzet 0,02

Az ábra jól mutatja, hogy a hallgatók számára a munkahely biztonsága fontos szerepet tölt be. A munkahely biztonsága - korábbi kutatások alapján – valamelyest fontosabb a nők számára, ezért inkább olyan helyen szeretnek dolgozni, ahol magas a női munkaerő aránya (Medgyesi – Róbert 1998).

Az előrejutási, azaz karrier-mobilitási elvárások valamelyest enyhébb képet mutatnak, bár itt is a leggyakrabban előforduló válasz a „fontos – nagyon fontos” termináció.

6. ábra
karrier-mobilitási elvárások a hallgatók részéről (%-ban)

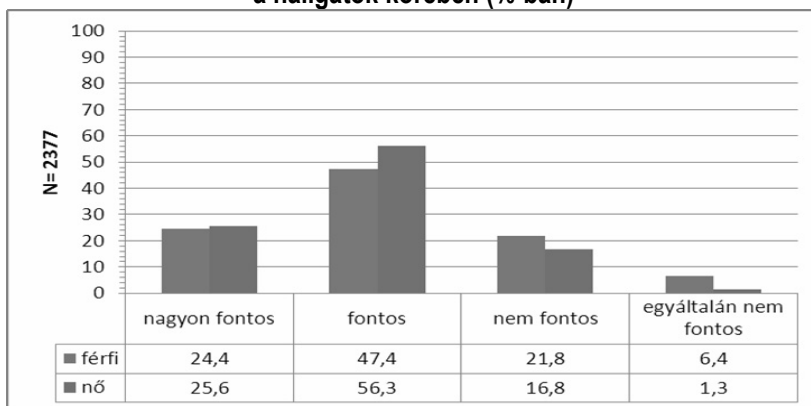


Chi négyzet 0,04

Ugyanígy kiemelt helyet foglal el a hallgatók munkaattitűdjeiben a munkahely „érdekes” mivolta, a jó munkahelyi légkör, és a sikerélmény. Az emberekkel való találkozás kérdése, azaz a társas interakciókat a hallgatók bár fontosnak tartják, mégsem emelték kiemelt helyre munkahelyi elvárásaik között, sőt egyötödük nem tartja fontosnak a munkahelyen emberekkel való találkozást.

A munka társadalmi hasznossága iránti hallgatói igényeket mutatja a 7. ábra:

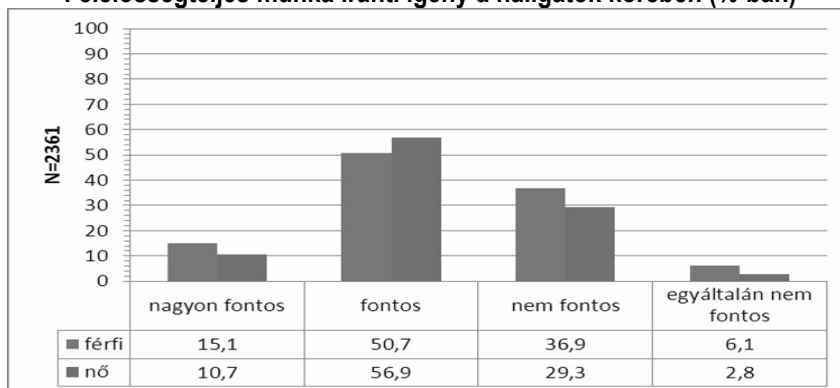
7. ábra
Társadalom számára végzett hasznos munka fontossága a hallgatók körében (%-ban)



Chi négyzet 0,003

Az ábra jól szemlélteti, hogy bár sokak számára fontos a társadalom számára is hasznos munka, mégis 20 – 28 % között mozog azoknak az aránya, akik számára nem fontos ez. Ez az első olyan attitűdmérő kérdés, ahol a hallgatók értékorientáltsága a legalacsonyabb az által, hogy feltűnik egy individualista, utilitarista hallgatói réteg. Előbbi megállapításunkat erősíti, hogy hasonló adatokat találtunk a „*munkahely lehetőséget adjon arra, hogy segíthess másokon*” attitűdmérő kérdésnél, sőt a felelősségteljes munka és a csapatmunka iránti hallgatói igény esetén is kimutatható az említett hallgatói réteg többi hallgatótól eltérő értékpreferenciája.

8. ábra
Felelősségteljes munka iránti igény a hallgatók körében (%-ban)



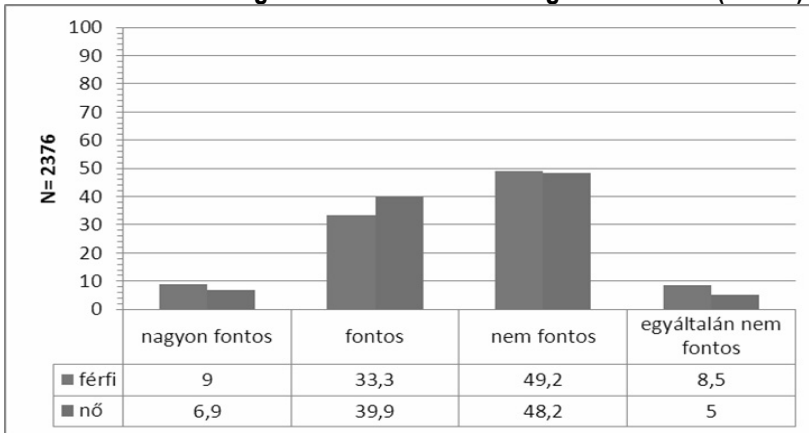
Chi négyzet 0,03

Megfigyelhető, hogy a hallgatók felelősségteljes munka iránti igénye - ami egyben főként presztízzsel járó munkát is jelent – 50% körül mozog, kevesek tartják azonban nagyon fontosnak, a nők csupán 10%-a, a férfiak 15%-a. Figyelemre méltóbb azonban azoknak az aránya, akik nem érdekeltek ebben: főként férfiak (36,9%), de nők is viszonylag magas arányban vélekednek így (29,3%). Kérdésként merülhet fel, mit értenek a hallgatók a felelősségteljes munka alatt, magas presztízű, vezetői munkakört, vagy kevésbé magas presztízű egyéb munkakört, hiszen a technológiai-forradalom korában mára már nagyon széles azoknak a munkaköröknek a palettája, amelyek komoly felelősséget igényelnek.

A 9. ábra a munka nehézségi fokára adott válaszok megoszlásait szemlélteti:

9. ábra

A munka nehézségi foka iránti attitűd a hallgatók körében (%-ban)



Chi négyzet 0,05

Már Curtice (1993) és Hakim (1991) is felhívta a figyelmet: a nők bár sokszor „rosszabb” munkakörben dolgoznak, mint a férfiak, mégis elégedettebbek munkájukkal, továbbá olyan munkahelyet választanak lehetőség szerint, ahol többségben nők vannak, azaz a tipikusan nőies munkaköröket. Érdekes módon nem találunk jelentős eltérést a nemek tekintetében a munka nehézségi foka tekintetében, bár kérdésként merülhet fel, hogy fizikai, vagy szellemi nehézséget értettek a kérdés alatt, vagy mindkettőt.

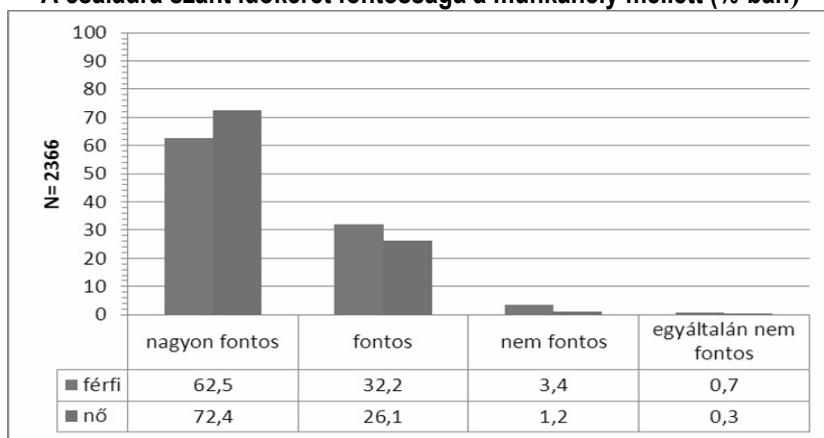
Egy másik munkaattitűd mérő kérdés az önálló döntéshozás fontosságára vonatkozott, hasonló arányokat találtunk, mint a munka felelősségteljes mivolta kapcsán (50% tartja fontosnak), azaz a hallgatók fele

egyértelműen a beosztott szerepet tudja elképzelni a maga számára, ahol a munkavégzés során utasításra végzi a feladatot.

Szintén figyelemreméltóan magas a hallgatói válaszarány a családra vonatkozó kérdésnél, azaz olyan munkahelyet képzelnek el, ahol a munkavégzés mellett családjukra is jut megfelelő időkeret. Ennek mutatószámait láthatjuk 10. ábrán:

10. ábra

A családra szánt időkeret fontossága a munkahely mellett (%-ban)



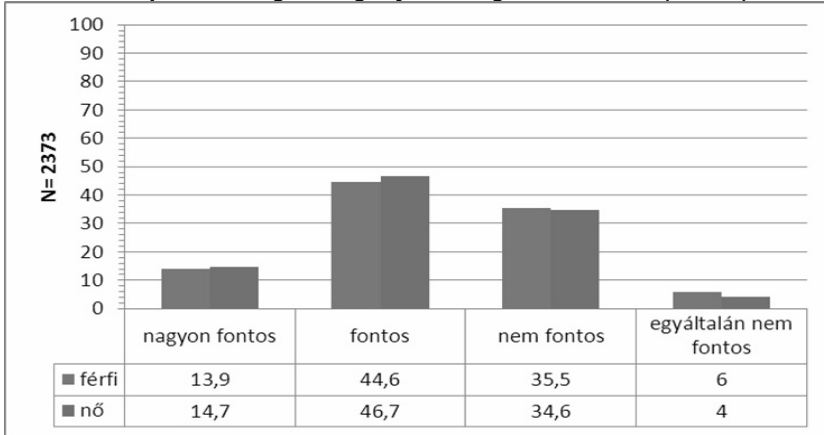
Chi négyzet,000

Nemek közötti szignifikáns eltérést találtunk ez esetben is, a nők számára – vélhetően eltérő nemi szerepükből adódóan (a nő, mint anya) – kiugróan magas a családra szánható idő igénye. A hallgatók mozgalmasság és változatos munka iránti igénye nem mutat kiemelkedő adatokat, azaz úgy tűnik a nyugalmasság egy helyben ülő pl. irodai munka az, amit sokan elképzelnek maguknak. Ez pedig nyilván a szolgáltatási szektor egyre erősödő piaci szerepének hatásait tükrözi. A válaszadók mintegy 26-30%-a az, akik nagyon fontosnak tartják ezt.

A csapat (team) – munkára vonatkozó eredmények is figyelemre méltóak, úgy tűnik, kevesen gondolkodnak csapatban, aminek okait érdemes lenne megvizsgálni. Nemek közötti szignifikáns eltérést a csapatmunka tekintetében nem találtunk, a válaszarányok a fentebb már említett individualista, utilitarista hallgatói réteg erőteljes jelenlétét tükrözik. A 11. ábrán nyomon követhetjük az erre vonatkozó válaszok megoszlásait.

11. ábra

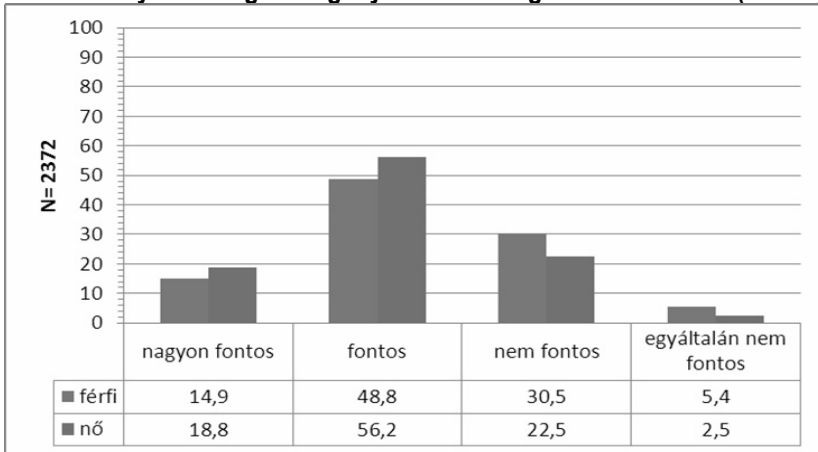
Csapatban dolgozás igénye a hallgatók körében (%-ban)



Végül a lakóhely közelségére vonatkozó kérdésre kapott válaszarányokat mutatjuk be a 12. ábra segítségével:

12. ábra

A lakóhely közelségének igénye a munkavégzés tekintetében (%-ban)



Chi négyzet 0,005

Fentebb, a demográfiai adatok bemutatásánál olvashattunk a hallgatók állandó lakóhelyéről, és településtípusáról. A munkahely lakóhelyhez való közelségére adott válaszarányok (12. ábra) jól megoszlának: a hallgatók kétharmada számára kiemelt helyen van a lakóhely közelségének igénye. Jól látható azonban, hogy a hallgatók egyharmada terüle-

ti mobilitási készségéről ad számot. Több válasz lehet erre: egyrészt gondolhatunk arra, hogy a hallgatók mobilisak, erre irányuló konkrét kérdés azonban nem szerepelt a kérdőívben. Ugyanakkor feltételezhetjük, hogy ha külföldet kevesen választották, úgy vélhetően országhatáron belül is alacsony lehet a hallgatók mobilitási készsége. Egy másik lehetséges magyarázatként jöhet szóba az az emberi magatartás, amikor a kényelmi szempontoktól eltekint a munkaerő-piaci szereplő, és a munkalehetőség területi adottságaihoz alkalmazkodik. A 12. ábra jól mutatja, hogy a nők számára fontosabb a lakóhely közelsége, ez tovább erősíti Hakim (1991) és Curtice (1993) megállapításait, miszerint a nők férfiakétól eltérő prioritásokkal rendelkeznek, számukra a munkavégzés, a család és a házi munka után szerepel.

A tanulás melletti munka jellemzői – kvalitatív adatok

A „Campus – lét” kutatás során tanulás és munka összefüggésein belül a munkaattitűdökre vonatkozóan eddig nem került sor kvalitatív módszer alkalmazására, így jelen empirikus elemzésünk ebben a vonatkozásban újnak számít. Alkalmazott kvalitatív kutatási módszerünk: kiscsoportos interjúk a Debreceni Egyetem azon hallgatóival (véletlenszerű kiválasztással, illetve hólabda módszerrel), akiket környezetük javasolt, illetve akik egy helyi diákmunka-közvetítő szervezet, és egy szintén helyi egyesület közreműködésével többnyire rendszeresen végeznek munkát egyetemi tanulmányaik mellett.

A kiscsoportos interjúk megvalósításánál kiemelt figyelmet fordítottunk arra, hogy az egyes beszélgetéseken heterogén legyen a hallgatók összetétele, nem és kar szerint egyaránt, ezt azonban nem minden esetben sikerült megvalósítani a hallgatók eltérő időbeosztása végett. Mindösszesen 5 kiscsoportos interjú valósult meg 17 fővel. A megvalósult interjúk alapján a következőképpen alakult a résztvevők megoszlása:

1. Beszélgetés: 4 résztvevő és 1 moderátor: három lány és egy fiú résztvevő (TTK – biológia szakos BA 3. éves hallgató, IK – programozó informatikus BA 3. éves, és két BTK – szociológia 5. éves hallgató)
2. Beszélgetés: 4 résztvevő és 1 moderátor: három lány és egy fiú résztvevő (két PhD – 1. éves hallgató, ÁJK 3. éves orvostan hallgató, BTK – történelem szakos hallgató BA 3. éves)

3. Beszélgetés: 3 résztvevő és 1 moderátor: három fiú (egy három szakon tanulmányokat folytató hallgató, aki BTK magyar-történelem BA 3. éves, BTK pedagógia-néprajz BA 2. Éves, ÁJK 1 éves jogász, illetve egy BTK 2. éves pedagógia, matek-földrajz szakos hallgató BA, és egy BTK 1. éves filozófia MA szakos hallgató)
4. Beszélgetés: 3 résztvevő és 1 moderátor: három fiú (három MK műszaki menedzser szakos 3. éves hallgató BA, egyikőjük szobafestő-mázoló-tapétázó szakképesítéssel is rendelkezik)
5. Beszélgetés: 3 résztvevő és 1 moderátor: két fiú és egy lány (BTK szociológia 2. éves MA, TTK vegyészmérnök 4. éves Bsc, ÁOK orvostan 3. éves hallgató)

A kiscsoportos beszélgetések általában egy – egy órát vettek igénybe, így számos olyan információt osztottak meg a tanulás mellett munkát vállaló hallgatók, amelyekre tanulmányunkban a terjedelmi korlát végett nem áll módunkban kitérni. A résztvevők számának mérsékelt mivolta végett a kvalitatív elemzés következtetései főként a kvantitatív adatok megerősítését szolgálhatja.

A továbbiakban dimenziókat alkotva vizsgáljuk a tanulás és munka összefüggéseit:

1. Munkavállalási motivációk
2. Tanulás mellett végzett munka jellege
3. Tanulás melletti munkára szánt idő, munkabérelvárások
4. Társadalom számára végzett hasznos munka – felelősségteljes munka – csapatmunka a minőségi és mennyiségi mutatók alapján
5. A munka helye az egyén értékrendjében

Munkavállalási motivációk

A hallgatók eltérő okokból vállalnak munkát tanulmányaik alatt. Az online kérdőív sajnos nem tért ki arra, hogy ha dolgozik, akkor milyen cél, vagy ok vezérelte/vezérlé a hallgatót, ezért elsőként erre kerestük a választ a beszélgetésekben.

A kérdezettek motivációi: elsősorban 1. tapasztalatszerzés és kapcsolati háló építését emelték ki fő motivációként, ezt követi 2. a pénz, mint a zsebpénz kiegészítés, vagy létfenntartási eszköz, miután többeket nem tudnak támogatni otthonról, ugyanebbe a kategóriába sorolható az önállóvá válás igénye, illetve 3. a munka, mint szórakozás, „jó buli” is megjelenik, társas interakciók igényeként. Figyelemre méltó, hogy a résztvevők a jövőbe való befektetés (emberitöke - befektetés) szükségletét

illetve a kapcsolati tőke megerősítését fogalmazták meg elsősorban (mint a munkavégzés előnyét), a pénzt e mögé sorolva, bár ez nem általánosítható az összes résztvevőre. Többnyire arra következtethetünk, hogy társadalmilag „egészséges”, stabil család áll a dolgozó hallgatók mögött, ahol a jövőtervezés tudatos, fontos cselekvési tervként mutatkozik meg, ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy egy kisebb számban elsősorban létfenntartásért küzdenek a hallgatók, ami tanulásban való előrehaladásukban meg is nyilvánul (elmaradó vizsgák, és ez által egy, vagy több féléves halasztás/csúsztatás)

A hallgatótársak motivációi: a kortárscsoportra, hallgatótársak munkához való viszonyára és a kérdezettek által vélt gyakoriságára is rákérdeztünk, néhány vélekedésről olvashatunk alább:

1. *„Voltak olyan csoporttársaim, akik hasonlóan gondolkodtak, mint én, 10-ből 7 dolgozott mondjuk.”*
2. *„Az én hallgatói körömben kevesebben vannak azok, akik dolgoznak és többen, akik nem, 10-ből 4.”*
3. *„Az ismerőseim körében 10-ből 3-at tudnék mondani vagy 2-öt. Nálam sokkal negatívabb ez az arány.”*
4. *„10-ből a baráti társaságból 2 aki folyamatosan csinálja....”*
5. *„Legyen 10-ből 3-4, ez abból kifolyólag, mert már nekem az ismerőseim nagy részét képezik azok a kollégák, akik szintén tanulnak.”*
6. *„Nálam szerintem a 10-ből max 4-en és abból is le szokott morzsolódnni, 2 ember kb. és akkor az a 2 ember már tényleg megállja a helyét.”*
7. *„10-ből talán 4-5, de az se mind komoly, mert valaki tényleg csak unalomból, mert kellene egy kis plusz a szülői támogatás mellett.”*

Miután az alanyok egy része nem kellően informált hallgatótársai munkához való viszonyát illetően, így arról kevesebb eset alapján tudunk számot adni. Ezek alapján a résztvevők úgy nyilatkoztak, hogy a hallgatótársak munkavégzésének aránya 40% körüli, vagyis kevesebb, mint fele egyáltalán nem szokott munkát végezni, akik végeznek azok is inkább kényelmesebb munkákat (főként városi, debreceni lakóhellyel rendelkezőkre tettek ilyen utalást) vállalnak. Egy esetben találtunk az átlagtól eltérő választ a fentebbi kérdésünkre:

„Nekem a munkahelyemen a 10 alkalmazottból 6-7 diák és a nagy része a Debreceni Egyetemen tanul. A csoporttársak, akikkel az egyetemen kapcsolatban vagyok ott 5-ből 4-en dolgoznak.”

Néhányan kiemelték, hogy a vidéki hallgatók „munkakészebbek” a debreceniekhez viszonyítva, aminek okát egyrészt a vidékiek családi háttértámogatásának szerényebb mivoltában látják, másrészt a „vidéki/falusi-lét” előnyeként emlegették, továbbá a két szempont mellett többen említik az önállóvá válás igényét településtípustól függetlenül:

„Azt vettem észre, hogy a Debreceniek sokkal visszahúzódoóbbak voltak a munkától.... akik vidékről jöttek, mint ahogy én is, ők folyamatosan keresték a lehetőséget, vagy diákmunkán keresztül vagy a gyakorlati helyen ott maradjanak vagy akár az egyetemet is földelva munkáért is dolgozzanak”.

„Akik dolgoznak (debreceniekről mondja), azok elsősorban azért, mert otthonról kevésbé tudják őket támogatni vagy már ők is szeretnének azért saját lábra állni”... „Másik részről pedig látok egyfajta kényelmességet is, nekik nem volt rá szükségük, vagy hogyha csak kis részben volt, akkor is inkább nem vagy csak nagyon olyan munkát vállaltak el, ami számukra kényelmes volt”...

„A részemről is az volt, hogy szerettem volna önállósodni.”

A debreceni és vidéki hallgatók munkához való viszonyára vonatkozó előbbi kijelentésekből – miután nem hangzottak el általánosságban a kiscsoportos interjúkon – nem vonhatunk le releváns konzekvenciát, ugyanakkor nem téveszthetjük szem elől, miután többen beszéltek róla kérdés célirányos kérdés elhangzása nélkül.

Tanulás mellett végzett munka jellege

További kérdésként merült fel, hogy a tanulás mellett végzett munka mennyiben kötődik a hallgató szakjához, későbbi céljaihoz: erre vonatkozóan azt találtuk, hogy a kérdezettek 50-60%-a saját magának, vagy környezetének köszönhetően tanulmányaihoz közvetlenül, vagy ahhoz valamilyen formában kötődő munkát szokott végezni.

„Nekem szerencsém volt, mert a képzések alatt folyamatosan volt gyakorlati oktatás is és a munkáim nagy része ezeken a területeken folyt. Egyesületben, pszichiátriai intézményben, idősök otthonában ezek rövidtávúak is voltak és hosszú távúak is voltak. Általában pályázathoz kapcsolódó munkák voltak és főleg egyesülethez kapcsolódóak voltak... általában ez úgy alakult, hogy elmentünk gyakorlati 80 órára és ott próbáltunk egy pályázatot végigvinni vagy egy újba belekezdeni.”

„Nekem kötődik a szakomhoz, ezek a kérdőív, interjúrögzítést, alapvetően én olyanokat csináltam, ami kötődik.”

“Nekem is mind a szakhoz köthető, az összes munka.”

„Nekem informatikai munkák voltak és informatika szakon vagyok, tehát teljes mértékben kötődik.”

A szakjukhoz, tanulmányaikhoz nem kapcsolódó munkát végző hallgatók megnyilatkozásaiból ugyanakkor kitűnt, hogy a munka keresésekor nem is annyira a kapcsolódási pontot, annál inkább az anyagiakat tartották szem előtt. Ezek az ún. pénzorientált hallgatók, ahogyan Altorjai – Róbert (2006) is említi kutatásában.

„Én a nyári munka során mindig ugyanarra a helyre mentem vissza, ez egy konzervgyár volt. Minden évben másik részén dolgoztam, mérlegettem, szalag mellett is dolgoztam vagy pedig nyersanyagot vettem át a beszállítóktól. Mindig ugyanoda mentem.”

„Nekem sem kötődött sem az orvostanhoz, sem az ápoláshoz, hanem az X diákmunka- közvetítő, amit éppen ajánlott ahhoz kötődött. Hostesskedtem, mosogattam, nagyon tetszett, szeretek mosogatni. Egzisztenciálisan a család azt mondta, hogy ez nem túl nagy jövő, ezért munka és munka között is van különbség. De jó volt a társaság is.”

A végzett munka jellegére vonatkozó adatok tovább erősítik azon meglátásunkat, miszerint a tanulás mellett dolgozó hallgatók egyik legfontosabb jelzője a tudatos tervezés. Akiknek nem kötődött képzési területéhez, megerősödtek abban is, hogy a jövőben milyen területen nem szeretnének dolgozni, vélhetően tapasztalataik további motivációt és elkötelezettséget eredményeztek távlati céljaik tekintetében.

Tanulás melletti munkára szánt idő, munkabérelvárások

Ennél a kérdésnél fény derült arra is, hogy az alanyok többsége komolyan veszi tanulmányait, többen kifejtették, hogy 4, sőt 8 órás munkát is vállalnának, de az egyetemi órák miatt nem tudják azt megtenni, ritkán fordul elő olyan, hogy munka miatt hiányozzanak egyetemi előadásról, nyilván ezek a hallgatók főként szünetekben, azon belül is elsősorban nyári szünetben végeztek/végeznek munkát:

„Korábban ez kb. 4 óra volt napi szinten”... „Én évközben nem szoktam dolgozni így csak a nyári szünetben, akkor napi 8 vagy akár 12 órát is, általában 1-1,5 hónapig”... „Most nem dolgozom, de korábban 4 óra volt a hostesskedés is egy napra, meg a mosogatás is”... „Korábban a főiskola alatt 2-3 óra volt”.

Néhány esetben azonban azt találtuk, hogy a munkára szánt idő a tanulás rovására megy (vannak 12-16 órában dolgozó hallgatók is) egyetlen kirívó példája ennek egy BA 3. éves, de már 6. éve az adott szakon tanulmányokat folytató hallgató.

Munkabér elvárások tekintetében úgy tűnik, szintén a munkatapasztalat-szerzés, kapcsolati háló építése, azaz a későbbi munkavállalási célok határozzák meg a hallgatók elvárásait, azaz másodlagos szempont számukra, hogy mennyit kapnak az elvégzett munkáért, ugyanakkor többben említették, hogy „válogatásra” nincs lehetőség, nagyjából ugyanazt az órabért ajánlják a munkáltatók, illetve a diákmunka-közvetítő szervezetek.

„Igazából nekem más volt a motivációm, de van egy minimum órabér, ami alá nem mennék” ... „Nekem számítana, de nyilván az is, hogy milyen munkáért mennyi pénz, de mondjuk, ha egy 8 órás munkát vesznek alapul, akkor ez egy 500-600 Ft-os órabérrel számolva” ... „Nálam nem volt opció, hogy mennyi a munkabér, mert össze volt kötve a gyakorlattal” ... „Én ugye az X diákmunka-közvetítőn keresztül dolgoztam, ugye egységesített órabér volt, ezért tudtam, hogy bármilyen munkát vállalom az ugyanannyi áron volt” ... „Nekem is elsősorban a munka számított és számít”.

Tanulás melletti munkából származó jövedelem felhasználási módja

Az interjúalanyok 70-80%-a tudatosan gyűjt, spórol magának, vagy éppen szüleit kíméli meg egyes kiadásoktól (telefonszámla, kollégiumi díj, ruházat stb.), néhány esetben találkoztunk a pénz szórakozásra történő felhasználásával, pl. *„felélem, amit keresek”, „sportolásra”,* ez azonban nem jelenti a jövedelem el pazarlását, hiszen ők is hasznos dolgokra költötték azt. *„Többnyire gyűjtögetni szoktam, de mindig akadnak váratlan kiadások, akár évszaknak megfelelő ruházat, vagy bármi vásárlása, vagy hirtelen elromlik valami, megjavíttatni hasonló, de egyébként alap esetben gyűjtögetek, pont erre gondolva, hogy nem tudom, mi jön közbe és arra légyen majd” ... „Én is amennyit tudok, spórolok, a jövőmet próbálom belőle építeni, meg nyilván a csekkeket kell fizetni kell, arra megy el a többi, ami marad pedig próbálom letenni” ... „Elsősorban próbáltam segíteni a szüleimet, tehát én kevesebbet kértem otthonról. Itt akár a kollégiumi díjra gondolok vagy akár saját telefonszámlára, de nyilvánvalóan ha többet kerestem akkor azt magamra költöttem. Akár ruhára, cipőre könyvekre ilyesmi” ... „A költőpénzbe pótoltam bele én illetve összegyűjtöttem és karácsonyi vagy születésnapi ajándékokra költöttem”.*

Társadalom számára végzett hasznos munka – felelősségteljes munka – csapatmunka a minőségi és mennyiségi mutatók alapján

A kvantitatív adatok alapján azt találtuk, hogy három munkaattitűd – társadalom számára végzett hasznos munka, felelősségteljes munka,

csapatmunka – egy figyelemre méltó hallgatói csoport számára nem, vagy egyáltalán nem fontos.³⁰ Ennek megerősítése, vagy megcáfolása céljából kérdeztük a résztvevőket saját meglátásukról, illetve hallgató-társaikról.

Társadalom számára végzett hasznos munka fontossága

A kérdés esetében nem kértük az alanyokat, hogy kifejtsék válaszaik okát, ötfokú skálán kellett döntenüik, az értékelések alapján középátlagot számolva 3,97-es értéket kaptunk. Ez az eredmény nagymértékű pozitív irányú eltérést jelent az erre vonatkozó kvantitatív adatokhoz képest.³¹

Felelősségteljes munka

A kiscsoportos interjúk során a résztvevőkben felmerült az a kérdés, hogy kinek az oldaláról (munkavállaló, vagy munkáltató) nézzük a fogalmat. Megállapodtunk abban, hogy válaszaikban (szintén ötfokú skálán) egyrészt a munkavállaló munka iránti elkötelezettségére, másrészt a végzett munka felelősségi fokára fognak válaszolni. Vélhetően a kvantitatív adatokból nyert eredmények erre vonatkozó része sok esetben hibás lehet, mivel nem tudhatjuk, hogy a hallgató hogyan értelmezte a kérdést (felelősséggel végzett munka – vagy felelősséggel járó munka értelmezési dilemmája) Ötfokú skálán mérve a hallgatók átlagban 4,5-re értékelik a saját hozzáállásukat (felelősséggel végzett munka), míg a munkáltatói elvárások oldalát (felelősséggel járó munka, magas fokú számonkérés, elvárás) 4,1-re.

A rendelkezésre álló kvalitatív adatok a kvantitatív adatokhoz képest valamivel jobb eredményt hoztak, ugyanakkor alátámasztják korábbi megállapításainkat, miszerint a hallgatók felelősségteljes munka iránti igénye „erős közepes”.³²

Csapatmunka

Korábbi, csapatmunkára vonatkozó adataink szerint kevesen gondolkodnak csapatban (fontos 46%, nagyon fontos 16%), ezért ezt is górcső alá vettük. A kérdezettek itt is ötfokú skálán válaszoltak, az átlag 4,17

³⁰ Lásd 7., 8., 11. ábrák adatait.

³¹ Lásd 7. ábra adatait.

³² Lásd 8. ábra adatait.

lett, vagyis a rendelkezésre álló kvalitatív adataink jobb eredményeket mutatnak.³³

A munka helye az egyén értékrendjében

Végül arra is kerestük a választ, hogy a tanulás mellett dolgozó hallgatók életében milyen szerepet tölt be a munka. A résztvevők fontossági sorrendet kellett felállítsanak a felsorolt változók között, vagyis: 1. család, párkapcsolat, 2. barátok, 3. tanulás, 4. munka 5. hobbi, 6. egyéb szórakozási lehetőségek.

A 2. számú táblázatban a résztvevők a fenti változók alapján mért attitűdjét követhetjük nyomon. Megfigyelhető, hogy a tanulás és a munka fontossági helye nagyjából egy helyen van a hallgatók életében, ami korábbi megállapításainkat megerősíti. Nyilvánvalóan a család és párkapcsolat a legfontosabb az interjúalanyok életében, csupán egy-két esetben fordul elő ennek a tendenciának az ellentéte. A család/párkapcsolat után a barátok a legfontosabbak, bár itt már látható, hogy többen a munka, vagy tanulás rovására a barátokról is lemondanak. A fontossági sorrend harmadik helyén a tanulást találjuk, negyedik helyen elsősorban a munka, de már itt is többen választják a hobbit és a szórakozást, az ötödik helyen leginkább csak ez utóbbi kettőt találjuk.

2. táblázat

A munka helye az egyén életében

Család	Barátok	Tanulás, Munka	Hobbi	Szórakozás
Család, tanulás	Barátok	Munka	Hobbi	Szórakozás
Család	Barátok	Tanulás	Munka, Hobbi	Szórakozás
Család, Barátok, Hobbi	Munka	Tanulás	Szórakozás	
Család	Barátok	Tanulás	Munka	Szórakozás
Család	Barátok	Tanulás	Szórakozás	Munka
Család	Barátok	Tanulás	Munka	Hobbi
Család	Barátok	Hobbi, tanulás	Munka	Szórakozás

³³ Lásd 11. ábra adatait.

Család	Munka	Barátok	Tanulás	Hobbi, szórakozás
Család, munka	Barátok	Hobbi,	Szórakozás	Tanulás
Tanulás	Család, munka	Barátok	Hobbi	Szórakozás
Család	Munka	Barátok	Tanulás	Hobbi, szórakozás
Család	Barátok	Munka	Hobbi	Szórakozás, tanulás
Barátok	Munka	Tanulás	Hobbi	Család, szórakozás
Család	Barátok	Tanulás	Munka	Hobbi, szórakozás
Tanulás, hobbi	Munka	Család	Barátok	szórakozás
Család	Barátok	Tanulás	Munka	Hobbi, szórakozás

Forrás: saját szerk.

A táblázat alapján összességében elmondhatjuk, hogy a tanulás és munka valóban együtt jár legtöbb esetben, akármelyik szegmensében is helyezkedjen el a hallgató ötfokú skáláján e kettő, és bármilyen gyakorisággal is végezzen munkát. A tanulás és munka együtt történő előfordulása megerősíti korábbi állításunkat: a dolgozó hallgatók munkaattitűdjei a munkát nem vállaló társaikhoz képest munkaerő-piac közelibek, céltudatos, tervekkel, jövőképpel rendelkező, egzisztenciális tapasztalatokkal is felvértezett, gazdag kompetenciákkal rendelkeznek.

Összegzés

Tanulmányunkban a folyamatos tanulás eszméje mellett a tanulás és munka együtt járásának, összefüggéseinek bemutatását kíséreltük meg, mint olyan jelenséget, ami a felsőoktatásban tanuló fiatal felnőttek számára kettős emberitőke - beruházást jelent.

Tanulmányunk empirikus részében a Debreceni Egyetem nappali tagozatos hallgatóira kiterjedő „Campus – lét” kutatás kvantitatív és kvalitatív adatai alapján elsősorban a tanulás melletti munkára vonatkozó hipotéziseinket ellenőriztük. Ezek alapján összefoglalóan elmondha-

tó, hogy a tanulás mellett rendszeresen munkát vállaló hallgatók aránya alacsony, a nappali tagozatosok egytizede végez rendszeresen munkát tanulmányai mellett, ugyanakkor a hallgatók valamivel több, mint fele végzett már pénzért munkát tanulmányai alatt.

További fontos megállapításunk a kvalitatív adatok alapján, hogy a tanulás mellett munkát vállaló hallgatók tudatosabban, célratörőbben tervezik jövőbeli állandó munkaerő-piaci létüket, munkát nem vállaló társaiknál. Ez a kettős emberítőke-beruházás, amit az elméleti részben is többször említettünk, rövid és hosszútávon egyaránt kifejti pozitív hatását, a hallgatók tapasztalat- és jövedelemszerzés mellett készségeiket tovább gyarapítva, várhatóan nagyobb valószínűséggel és hamarabb tudnak elhelyezkedni főállásuként a munkaerőpiacon, mint a tanulás mellett munkát nem vállaló társaik.

Egy másik feltételezésünk is igazolódni látszik, azaz a tanulás mellett rendszeresen, vagy ritkán munkát végző hallgatók értékrendjében a tanulás és a munka hasonló helyen, egymás mellett szerepel.

Egyetlen hipotézisünk nem igazolódott, ez pedig a pénzorientált hallgatók nagyobb arányára vonatkozott. Az adatok azt igazolják, hogy a tanulás mellett rendszeresen munkát vállaló hallgatók munkaattitűdjeit illetően egyensúlyban van a pénz- és értékorientáltság, azaz legalább annyira fontos a Debreceni Egyetem ezen hallgatói számára pl. a jó munkahelyi légkör, a munka mellett családra szánható idő stb., mint a cég híressége, vagy a kapott fizetés.

A huszonegyedik század második évtizedében az élethosszig tartó tanulás eszméje (beleértve a tanulás mellett végzett munka által szerzett tudást is) meghatározó szerepet játszik az oktatásról, tanulásról folyó gondolkodásban. Tuijnman - Boström (2002) megfogalmazása szerint *„az élethosszig tartó tanulás mára általánosan elfogadottá vált, mint a 21. század tudástársadalmának fejlődését szolgáló vezérlő eszméje”*. Ezt egy olyan folyamatnak kell látnunk, amely az emberi élet minőségének javítását szolgálja, és amelynek hozadéka - az egyéntől indulva - nagymértékben elősegíti a társadalmi fejlődést.

Felhasznált irodalom

- ALLPORT, GORDON W. (1993): Az attitűdök. In (Pataki Ferenc – Solymosi Zsuzsanna szerk.): *Szociálpszichológia szöveggyűjtemény. A szociális interakció- attitűd-dinamika. III. Kötet.* Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 179 – 198. Oldal
- ALTORJAI SZILVIA – RÓBERT PÉTER (2006): Munkaorientáció, emberi tökemegtérülés. In (Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György szerk.): *Társadalmi riport.* Budapest: TÁRKI, 314-333. Oldal
- ANDORKA RUDOLF (1982): *A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon.* Budapest, Gondolat Kiadó
- ANDORKA RUDOLF (2006): *Bevezetés a szociológiába.* Budapest, Osiris kiadó
- BLAU, PETER M. – DUNCAN, OTIS DUDLEY (1978): The Process of Stratification. In *The American Occupational Structure.* New York, Free Press, pp. 163-177
- BECKER, G. S. (1975): Human Capital. (2nd ed.) New York: NBER/Columbia University Press
- BORGHANS, LEX – GOLDSTEYN H. H. BART (2010): Job Mobility in Europe, Japan and the U.S. *IZA DP (Discussion paper series).* No. 5386 pp. 1-23
- BOURDIEU, PIERRE (1999): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Angelusz R. (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei. Válogatott tanulmányok. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest. 156-177*
- BUKODI ERZSÉBET (2001): *A nemzedékek közötti mobilitás alakulása 1983 – 2000 között.* Budapest, KSH Házinyomda
- COLEMAN, JAMES SAMUEL (1998): Társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: Lengyel Gy., Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája.* Aula Kiadó Kft., Budapest. 11-43
- CURTICE, JOHN (1993): Satisfying Work – I You Can Get It. In (Roger Jowell – Lindsay Brook – Lizanne Dowds (szerk.): *International Social Attitudes: The 10th BSA REPORT.* London: SCPR.
- CSOMA GYULA (1985): *A munka melletti tanulás zavarai.* Budapest, Tankönyvkiadó, 1-73
- DRJENOVSZKI ZSÓFIA (2009): *A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást követően.* Ph.D. értekezés, Budapest, Corvinus Egyetem

- DÁVID JÁNOS – HOLCZER GÁBOR (2008): A munkaerő kereslet és kínálat egyensúlya.
www.3kconsens.hu/files/David_Holczer_diplomas_eloere.doc
- EHRENBERG, RONALD G. – SMITH, ROBERT S. (2003): Korszorú munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika. Budapest, Panem Könyvkiadó
- FÉNYES HAJNALKA (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban*. Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó
- FÉNYES HAJNALKA – KISS GABRIELLA (2011a): 2011 – az Önkéntesség Európai Éve. Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége Debreceni Szemle XIX. évfolyam, 4. szám 360-368
- FÉNYES HAJNALKA – KISS GABRIELLA (2011b): Az önkéntesség szociológiája Kultúra és Közösség IV. folyam II. évfolyam, 1. szám 35-48
- FÉNYES HAJNALKA – LIPCSEI LÁSZLÓ – SZEDER DÓRA VALÉRIA (2012) Önkéntesség a Debreceni Egyetem hallgatói táborában. In: Dusa Ágnes, Kovács Klára, Márkus Zsuzsanna, Nyüsti Szilvia, Sörös Anett (szerk.): Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok II. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 99-120
- FERGE ZSUZSA (1980): A társadalmi struktúra és az iskolai rendszer közötti néhány összefüggés. In (Ferge Zsuzsa szerk.): *Társadalmopolitikai tanulmányok*. Budapest, Gondolat Kiadó, 97-136
- FORRAY R. KATALIN (1986): Ahol a nők előnyben vannak. Köznevelés 15. 3-4
- FRIEDEBURG, LUDWIG V. (1968): Az üzemi klíma szociológiája. In (Ádám György szerk.): *Munkaszociológia*. Budapest: KJK
- HAKIM, CATHERINE (1991): Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientation. *European Sociological Review*, Vol.7. No. 2.
- HARANGI LÁSZLÓ (2002): A Lifelong Learning paradigma és hatása a magyar közoktatásra.
<http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=akademia-2002-Harangi-lifelong>
- HARANGI LÁSZLÓ (2004): Az élethosszig tartó tanulás minőségi követelményei az európai oktatásban, Új Pedagógiai Szemle, 2004. június
- HATOS, ADRIAN (2011): Önkéntes részvétel a határmenti régióban In: Balogh B., Bernáth K., Bujalos I., Hatos A., Murányi I. (ed): *Európai, nemzeti és regionális identitás* Debrecen University Press, Debrecen, pp. 231-242

- KATZ, DANIEL (1967): The Functional Approach to the Study of Attitudes. In: Attitude Theory and Measurement (Ed. Fishbein, M.) New York 457-469
- KOLOSI TAMÁS (1982): Struktúra, rétegződés, metodológia. In (Kolosi szerk.): *Rétegződés-modell vizsgálat I.* Budapest, Társadalomtudományi Intézet, 11-59
- KOZMA TAMÁS – PUSZTAI GABRIELLA (2006): Hallgatók a határon. Észak-alföldi, kárpátaljai és partiumi főiskolások továbbtanulási igényeinek összehasonlító vizsgálata. In (Kelemen Péter, Falus Iván szerk.): *Tanulmányok a neveléstudomány köréből.* Budapest, Műszaki Kiadó, 423-453
- KÓRÓDI MÁRTA (2006): Munkaértékek vizsgálata egyetemi és főiskolai hallgatók körében. In (Juhász Erika szerk.): *Régió és oktatás. A "Regionális Egyetem" kutatás záró konferenciájának tanulmánykötete.* Debrecen: Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, 289-300
- LANNERT JUDIT (2004): Pályaválasztási aspirációk. Ph.D. értekezés. Budapest. 51 – 58, 129 – 136. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/86/1/lannert_judit.pdf
- MEDGYESI MÁRTON – RÓBERT PÉTER (1998): Munkaattitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás. In (Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György szerk.): *Társadalmi Riport 2006.* Budapest: TÁRKI, 591-616
- MINCER, J. (1974): Schooling, experience and earnings. New York: National Bureau of Economic Research
- NAGY PÉTER TIBOR (2003): A középfokú nőoktatás huszadik századi történetéhez. *Iskolakultúra* 23 (3) 3-14
- NAGY PÉTER TIBOR (2010): *Utak felfelé. Oktatás és társadalmi mobilitás a 19. – 20. Századi Magyarországon.* Budapest, Új Mandátum
- NÉMETH BALÁZS (2002): Az élethosszig tartó tanulás koncepciója és a felsőoktatás modernizációjának kapcsolata. In: *Tudásmenedzsment*, 3. évf. 1.sz. 97-102
- NÉMETH BALÁZS (2005): A lifelong learning-paradigma és hatása az Európai Unió oktatáspolitikájának formálódására. Pécs, PhD értekezés
- ÓHIDY ANDREA (2011): Az élethosszig tartó tanulás paradigmája a német és a magyar oktatáspolitikában. In: *Új Pedagógiai Szemle* 11-12/2011, 5-22

- PALASIK MÁRIA (2006): Részvételi arány és szakválasztás a felsőoktatásban.
www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=13985
- PUSZTAI GABRIELLA (2009): A társadalmi tőke és az iskola. Kapcsolati erőforrások hatása az iskolai pályafutásra. *Oktatás és társadalom* 3. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest. 29-45, 102-120
- RÓBERT PÉTER (1986): *Származás és mobilitás. Rétegződésmodellvizsgálat VII.* Budapest, Társadalomtudományi Intézet
- RÓBERT PÉTER (2000): *Társadalmi mobilitás a tények és vélemények tükrében. Válogatott tanulmányok.* Budapest, Századvég Kiadó
- SIMON RÉKA ZSUZSANNA (2009): Jegyzetek az élethosszig tartó tanulásról.
http://www.rmpsz.ro/web/images/magiszter/2009_osztel/06.pdf
- SOROKIN, PITIRIM A. (1927): *Social Mobility.* New York, Harper.
- STOCKER MIKLÓS (2004): *Tanuló szervezetek a fenntartható fejlődésért, Menedzsmentforum,* (2004.05.27),
http://www.mfor.hu/cikkek/Tanulo_szervezetek_a_fenntarthato_fejlodesert.html
- HART, STUART L. (1997): *Beyond Greening: Strategies for a Sustainable World.*
http://www.stuartlhart.com/sites/stuartlhart.com/files/Beyond%200Greening%20PDF_0.pdf
- SZ. TÓTH JÁNOS (2006): *Európai kihívások – magyar lehetőségek. A felnőttkori tanulás jövőképeinek körvonalai. A felnőttképzés nemzetközi cél-és feladatrendszerének változásáról a korszerű piaccgazdaság és a tanuló társadalom létrehozásának tükrében.* Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
<http://mek.oszk.hu/06400/06495/06495.pdf>
- SZABÓ ILDIKÓ – MARIÁN BÉLA (2010): Észak – alföldi Regionális Ifjúsági Stratégia 2010. Nullpont Kulturális Egyesület, Debrecen.
http://www.ifjusagimunkakonyvtara.hu/reszletes_eszakalfoldi_regionalis_ifjusagi_strategia_2010_127.html
- SZŐCS ANDOR (2011) A foglalkozási mobilitás jellemzői Magyarországon a mobilitás-kutatások dimenziójában. Kutatószemináriumi dolgozat 2011. Kézirat
- TREIMAN, DONALD J. (1998): A foglalkozások presztízsének elmélete. In (Róbert Péter szerk.): *A társadalmi mobilitás: hagyományos és új megközelítések. Válogatott tanulmányok.* Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó, 111-129
- ZACHÁR LÁSZLÓ (2008): Az egész életen át tartó tanulás tartalma és a hazai felnőttképzési rendszer. In (Forrai Judit szerk.): *Képzés,*

munkaerőpiac, egészség. Legújabb kutatások a képzés, felnőttképzés, a munkaerő-piaci (re)integráció és az egészséges életmód kialakításában. Budapest, ELTE Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány, 9-19

<http://www.ektf.hu>

http://campuslet.unideb.hu/dokumentumok/tanulmanyok1/Atfogo_tanulmanyok/Marton_Sandor_szociokult_jellemzoi.pdf

http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf

FEKETE ILONA DÓRA
– CSÓTÓ EDIT KRISZTINA

**A GYÓGYSZERÉSZKÉPZÉS
ÉS A MUNKAERŐPIAC KAPCSOLATA
– A DEBRECENI PÉLDA**

Bevezetés

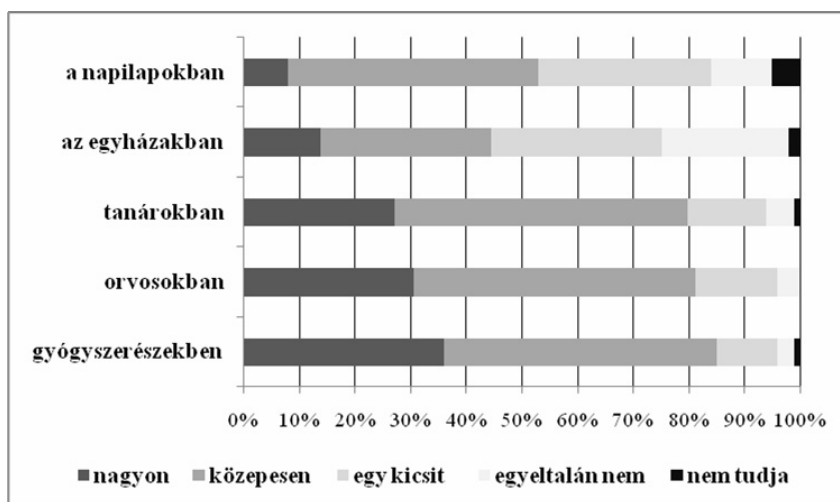
Az elmúlt évek során a gyógyszerésztársadalom ugyancsak a figyelem középpontjába került. Pár éve szinte mindennapos téma volt úgy a televízióban, mint a rádióban vagy írott sajtóban a gyógyszerészek elégedetlensége, a felháborodásukat betetőző sztrájk. Nemtetszésüket fejezték ki a gyógyszer-támogatási rendszer átalakításával kapcsolatosan, mely, véleményük szerint, abszolút mértékben korlátozza a gyógyítás szabadságát, hiszen ilyen módon a gyógyszerek helyettesíthetősége igencsak leszűkül. Továbbá vita folyt arról is, hogy van-e jogi következménye annak, ha nem szakember kezeli, illetve adja a betegnek a gyógyszert – vagyis, hogy a gyógyszerkiadás joga kit illet meg. Talán éppen ez volt a végső lépés a szakma elismertetése felé, melynek során 2009-ben az orvosokhoz és jogászokhoz hasonlóan a gyógyszerészek is doktori címet kaphatnak a diploma megszerzésével, ráadásul visszamenőlegesen. Napjaink felsőoktatási vitáiban pedig ismét előtérbe kerültek az egészségügyi pályán tanulók és dolgozók, kiváltképp az egyes hallgatói képviselők által „röghöz kötésnek” nevezett jelenség miatt.

Azonban még az is, aki a napi politikát nem követi nyomon, vagy esetleg az egyes gyógyszerészképzést folytató egyetemeken történő bővítések-fejlesztések nem állnak éppen közel hozzá, biztosan érdeklődéssel figyelt fel azokra az olvasmányokra irodalom vagy történelem órán, melyek a méregkeverő Borgiákról, a francia királyi és orosz cári udvarokban történt „balesetekről”, valamint a mindent gyógyító elixírt és a különböző fémekből aranyat előállítani akaró alkimistákról szóltak. Meglepő például, hogy az alkímia egyik legismertebb követője II. Rudolf császár volt, de hasonló nyomon indult el Luxemburgi Zsigmond felesége, Borbála is, valamint Isaac Newton, de még Comenius, a neveléstörténet egyik legkiemelkedőbb alakja is tökéletesen ismerte az al-

kímia törvényeit, mint ahogy az *A világ útvesztője és a szív paradicsoma* című munkájából kiderül. Pápákat, császárokat, cárokat, tudósokat ejtett rabul az egyszerre titokzatos és halálos tudomány, mely mindvégig kéz a kézben járt a gyógyítással. Hosszú időn keresztül a gyógyszerekkel kapcsolatos tevékenységek és a gyógyítás az orvos feladatkörébe tartozott, csak később (Magyarországon a 12-13. században) vált a gyógyszerészi gyakorlat önálló hivatássá (Rixer – Vincze 2000).

A Medián egy 2005-ben végzett felmérése szerint a természetben talált vagy mesterségesen előállított szerek hatását oly jól ismerő, és azokat élet megmentésére, illetve elvételére egyaránt használó korabeli gyógyszerészek „leszármazottai”, a mai gyógyszerészek azok, akik az új évezred elején a köztársasági elnök után a magyar társadalom bizalmát a leginkább élvezték (1. ábra). Az orvosok, akik pedig hasonló munkakörben dolgoznak, csak mögöttük lemaradva jelennek meg, nem is beszélve a viszonylag kevesebb bizalmat kapó tanárokról, egyházakról és az aktuális témákat feldolgozó napilapokról.

1. ábra
Intézmények iránti bizalom



Forrás: Nyiredy 2007 (szerkesztett)

Az azóta eltelt szűk évtized politikai eseményei és csatározásai némiképp átrendezték a „bizalom-skálát”, a lakosság egészségügy, és a benne dolgozók iránti bizalma némileg romlott, azonban arányaiban mégis inkább a politikai szereplők bizalom mutatói estek jelentős mértékben.

Mindez akár azt is bizonyíthatja, hogy nem teljesen hasztalan a gyógyszer-reklámok végén hihetetlen gyorsasággal felolvasott szöveg, miszerint „A kockázatok és mellékhatások tekintetében kérdezze meg kezelőorvosát, gyógyszerészét.” Az emberek bizalommal fordulnak a gyógyszerészekhez, véleményükre adnak, ám tevékenységi körüket, a gyógyszerészi képzést kevéssé ismerik (el!).

Éppen ezért a tanulmány célja, hogy a Debreceni Egyetem Gyógyszerésztudományi Karának képzésével kapcsolatosan, a gyógyszerészi szakma, illetve hivatás bemutatásán keresztül néhány gazdasági szempontot érintő tényezőre rávilágítson a továbbtanulás szemszögéből. Bár a gyógyszerészképzés számos gazdasági vonatkozását lehetne elemezni, a tanulmány keretei csak a szerző sajátos logikája alapján felvetett kérdések és folyamatok ismertetésére adnak lehetőséget.

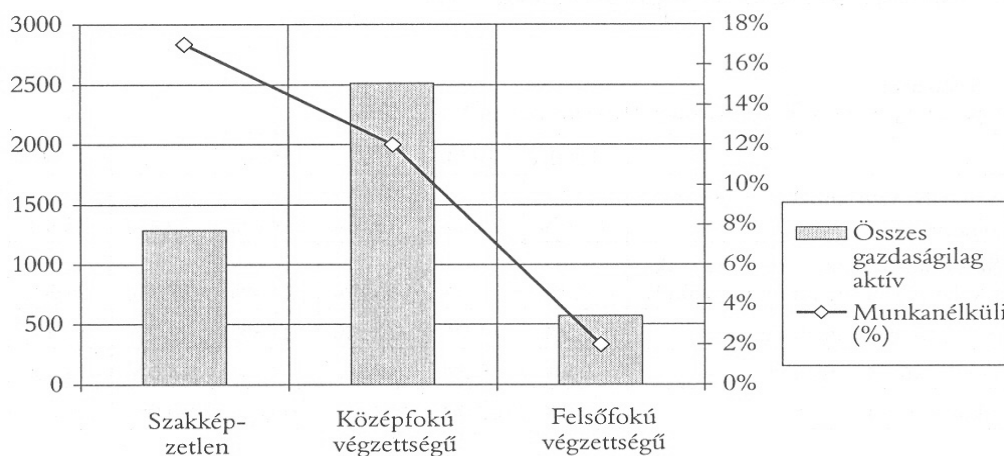
Milyen szakot/szakmát válasszunk?

Legkésőbb a középiskola utolsó évének közepén kell eldöntenie a diáknak, hogy szeretne-e továbbtanulni valamilyen felsőoktatási intézményben vagy sem, és amennyiben igen, melyikben. Egyáltalán nem egyszerű a választás, hiszen több szempontot is figyelembe kell venni a döntése során. Az egyéni képességeken és érdeklődési területen túl a gazdasági megfontolások is egyre inkább előtérbe kerülnek – mennyit kell a képzésre költeni? mit jelent ez anyagilag a családnak? milyen minőségű képzést nyújtanak a különböző egyetemek és főiskolák? el lehet-e helyezkedni a megszerzett képesítéssel könnyen? meg lehet-e élni a választott szakmából? stb.

Az elmúlt évek legszembetűnőbb és talán éppen ezért az egyik legvitatottabb jelensége a magyar felsőoktatásban az expanzió, mely az oktatásban dolgozó és az azzal foglalkozó szakembereket némi aggodalommal tölti el, hiszen nem csupán a hallgatói és oktatói anyag felhígulását eredményezheti, hanem igen gyakran a túlképzés problematikája is a számlájára írható. Az érettségi megszerzése után egyre többen igyekeznek elkezdni tanulmányaikat valamilyen felsőoktatási intézményben, hiszen általános elgondolás, hogy a munkanélküliség és az iskolázottság között összefüggés figyelhető meg, mely azt mutatja, hogy az iskolázottság véd a munkanélküliségtől. A 2. ábrán jól láthatjuk, hogy 1995-ben a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között az átlagos munkanélküliségi ráta csupán 2%, míg ugyanez a középfokú

végzettségükénél ennek hatszorosa, 12%, a szakképzetlenek munkanélküliségi rátája pedig 17% (Polónyi 2002b:228).

2. ábra
A munkanélküliség és az iskolázottság összefüggése Magyarországon (1995)



Forrás: Polónyi (2002b)

Az ezredforduló elején azonban a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknek azzal kellett szembesülniük, hogy a korábbi években tapasztalt tendenciákkal szemben, most a diplomával való elhelyezkedés sokkal nehezebbé vált, vagyis a munkaerőpiac nem képes/akar befogadni ennyi diplomás fiatalot. Ennek ellenére a friss diplomások között még így is kevesebb a tartós munkanélküli, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében (1. táblázat), bár 1999 és 2004 között a növekedés mértéke 156% volt (Györgyi 2006).

1. táblázat
A felsőfokú végzettségű munkanélküliek aránya a munkanélküliek között, éves átlagban

1999	2000	2001	2002	2003	2004
2,7%	2,9%	3%	3,3%	3,7%	4,2%

Forrás: Györgyi 2006

Ennek egyik okaként megemlíthető az, hogy a felsőoktatásba való jelentkezés sok esetben nem jól átgondolt döntés végeredménye az egyén jövőjét illetően, hanem inkább a tanulóévek kinyújtását, meghosszabbítását szolgálják. A diák nyer még néhány év gondolkodási időt annak eldöntésére, hogy tulajdonképpen mit is kezdjen az életével, miközben „tesz valami hasznosat” is. Egyes vélemények szerint, ha a felsőoktatásban résztvevők számát növeljük, akkor az a gazdaságra is serkentőleg fog hatni, a növekedés gyorsulása lesz tapasztalható. Azonban az összefüggés a felsőoktatás és a gazdaság között nem ebben az olvasatban keresendő, hanem épp az ellenkezőjében: a gazdasági növekedés eredménye hozza magával a felsőoktatás kiterjedését (Polónyi–Tímár 2001; Polónyi 2002a).

Mindezek tudatában, a kérdés a következő: milyen szakot/szakmát válasszon a diák, ha már döntését meghozta, mely szerint igenis tovább akar tanulni valamilyen felsőoktatási intézményben? Mik azok a fontosabb tényezők (a teljesség igénye nélkül), melyek döntésében befolyásolhatják? Hogyan hat ez a tömeges jelentkezés a gazdaságra? Továbbá ezen faktorok hogyan, mi módon jelennek meg a gyógyszerészképzésben?

1. Ami tetszik?

Egy felmérés szerint, melyet a diplomások munkaerőpiacon való elhelyezkedéséről végzett kutatás részeként tettek közzé (Györgyi 2006), a felsőoktatási intézménybe jelentkezők nagy többségének a pályaválasztását nem az határozza meg, hogy a diploma megszerzése után el tud-e majd helyezkedni a munkaerőpiacon, vagy sem, hanem sokkal inkább az, hogy érdeklődési területükön belül maradhassanak. Czenky szerint reményeiket az táplálhatja, hogy az érdeklődésüknek megfelelő továbbtanulási választásukat követően mégis lesz majd lehetőségük munkát találni a munkaerőpiacon a felsőoktatásban eltöltött évek után (2006).

Azonban az elhelyezkedés ugyancsak nehéz, kiváltképp, ha olyan végzettséggel rendelkezik a friss diplomás, amiből a munkaerőpiacon túlkínálat van. Márpedig a diploma, és ezzel együtt a diplomások értékét az határozza meg, hogy abban a pillanatban mi a piac igénye (Czenky 2006). Eddig jellemzően a bölcsészekből igen sokat képeztek évente az egyetemeken, ami azt is eredményezte, hogy diplomájuk elértéktelenedett, így akár több szak elvégzésére kényszerültek – és még így sem volt biztosítva a sikeres elhelyezkedésük.

A napilapokban megjelent cikkek címei is igencsak árulkodóak: *A diploma csak alap, amire a karriert lehet tervezni; A jó munkahelyhez*

csak beugró a diploma; Diploma után tanácstalanul; Diplomás zsák-bamacska (Czenky 2006). Ki ne hallotta volna a következő viccet: „Mit kérdez a McDonalds-ban az egyik bölcsészdiplomás a másiktól? – A sült krumpli mellé esetleg ajánlhatok kólát?” Régi, mondhatni szakállas vicc, azonban sajnos inkább a keserűség, mint a humor dominál benne. Olyan állásokat töltenek be értelmiségiek, melyekhez nem feltétlenül lenne szükséges egyetemi diploma, szűkítve ezzel némely esetekben a diplomával nem rendelkezők álláslehetőségeit is.

Hogyan döntsünk tehát pályaválasztással kapcsolatosan? A személyes érdeklődés lehet-e alap, szabad-e, hogy alap legyen? Megengedhetjük-e magunknak, hogy csupán aszerint válasszunk, hogy mihez van kedvünk? A válaszadás nehezebbé válik, amint megnézzük, hogy az állam milyen támogatásokban részesíti az állami finanszírozású hallgatókat, mennyibe kerül a családoknak gyermekeik taníttatása még akkor is, ha nem önköltséges képzésben vesznek részt. A hallgatók tanulmányi eredményük alapján ösztöndíjban részesülhetnek, a szociálisan rászorulóknak szociális támogatást, azok, akik nem ott laknak, ahol tanulnak, kollégiumi ellátást, vagy lakhatási támogatást kaphatnak, továbbá minden államilag finanszírozott hallgató a múltban jogosult volt tankönyv- és jegyzettámogatásra (Polónyi 2004). Ezekon a juttatásokon kívül igénybe lehet venni még a diákhitelt, melyet csak a diploma megszerzése után kell törleszteni. Annak ellenére, hogy eddig nem kellett a felsőoktatásért tandíjat fizetni azoknak, akik államilag támogatott, elsődiplomás képzésben vettek részt, igencsak megterhelték a különböző tanulással kapcsolatos kiadások a családi pénztárcákat. A teljes képzési költség nagyjából 40%-át az állam vállalja, így a fennmaradó 60% az egyénre, illetve a családjára hárul, melynek nagy részét az elmaradt keresetek jelentik (Polónyi 2004). Összefoglalva tehát azt állapíthatjuk meg, hogy a felsőoktatásban tanulni, még állami támogatás esetén is nem kis anyagi áldozatot kíván a hallgatóktól és családjuktól, így sokkal komolyabb következményei lehetnek a szakválasztásoknak, hiszen döntésük nemcsak személy szerint rájuk van hatással.

Vizsgáljuk meg, hogy a gyógyszerészhallgatóknál mi az a motiváló tényező, amely arra indíthatja őket, hogy a pályaválasztás során éppen az általánosságban kevésbé ismert gyógyszerészképzés mellett döntsenek. Természetesen akad olyan, aki azért jelentkezett gyógyszerésznek, mert szépnek tartja magát a szakmát, és elhivatottságot érez arra, hogy a betegek gyógyulását munkájával elősegítse. Azonban tekintve, hogy a gyógyszerészi pálya és a benne rejlő lehetőségek nem annyira közismertek, nagyon kevés olyan diákot találni, akinek rokoni körében nincs gyógyszerész, akin keresztül már majdnem teljes egészében értesült

a szakma szépségeiről és buktatóiról. Különösen a debreceni Gyógyszerésztudományi Kar történetének korai időszakában fordult elő gyakrabban, hogy a hallgatók egy része úgy került be a képzésbe, hogy az orvosi egyetemre sikertelenül felvételizett. Azonban ezek száma évről évre kevesebb lesz (Pataki 2008).

Legnagyobb részben azok a diákok vannak, akik családjának tulajdonában patika van, így a tulajdonjog örökölhetősége miatt elengedhetetlen, hogy valaki továbbvigye a szakmát. Éppen ebből kifolyólag talán a gyógyszerészhallgatók körében érvényesül legkevésbé az a tendencia, hogy szakot/szakmát csupán az érdeklődésükre nézve válasszanak. Náluk sokkal inkább dominál a gazdasági megfontolás, hiszen egy-egy patika tulajdonjoga és a betegforgalom utáni jövedelem az, ami családjuknak a megélhetést biztosítja. Így nem egyszer előfordul, hogy a család iránti kötelességből a hallgató elvégzi a gyógyszerészképzést, de mellette vagy utána az érdeklődésének megfelelő egyetemi vagy főiskolai szakot is választ.

2. Amivel el tudunk helyezkedni?

A frissen végzett diplomások egy része, éppen a munkaerőpiacnak a diplomásokkal való telítettsége miatt igen nehezen talál állást, kiváltképp, ha olyan végzettséggel rendelkezik, amelyből túlkínálat van. A legelőnytelenebb helyzetben a bölcsészek vannak, azon belül is a művelődés-szervezők, a politológusok, a szociológusok és a régészek, de a pedagógus diploma iránt sem nagy a kereslet (Szerepi 2006). Egy vagy több élő nyelv magas szintű ismerete talán kitorési utat jelenthet a pályázóknak, azonban már egyre kevésbé számít kuriózumnak a nyelvtudás mint az elhelyezkedés feltétele. Ilyen helyzetben a friss diplomás vagy olyan állást tölt be, amelyhez túlképzett, vagy pedig újabb diploma megszerzését tűzi ki célul. Bár a túlképzettség jelenthet előnyt, azonban nem lehet biztosan megállapítani, hogy valójában a munkaerőpiac szempontjából a diplomával járó többlettudás, vagy pedig a diploma megszerzéséhez szükséges többletcompetenciák számítanak inkább (Györgyi 2006).

A gyógyszerészképzés egyik nagy előnye, hogy a diploma megszerzése után épp a szakma sokszínűsége és szerteágazódása miatt, a gyógyszerész több irányba is elmehet, érdeklődésének megfelelően megtalálhatja a neki legjobban tetsző állást. A végzett hallgatók körülbelül 60%-a közforgalmú gyógyszertárakban helyezkedik el, de választhatja az anyagi szempontból sokkal jobb lehetőségeket kínáló gyógyszerismertetői állást is. A gyógyszergyárak és kutatóintézetek –

nemcsak itthon, de külföldön is – szívesen látják végzettjeinket. Lehetőség van az egyetemeken való bennmaradásra is, ahol klinikai, illetve kórházi gyógyszerészként (szakvizsgához kötött) a betegek közvetlen ellátásában, gyógyszeres kezelésében, gyógyszer-előállításban, valamint gyógyszerkutatásban is részt vehet a gyógyszerész.

Mivel nemzetközileg és hazánkban is mindinkább vallott az a nézet, miszerint a gyógyszerészhallgatók képzése nem fejeződhet be a diploma megszerzésével, egyre több végzett gyógyszerész felvételizik a gyakornoki (rezidensi) rendszerbe, majd pedig szakgyógyszerészi képesítést szerez a 12 alap, és 3 ráépített szakképesítés valamelyikéből (Vincze–Marton 2000). Éppen ezért az új felosztás szerint, vélhetően 2013-tól, 3 főirányon belül 21 szakirányt terveznek, valamint 8 ráépített szakképesítést. Az alap szakképesítések széles spektruma is jól mutatja, hogy mennyire kiterjedt tudománnyal is állunk szemben: gyógyszer-technológia, gyógyszerellenőrzés, gyógyszerhatástan, gyógyszerkémia, társadalomgyógyszerészet (népegészségügy), farmakognózia és fitoterápia, klinikai laboratóriumi diagnosztika, gyógyszerellátási gyógyszerészet, gyógyszerügyi szervezés és igazgatás, radiogyógyszerészet, kórházi gyógyszerészet, klinikai gyógyszerészet, valamint a toxikológia, a gyógyszerészi mikrobiológia és a minőségbiztosítás. Jóllehet, a szakma képviselői közül többen vannak azon a véleményen, hogy a meghirdetett szakirányok száma két-háromszorosa az Uniós tagállamokban létezőkének, ami indokolatlannak tűnik, már csak azért is, mert a munkaerőpiac elvárásait sem tükrözi minden esetben ez a szétaprózottság (Bozó–Fittler 2012).

A gyógyszerészi hivatás kívánatos kompetenciáit, jellemzőit a WHO 1997-es vancouveri konferenciáján határozták meg. A „hétcsillagos” gyógyszerész gondozó, döntéshozó, kapcsolattartó, vezető, menedzser, élethosszig tanuló, és oktató (Vincze 2000). Az, akinek ezek az alapjellemzők birtokában vannak, minden bizonnyal sikeresen megállja helyét a munkaerőpiacon, állítják. A gyógyszerészek esetében a specializálódás egy adott szakterületre az, amely a kereslet oldal részéről értékesé teszi alkalmazásukat. Nem általában gyógyszerészt keresnek, hanem egy bizonyos szakvizsgával rendelkezőre van szükség a klinikákon, az oktatásban, a kutatásban. A speciális tudás miatt az elhelyezkedés a saját szakmán belül viszonylag egyszerűbbnek mondható, azonban a pályamódosítás nehezebben oldható meg.

3. *Ami hiányszakma?*

Magyarországon a gyógyszerészet hiányszakma – különösen a klinikai gyógyszerészet –, ami elsősorban az alacsony fizetések miatt alakult így (Czenky 2006). Ez azonban felveti a kérdést, hogy ha van rá kereslet, akkor a bérezés területén ez miért nem érződik, miért pont a fizetés az egyik oka annak, hogy nincs elég gyógyszerész? Hazánkban jelenleg négy egyetemen folyik gyógyszerészképzés – Budapesten, Debrecenben, Szegeden és Pécsen. A Magyar Gyógyszerésztársaság elnöke úgy véli, hogy az évente felvehető hallgatók létszáma meglehetősen kevés, csupán 300 körüli. Véleménye szerint évenkénti 50%-os létszámnövekedés esetén lehetne csak kielégíteni a gyógyszeripar, a kutatás, valamint a gyógyszer-nagykereskedelem és a közforgalmú gyógyszertárak igényeit (Nyiredy 2007).

1996-ban kezdte meg tanulmányait az első debreceni gyógyszerész hallgatói évfolyam. A gyógyszerészképzés északkelet-magyarországi központjává Debrecen vált, mely biztosította ezzel a továbbképzések területén is szervezői pozícióját, ami igen fontos, hiszen a gyógyszerészeknek ötéves kötelező továbbképzésen kell részt venni, az északkeleti régióban pedig 1996 előtt nem sűrűn voltak ilyenek. Azonban az, hogy a gyógyszerészképzés újabb centruma alakult meg, messze nem jelenti azt, hogy tömegesedésről kellene beszélni. A 2. táblázat egészen a kezdetektől napjainkig tartalmazza a Gyógyszerésztudományi Kar államilag finanszírozott és költségtérítéses helyeinek számát, a képzésre jelentkezők számát, valamint azt, hogy ebből hány hallgató jutott be sikeresen államilag támogatott, illetve költségtérítéses képzésre. Megtudhatjuk továbbá, hogy a szakot elkezdőkből hányan jutottak el szerencsésen a diplomáig.

Láthatjuk, hogy 17 év alatt szignifikánsan nem növekedett a felvehető hallgatók létszáma – a szűk két évtized alatt duplázódott meg a keretszám. A ténylegesen felvett hallgatók száma között azonban ennél kisebb az eltérés, hiszen az 1996-os adatokhoz viszonyítva mindössze 27 fővel több elsőéves kezdhetette meg tanulmányait, a költségtérítéses helyek pedig egyáltalán nincsenek kihasználva. Megfigyelhető, hogy amíg a legelső, 1996-os év 51 hallgatójából mindössze 22-en szereztek diplomát (vagyis kevesebb mint a fele), addig a 2007-ben kezdők, a korábbi években lentebbi évfolyamokra lemorzsolódott hallgatóival együtt összesen 78-an végeztek, ami nagyjából megfelel a 2007-ben felvettek létszámának (77 fő).

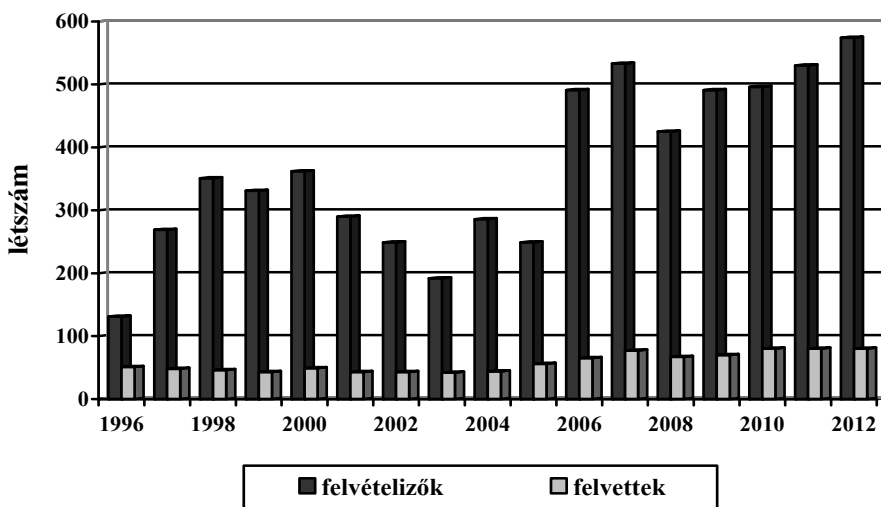
2. táblázat
Gyógyszerészképzés, DE OEC (1996–2012)

Év	Felvételi keretszám	Felvételi jelentkezők száma	Felvettek létszáma		Diplomát szerzettek száma
	Áll. + Ktg. tér.		Áll.	Ktg. tér.	
1996	40	131	51	–	–
1997	40	269	40	8	–
1998	60	351	45	1	–
1999	60	331	42	1	–
2000	60	362	45	4	–
2001	60	290	38	5	22
2002	60	249	39	4	29
2003	60	192	40	2	39
2004	60	286	42	2	36
2005	70	249	54	2	37
2006	70	491	59	6	44
2007	80	533	73	4	33
2008	80	425	65	2	37
2009	80	491	64	6	33
2010	80	496	76	4	59
2011	80	530	77	3	66
2012	80	574	78	2	78

Forrás: DE OEC Tanulmányi Osztály adataiból

A szakma iránti érdeklődés pedig megfigyelhető a felvételi jelentkezők számának változásában (3. ábra). Az első évben csupán háromszor annyian adták be jelentkezésüket gyógyszerészképzésre, mint a felvételi keretszám, ezek többsége is pótfelvétellel jutott be, és leginkább azokból állt, akik az orvosiról kimaradtak. Az érdeklődés 2000-ig viszonylag egyenletesen növekedett, majd 2003-tól egy meredek hullámvölgy következett, végül 2007-ben és 2012-ben érte el az eddigi legmagasabb jelentkezőszámot a kar. Ez azt jelenti, hogy a „merítési bázis” és a felvehető létszám lassú közeledése nem egyértelmű, sőt inkább a periodikusság figyelhető meg – eltávolodás és kismértékű közeledés váltogatják egymást. Ilyen módon a gyógyszerészképzés területén nem beszélhetünk tömegesedésről, már csak a bölcsészképzéshez viszonyított, egyébként is alacsony hallgatói létszám miatt sem, különösen pedig nem a Debreceni Egyetemen. A hallgatóság nem „hígul fel”, az egy oktatóra jutó hallgatók létszáma pedig nagyjából azonos minden évben.

3. ábra
 Felvételi jelentkezők száma, DE OEC (1996-2012)



Forrás: DE OEC Tanulmányi Osztály adataiból, saját

A gyógyszerésztársadalom „újratermeli önmagát”, vagyis nagyjából annyian szereznek diplomát évente, amennyi azoknak az összesített száma, akik elhaláloznak, nyugdíjba mennek vagy külföldre utaznak. Így a felesleg-képzés esélye igencsak csekély, az elhelyezkedés pedig valamivel könnyebb. Természetesen egyfajta koncentráció itt is megfigyelhető – a nagyobb városokban aránytalanul sok gyógyszerész csoportosul, bár ezeken a településeken a gyógyszerertáraknak is nagyobb a forgalma. A kistelepülések kisforgalmú patikáinak 30%-ában mindössze egyetlen gyógyszerész dolgozik (Nyiredy 2007).

Mindezek után jogos lenne a kérdés: ha a gyógyszerészet hiányszakma, és az egyetemek oktatógárdái valószínűleg megbirkóznának a létszám növelésével, valamint az egyén szempontjából hasznos, egy mindenféleképp munkaerőpiac-képes szakmát sajátítana el, akkor miért van az, hogy a felvehető hallgatók létszámát nem emelik? A debreceni Gyógyszerésztudományi Karon a hallgató–oktató arány 9:1, ami ideálisnak mondható, a többi magyarországi kar hasonló arányaival pedig teljes összhangban áll. A szakma specialitásából fakadóan azonban ezt az arányt semmiképpen nem lenne szerencsés megbontani, főként nem a hallgatószámának növelésével. A gyógyszerészet a Debreceni Egyetemen 54%-ban gyakorlati képzésből áll (ez a SOTE-n 52%, a SZOTE-n pedig 53%), így különösen fontos a kis csoportokban végzett

munka. A hallgató igen gyakran veszélyes hatóanyagokat tartalmazó készítményekkel dolgozik, mely az oktató részéről nagy odafigyelést igényel, nem is beszélve az irányító segítségről. Éppen gyakorlatorientáltsága miatt a gyógyszerészképzésnek kizárólag nappali formája létezik, hiszen levelező tagozat keretében lehetetlenség lenne a több órás gyakorlatokat tömbösíteni.

A kis hallgatói létszám mellett szól az is, hogy a képzés rendkívül anyag- és műszerigényes. Minden egyes technológia gyakorlaton többféle gyógyszert kell elkészíteniük a diákoknak, gyakran ritka alapanyagokat is felhasználva. Ráadásul azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy nem mindig sikerül minden elsőre, tehát elképzelhető, hogy némelyik készítményt újra kell csinálni. Speciális, drága műszerek használatának elsajátítása is a képzés része – kiváltképp a középüzemi gyógyszerellátásban (mint például az ezredgrammnyi pontosságú mérlegek, kenőcskeverők, tubusológépek, tablettázók, sterilizáló boxok, Hunfalvy porosztók, stb.), melyekből nem mindig elég egy darab beszerzése egy 20 fős csoport esetén.

Ebből láthatjuk, hogy a gyógyszerészképzés meglehetősen költséges, a költségtérítéses képzésért 1,5 millió forintot kell fizetni évente tandíjként. Ez igen komoly összeg, még abban az esetben is, ha tudjuk, hogy az önköltséges képzést leginkább azok választják, akik a családban már jól működő praxist szeretnék átvenni (Szabó 2006). Éppen ezért, mint már korábban említettük, a gyógyszerészhallgatók között átlagosan sokkal nagyobb számban vannak azok, akik határozott céllal, gazdasági szempontokat is szem előtt tartva jelentkeztek a képzésre.

4. Ami jó képzést ad?

A tanulmányait a felsőoktatásban folytatni kívánó érettségizett döntését az is befolyásolhatja, hogy az általa kiválasztott szakot mely egyetemen, főiskolákon oktatják, hogy az adott felsőoktatási intézménynek milyen a híre. A munkaerőpiacon a jó, magas színvonalú képzést nyújtó intézményekből szívesen fogadják a pályázókat, gondoljunk csak az amerikai Harvardra vagy Yale-re, mely egyetemek diplomája zöld utat jelent a munka világába.

Sok esetben viszont az ellenkezője is előfordulhat, történetesen az, hogy a munkaadók kikötik, hogy mely felsőoktatási intézményekből *ne* adják be jelentkezésüket az adott állásra. Egy, a diplomások és a munkaerőpiac kapcsolatát vizsgáló felmérés egyértelműen rámutatott arra, hogy elsősorban a főiskolák körében található olyan intézményeket, melyek korábbi hallgatóit nem alkalmazzák a munkaadók, illetve az

állásközvetítők nem szívesen ajánlják (Györgyi 2006). Ennek oka a felsőoktatási intézmény vesztett presztízsével – mely az oktatók végzettségével és az oktatás színvonalával van összefüggésben – lehet magyarázni, illetve azzal, hogy a munkáltatók a fiatal, újonnan létrehozott egyetemeket, főiskolákat és azok szakjait nem ismerik, az általuk nyújtott képzés színvonalával kapcsolatosan nincsenek tapasztalataik. Ezért inkább a „jól bevált”, bejárt úton szeretnek elindulni, és olyan dolgozókat foglalkoztatnak, akik diplomája garanciát jelent a kiváló munkára, alapos szaktudásra.

Itt jelenik meg a minőség kérdése, mely igencsak nehezen meghatározható, összetett fogalom. Az oktatásban résztvevő különböző „szektorok” más szempögből néznek az oktatásra, más tényezök alapján alkotnak véleményt annak minőségéről. A hallgató, aki az oktatásnak részese, mondhatni fogyasztója, méltán várhatja el, hogy a képzésbe fektetett energiái az értéknövekedéssel arányban álljanak, és ráadásul a tanulóévek is kellemesen teljenek (Pannonhalminé 2002). A munkaerőpiac szempögből a munkavállaló által elvégzett képzés akkor eredményes, „jó” minőségű, ha például a munkahelyén az adott feladatkört hatékonyabban el tudja látni. A szakhatóságok számára pedig a képesítési követelményeknek eleget tevő, költséghatékonyan működő intézmények számítanak minőséginek. Sorolhatnánk még tovább a felsőoktatási intézmények kapcsolatrendszerébe tartozó résztvevök igényei által diktált meghatározásokat, azonban összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy az oktatás esetében a minőség azon jellemzőknek a csoportját jelenti, melyek segítségével a diplomájukat megszerzők a munkaerőpiac kifejezett és rejtett igényeit ki tudják elégíteni (Polónyi–Tímár 2001).

A gyógyszerészképzés Magyarországon komoly múltra tekint vissza, ráadásul hazánkban négy nagy presztízsű, mélyen gyökerező hagyományokkal rendelkező egyetemen folyik az oktatás. Az ezekben a felsőoktatási intézményekben szerzett diploma a munkaerőpiacon meglehetősen keresett, kiváltképp, hogy 2009-től a doktori titulus viselésére is feljogosít. A neves alma materek nem csupán jól felszerelt laborokkal rendelkeznek, hanem sok esetben az ezen a területen a kutatás fejlesztéséhez elengedhetetlen nemzetközi kapcsolatokkal is segíteni tudják a gyógyszerészeket. A képzés, ahogy azt már korábban is említettük, széles körű ismereteket nyújt, ami megfelelő alapokat biztosítva lehetővé teszi a friss diplomások számára, hogy a gyógyszeriparon és patikákon kívül az élelmiszer- és kozmetikai iparban, klinikákon, laborokban, valamint az analitikai ellenörzés területén is el tudjanak helyezkedni.

5. *Ami EU-kompatibilis?*

Az Európai Unióhoz való csatlakozás után még fontosabbá vált a kérdés, hogy vajon a Magyarországon megszerzett diplomák mennyit érnek (érnek-e valamit) az Unió más országaiban? Elviekben az európai polgár bármely tagállam országában vállalhat munkát az adott ország törvényei nyújtotta határokon és kereteken belül.

Az Európai Unió 85/432 sz. direktívája részletesen felsorolja a gyógyszerészképzésre vonatkozó célokat és törekvéseket, valamint irányelveket. Kísérletet tesz a tagországok gyógyszerészképzésén belüli oktatóanyag meghatározására a képzési rendszerek figyelembevételével, hiszen az egyes tagállamoknál ez nagymértékben különbözhet, valamint mindezek ismeretében egyfajta harmonizációra törekszik ajánlások megfogalmazásával, a gyógyszerészképzés felépítésével, szerkezetével és tartalmával kapcsolatosan (Erős 2002).

Az Európai Tájékoztatói Központ által összeállított kiadvány a gyógyszerészeket érintő legfontosabb szabályokról, és arról tájékoztat minket, amit a szakma hazai képviselői is megerősítenek, miszerint a magyar gyógyszerészképzés mindig is a legmesszebbmenőkig eleget tett az uniós követelményeknek. eltérés a gyakorlati képzésre fektetett hangsúlyban található – a magyar egyetemeken az elméleti képzés jóval alulmarad az ajánlott százalékokban megadott óraszámokon.

4. táblázat

Az elméleti és gyakorlati képzés egyensúlya

SOTE	48% elmélet, 52% gyakorlat
SzOTE	47% elmélet, 53% gyakorlat
DOTÉ	46% elmélet, 54% gyakorlat
EU – átlag	60% elmélet, 40% gyakorlat

Forrás: Takács 2000

Az Európai Közösség Tanácsa által meghatározott irányelvek alapján a képzés egyetemi jellegének fenntartása érdekében az elméletnek kell nagyobb szerepet juttatni. Az Európai Bizottság gyógyszerészképzéssel foglalkozó Tanácsadó Bizottságának ajánlásai szerint pedig az elméleti képzésnek a teljes képzés legalább felét kellene kitenni, de minimum 35%-ban a gyakorlati oktatásnak kell szerepelnie. Ehhez képest a magyar egyetemeken ez az arány csaknem megfordul, tekintve, hogy az elmélet mindenhol 50% alatt marad. Azonban ezekkel az arányokkal sem Magyarország képviseli a szélsőségeket, hiszen az Egyesült Ki-

ráltságban és Hollandiában túlsúlyba került az elméleti képzés, míg Németországban inkább a gyakorlatra helyeznek nagyobb hangsúlyt (Takács 2000).

A magyar egyetemek képzési szerkezetét az Európai Unió tagországainak képzésével összehasonlítva azt tapasztalhatjuk, hogy a mennyiséget véve alapul, gyógyszerészképzésünk harmonizál a tagországok képzésével – a hat tárgycsoportból egyedül a kémiai az, ahol az alsó határérték alatt vagyunk, bár mindössze 1%-kal. Azonban a tagországok képzéseiben észlelhető nagyfokú eltérések miatt a harmonizáció igen hosszas és kemény munka eredményeként születhet majd meg. Egyelőre az EU gyógyszerészekre vonatkozó jogi része azt köti ki, hogy a gyógyszerészképzésnek legalább ötévesnek kell lennie, nappali tagozaton, mely során 4 évig mind elméleti, mind gyakorlati képzésben részt vesz a hallgató, amit pedig patikában, kórházban letöltött szakmai gyakorlat zár. Az a gyógyszerész, aki az EU-hoz való csatlakozás előtt lépett be a képzésbe, vagy szerezte meg diplomáját, úgynevezett „szerzett jogként elismertetheti magát gyógyszerészként akkor is, ha a tanulmányai különböztek az EU-előírások szerinti gyógyszerészképzéstől – feltéve, ha legalább három éven át gyakorolta a hivatást – valamikor a megelőző öt évben” (*Gyógyszerészek...*).

Összességében tehát az állapítható meg, hogy a magyar gyógyszerészképzés nemcsak EU-kompatibilis, de a tagállamok képzéseivel összehasonlítva magas színvonalon is képez hallgatókat. Az Unió különböző oktatási programokat is szervez már diplomás gyógyszerészek számára, valamint elsősorban fiatal kutatókat bátorít a más európai ország gyógyszerésztudományi intézeteiben végzett kutatómunka támogatásával (Socrates, Erasmus, Marie Curie Ösztöndíj, stb.).

Összegzés

A pályaválasztás sohasem egyszerű feladat, alapos átgondolást, az egyes szakok és felsőoktatási intézmények megvizsgálását igényli. Az érettségivel rendelkezők egyre nagyobb számban iratkoznak be az egyetemekre, főiskolákra, mely a tömegesedés jelenségéhez vezet. A megfelelő szak/szakma kiválasztása többféle tényező alapján történhet, melyek közül néhányat ebben a tanulmányban is tárgyaltunk, mégpedig a gyógyszerészképzés bemutatásán keresztül, a továbbtanulás néhány gazdasági vonatkozását véve alapul.

A leendő hallgatók elsősorban a saját érdeklődési területüket veszik alapul, és kitartanak mellette még akkor is, ha a diploma megszerzése után esetleg nem tudnak elhelyezkedni saját szakmájukban. A munkaerőpiac telítődik diplomásokkal, mely óhatatlanul oda vezet, hogy diplomát nem igénylő állásokat kényszerülnek betölteni értelmiségiek. A gyógyszerészek esetében a személyes érdeklődésen túl igen nagy hangsúlyt fektetnek a gazdasági megfontolásokra is, tekintve, hogy a család tulajdonában lévő patikák a megélhetést jelentik több generáció számára.

A gyógyszerészképzésben résztvevők a bölcsészekhez képest sokkal könnyebben tudnak képesítésüknek megfelelően elhelyezkedni, mivel a gyógyszerészi hiányszakma. Ez az alacsony felvehető hallgatói létszámnak köszönhető elsősorban, ami viszont a költséges képzésnek – nagy anyag- és műszerigénynek – tudható be. A más szakokat, karokat sújtó tömegesedésről azonban ebben az esetben nem beszélhetünk.

Az oktatás minősége és az Európai Unión belül elfoglalt pozíció, illetve a diplomák elfogadhatósága, konvertálhatósága egyre fontosabbá válik, figyelmen kívül hagyni őket balgaság volna. A magyar gyógyszerészképzés a szakértők szerint megfelel az EU követelményeinek, ennek ellenére az oktatás hatékonysága és a képzés színvonalának emelése érdekében reformokra, átszervezésekre a közeljövőben szükség lesz.

Hivatkozott irodalom

- BOZÓ TAMÁS – FITTLER ANDRÁS (2012): Reform előtt a szakgyógyszerész képzés: Mi a gyógyszerészek véleménye? *Gyógyszerészet*, 56. évf. 4. sz
- CZENKY KLÁRA (2006): Diploma, munkaerőpiac, munkanélküliség a hazai sajtó tükrében. In GYÖRGYI ZOLTÁN (szerk.): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet
- ERŐS ISTVÁN (2002): Az Európai Unió ajánlásai és a hazai gyógyszerészképzés. *Gyógyszerészet*, 2002 május.
- Gyógyszerészek az Európai Unióban.*
<http://www.weborvos.hu/cikk.php?id=&cid=45266> (2012.02.11)
- GYÖRGYI ZOLTÁN (2006): Diplomások és a munkaerőpiac. Ő (szerk.): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet
- NYIREDY SZABOLCS (2007): A gyógyszerészképzés jövője. A gyógyítás sikerágazata a gyógyszerészet. *Gyógyszerészet*.
<http://www.mgyk.hu/aktualis/hir?auxid=4034F=1> (2007.12.05)
- PANNONHALMINÉ CSÓKA ILDIKÓ (2002): Minőségbiztosítás az oktatásban. *Gyógyszerészet*, 2002 május
- PATAKI, JUDIT (2008): Profession, faith and compliance from the point of view of young pharmacists. In PUSZTAI, GABRIELLA: *Religion and Values in Education in Central and Eastern Europe*. Debrecen, CHERD
- POLÓNYI ISTVÁN – TÍMÁR JÁNOS (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár?* Budapest, Új Mandátum Kiadó.
- POLÓNYI ISTVÁN (2002a): Az akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképzés társadalmi, gazdasági integrációját meghatározó tényezők. In HRUBOS ILDIKÓ (szerk.): *Az ismeretlen szakképzés*. Budapest, Új Mandátum Kiadó
- POLÓNYI ISTVÁN (2002b): *Az oktatás gazdaságtana*. Budapest, Osiris Kiadó
- POLÓNYI ISTVÁN (2004): *A hazai oktatás gazdasági jellemzői a 20-21. századfordulón*. Budapest, Új Mandátum Kiadó
- RIXER ANDRÁS – VINCZE ZOLTÁN (2000): A gyógyszerészképzés kialakulása és fejlődése Magyarországon. *Gyógyszerészet*, 2000 november.
- SZABÓ IVETT: *Gyógyszerészképzés kari keretek között.*
<http://www.dok.dote.hu/HUN/GYTK/kari.html>. (2006.12.02).

- SZEREPI ANNA (2006): Munkaadók és fejevadászok a munkaerőpiacról és az oktatási rendszerről. In GYÖRGYI ZOLTÁN (szerk.): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Budapest, Felsőoktatási Kutatóintézet.
- TAKÁCS MIHÁLY (2000): Gyógyszerészképzés Magyarországon és Európában; vannak-e teendőink? *Gyógyszerészet, 2000 május*
- VINCZE ZOLTÁN – MARTON SYLVIA (2000): A gyógyszerész szakirányú szakképzés új rendszeréről. *Gyógyszerészet, 2000 november*

JANCSÁK CSABA

**AZ ELŐSZAKKÉPZÉS FELÉ?
– „AZ EGYETEM CSAK ALAPOKAT
ADJON, A SZAKMAI SPECIALIZÁCIÓT
MI MEGOLDJUK.”**

**(MUNKAERŐ-PIACI SZEREPLŐK
VISSZAJELZÉSEI A MOBILALKALMAZÁS-
FEJLESZTÉS EGYETEMI OKTATÁSÁVAL
KAPCSOLATBAN)**

Bevezetés

Régi igazság, hogy a gazdasági fejlődésnek, illetve fellendülésnek egyik – természetesen nem kizárólagos, de talán legfontosabb – feltétele, hogy megfelelően képzett munkaerő vegyen részt a termelési folyamatokban (Hrubos 1995, Kozma 2004, Polónyi–Timár 2001). Kutatásunk³⁴ alapvető állítása az volt, hogy a munkaerőpiac és a felsőoktatás struktúráinak kongruenciájára van szükség (Clemens-Croome 2006, Csernovitz–Szegedi 2012, Jóna 2008, Kővári–Polónyi 2006, Polónyi 1996). Ez a megállapítás napjainkban már evidencia, azonban az a korábbi feltételezés, hogy a „piac láthatatlan keze” megoldja ezt, tévesnek bizonyult (Polónyi 2012, Reichert–Tauch 2003). A Bologna Folyamat által formált felsőoktatás esetében a legmélyebb kritikák éppen e dimenzióban fogalmazódnak meg, miszerint a munkapiacra való átmenet kérdése sekélyes módon jelenik meg a képzések tartalmi elemei között (Jancsák 2011, Kozma–Rébay 2008).

A munkaerő-piaci folyamatokat vizsgáló kutatások adatai szerint a felsőfokú képzésből és a felsőfokú szakképzésből kikerülő frissen vég-

³⁴ A kutatás az Új Széchenyi Terv keretében a TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1 támogatásával „Kimenet orientált képzésfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén” című program részeként valósult meg (Kutatásvezető: Jancsák Csaba).

zett szakemberek a képességek/kompetenciák tekintetében nem minden tekintetben felelnek meg a munkáltatói elvárásoknak (Halász 2011, Halász 2012, Kiss 2010). „Felsőoktatásunk továbbra is erősen ismeret- és alig készség-centrikus, nem helyez elég súlyt a kimenet (learning outcomes) értékelésére és fejlesztésére.” (Bazsa 2009:15) Az Európa egészét foglalkoztató kérdésre született megoldási javaslatok egy része arra mutat, hogy egyre inkább össze kell kapcsolni a hallgatókat a munkahelyi részdíjs elhelyezésekkel vagy gyakornoksággal (Clemens-Croome 2006, Kiss 2010, Nielsen 2010).

A probléma komplexitására utal az is, hogy noha az oktatáspolitikai változások eredményeként egyre több fiatal számára biztosított a magasabb szintű képzettséghez jutás, a felsőoktatás változásainak következményei közül a legnagyobb kihívás éppen a képzettségek tartalmára nehezedik. Az egyetemek felsőoktatási szupermarketekként (Lukács 2004) vállalkozói szellemű intézmények piaci jellegű „konkurenciaharcában” – „termékek új fajtáinak” (Beck 2006), a modularizált tananyagoknak és a távoktatás kipróbálóként – arra eszmélnék rá, hogy az oktatás belső világa, tartalma jelentős mértékben átformálódik, és miközben új szolgáltatásokat kell kifejleszteniük (pl. multiple-choice tesztek, power-pointos prezentációkat, élményszerű egyetemet, avagy internetes képzéseket), mindennek az az eredménye, hogy „létrehozzák és kiszolgálják a magasabb képzettség fogyasztói kultúráját” (Beck 2006: 70). Egyetértünk Kozma (2006) felismerésével abban, hogy a fenti trendek következményeként a 21. századi európai egyetem tartalmi átalakulása során a szakemberképzés részben kiszorul az alapképzésből, ugyanakkor az alapképzés egyre inkább skolarizálódik és, – amelynek következtében – „többé már nem a tudományos jelleg határozza meg a felsőoktatás arculatát” (Kozma 2006: 112). Az európai kutatások megállapították – mely megállapítást a hazai helyzetre is érvényesnek tartunk –, hogy miközben a magasabb végzettség követelményként jelenik meg a munkahelyi előmenetel szempontjából, ma már egy adott képzettségi szint nem garantálja – a korábbi generáció világában megszokotthoz hasonlatosan – a foglalkoztatásbéli és jövedelembeli nyereségeket (Stalder 2003: 18).

A felsőoktatási tanterveket egyre inkább a kompetenciák függvényében alakítják, és az aktorok gyakran így látják biztosítottnak azt, hogy a tudományos minőség és a munkaerő-piaci helyzetbe kerülés kompatibilis célokká váljanak a felsőoktatásban. Az oktatási minisztériumok és a rektori konferenciák információ-szolgáltatásaira épülő első két európai léptékű jelentés, az 1999-es és a 2001-es is leginkább ezt erősítette meg (Haug–Kirstein 1999, Haug–Tauch 2001). De a későbbi

összegző elemzések szerint a Bologna-folyamat szellemében történő tantervi reform során a legnagyobb kihívásnak az tűnik, hogy miképpen lehet igazságot tenni a kockázatvállalók között a diplomások munkaerő-piaci helyzetbe kerülésének és a felsőoktatás relevanciájának tekintetében, és mindezt anélkül, hogy kompromittálnának bizonyos hosszabb távú perspektívákat, amik jobban megfelelnek a felsőoktatási intézményeknek (Reichert–Tauch 2003, 2005; Crosier–Purser–Smidt 2007; Sursock–Smidt 2011). A tudományos színvonal minőségének megőrzése (sőt emelése), és a diplomások munkaerőpiacra való átmenetének kérdésköre a Bologna-folyamat két leggyakrabban emlegetett mozgatórugójának számítanak. (Az európai intézményvezetők 91%-a tartja alapvető fontosságúnak a diplomások munkaerő-piaci helyzetbe kerülésének kérdését a tantervek újragondolása szempontjából Reichert–Tauch 2003).

Ezen új kihívások (melyet a megszorítások Európájában egyre többen az egyetemek részéről a létért folyó küzdelemnek látnak) legfőbb következménye az hogy az egyetem klasszikus akadémiai vezetését felváltja a menedzser szempontú megközelítés, ennek következtében a döntések egy centrális (szűk, szakértőinek tekintett) erőterben születnek, amely már nem a kari tanácsokat, sem nem az egyetemi tanácsot/szenátust jelenti, de nem is az akadémiai-jellegű tudás- és presztízstőke forrásokkal való rendelkezéssel jellemezhető rektor-helyettesek körét, hanem a végrehajtás és az adminisztráció munkatársait, leginkább a pénzügyi, a gazdasági, a gazdálkodási, a stratégiai, a fejlesztési, a pályázati, a munkaügyi adminisztrációt, illetve az abból kiemelkedő (esetenként a fenntartó által kinevezett, nem az egyetemi polgárok által választott) irányítói kört (Vö. Estermann–Nokkala 2009; Estermann–Nokkala–Steinel 2011). Napjainkban azt láthatjuk, hogy a hagyományos értékteremtő funkció (ld. Newman 2001, Bär 2005, Némedi 2005:138-143; melyet Weber 1998:72 így ír le: „Az intellektuális becsületesség az egyetlen sajátos erény, amelyet neveléssel ki kell alakítani” [az egyetemnek – JCs.] mellett új szerepelvárásoknak kell megfelelni. E szempontból azt figyelhetjük meg, hogy egyre markánsabbá válik a törésvonal: az egyetemek feladata szempontjából a klasszikus műveltségisménnyt, a hallgatók felé az értékátadási folyamatokat (és alap kutatásokat) hangsúlyozó szereplők (ld. Schlett 2004), illetve a vállalkozó egyetem innovációs funkcióját, a hallgatók felé kompetenciafejlesztést (és üzleti szempontból is értékes alkalmazott kutatásokat) hangsúlyozó szereplők (ld. Buzás 2007) között. Számunkra e két szemléletmód egyidejű jelenléte egyfajta érték-koegzisztenciaként jelenik meg, ami az egyetemek funkcióinak bővülésére (és nem egyfajta zéró-

összegű játszma-szerű átstrukturálódására) utal. Amikor másokhoz hasonlóan arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a Római Katolikus Egyház, illetve a brit és az izlandi parlament mellett az emberi civilizáció legtar-
tósabb, legállandóbb intézményeinek sorában az Egyetem intézménye következik, mert „az 1520 óta folyamatosan létező 85 intézmény között 70 egyetem van” (Kerr 1982:152, idézi Berdahl 1993:163, és Hrubos 1999:9), akkor arra is gondolunk, hogy az egyetemek „állandóságát” a hagyomány (megőrzése) és a modernitás (kihívásaira adott válaszok, változások) együttélése okozta. Véleményünk szerint a dilemma feloldását a tudás-transzlációs szemlélet jelentheti, egy fejlesztő szemlélet, amely egységes koncepcióban forraszthatja össze az alap- és felfedező kutatások eredményeit és az innovációs (akár ipari) felhasználást.

Vizsgálatunk tárgya szempontjából mindezt azért fontos megértenünk, mert – vélekedésünk szerint – a felsőoktatási intézmények (a felsőoktatási aktorok) számára új kihívásokat jelent az, hogy az egyetem egyes, a piaci elvárásokhoz közelíthető képzései esetében ez a kongruencia úgy valósuljon meg, hogy a piaci szereplőkkel együttműködésben történjen a fejlesztés, azaz a tananyagok, tantárgyi modulok kidolgozása és fejlesztése.

E tanulmányban bemutatott kutatásunk legfontosabb célja az volt, hogy információkat szerezzünk a szakemberképzés és a munkáltatók elképzeléseinek szorosabb összehangolásának (kongruenciájának) elősegítéséhez. A kutatás kérdései azt vizsgálták, milyen erényeket és hiányosságokat látnak a foglalkoztatók a pályakezdő szakemberek felkészültségében és milyen igényeket fogalmaznak meg a szakemberképzés irányában.

A kutatás során 552 munkaerő-piaci szereplővel³⁵ (munkaadóval) készítettünk kérdőíves adatfelvételt a Szegedi Tudományegyetemről kikerülő diplomások felé való elvárásaikról (munkavállalói kompetenciákról), további 79 cég képviselőjével az általános elvárásokon felüli szakmaspecifikus kompetenciákról, és további 24 személlyel (cégvezetővel, HR-essel, személy és munkaügyi kapcsolatokért felelős szakemberrel) specifikált interjút készítettünk. A kvantitatív adatok mellett az interjúk releváns, felhasznált részleteit kurziválással szerepeltetjük. A mobilalkalmazás-fejlesztési képzés esetében a szakmai specifikumok mélyebb megértése céljából közvetlen megkeresést folytattunk a kap-

³⁵ Kutatásunk keretei között a munkaerő-piaci szereplők kifejezést szűkített értelemben használjuk: cégek, vállalkozások képviselőit, tulajdonosait, vezető munkatársait értjük alatta.

csolatfeltáró kérdőív adatbázisa (N=552) és saját internetes adatbányászati eredményeként létrehozott adatbázisban szereplő 20 cég felé. Megkeresésünkre a következő 14 cég, 18 munkatársa adott pozitív választ. Az elemzésünkben ott, ahol nem a teljes mintára vonatkozóan, hanem specifikált adatokat használunk, ezen válaszadók összesített eredményeit közöljük.

1. táblázat
A specifikált kutatás alanyai

Cégnév	válaszadó	Beosztás, munkakör
Binga Kreatív Kommunikációs Ügynökség	Végvári Péter	operatív igazgató
Binga Kreatív Kommunikációs Ügynökség	Gonda Bence	ügyvezető
CAS Software Kft.	Belák Henriett	oktatási és képzési szakértő
Dorsum Zrt.	Perák József	középvezető
ENTRA-SYS Kft.	Koltai Attila	ügyvezető
HP Informatikai Kft.	Joó Bálint	HR manager
KÜRT Zrt.	Papp Attila	alelnök
Lufthansa Systems Hungaria Kft.	Hargitai Zsolt	középvezető
Magyar Telekom Zrt.	Kovács Balázs	HR manager támogató
Magyar Telekom Zrt.	Vetési Zsófia	HR manager
Magyar Telekom Zrt.	Újhelyi Ákos	HR vezető
Magyar Telekom Zrt.	Gosztola Ferenc	vezető fejlesztő
Microsoft Magyarország Kft.	Tóth Bálint	Academic Program Manager
Nokia Siemens Networks	Gyenes Péter	K+F üzleti kapcsolatok vezető
Pillér Kft.	Bondár Péter	középvezető
R&R Software Zrt.	Kovács Tibor	HR vezető
Siemens	Mágoriné Valkó Erika	HR manager
Strategon Zrt.	Wernsdörfer László	szoftverfejlesztési vezető

A mobilalkalmazás-fejlesztés modul a következő szakokhoz, képzésekhez kapcsolódik: Programozó, Szoftverfejlesztő, Általános rendszergazda, Hálózati informatikus, Műszaki informatikai mérnökasszisztens, Web-programozó. A képzés célja: Felsőfokú informatikai szakképzések olyan kiegészítése, amely a végzett hallgatókat alkalmassá teszi az informatika mobiltelefonokhoz kapcsolódó ágazataiban jelentkező alapvető szakfeladatainak ellátására.

A képzőhely munkaerőpiaccal való együttműködésről kialakított vélekedéséről oktatókkal készült interjú alapján azt állapítottuk meg, hogy az együttműködést elsősorban „*oktatási anyagok kialakításához való tanácsadásban*”, piaci „*tapasztalatok közlésében*” látják kialakítandónak, elmélyítendőnek és a *képzésfejlesztést* egyfajta „*eszmecsere*” folyamatában és eredményeként képzelik el. Az egyik vezető oktató jelezte azt is, hogy a szakemberképzés keretein belül „*motivációs előadások tartása*”, céges „*mintaprojektek bemutatása*” és „*a korszerű mobilalkalmazás-fejlesztőivel szemben támasztott munkáltatói elvárások*”-ról szóló információadás az, amit a munkaerő-piaci partnerektől várnak. Az együttműködés legszorosabb formája, egy közös *szendvicsképzés nem merült fel* még, ugyanakkor a cégek által hirdetett *gyakorlati programot magasra értékelik* a képzőhely munkatársai, és ilyen kialakításában való együttműködést szorgalmazzák is.

Munkaerő-piaci elvárások

Általános kompetenciák

Kutatásunk következő részében a munkaerő-piac általános munkavállalói kompetenciáit vizsgáltuk. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a munkaerő-piaci szereplők a pályakezdőkkel kapcsolatban milyen elvárásokat fogalmaznak meg.

A munkaerőpiac által hatékonyan funkcionálni kívánó munkavállalók felé megfogalmazott követelményeket a következők szerint foglalják össze a kutatók (Clements–Croome 2006, Csernovitz–Szegedi 2012):

- gyors tanulás képessége
- információk szelektálásának képessége
- jó kérdésfeltevés
- helyzetfelismerő képesség
- alkalmazkodóképesség

Kutatásunk során mélyebb, és a mobilalkalmazás-fejlesztés modul kapcsolódó képzései szempontjából specifikusnak tekinthető ismereteket kívántunk szerezni e kérdésben.

Tekintettel arra, hogy a munkafeladatok egyre komplexebbé válásának vagyunk tanúi a legutóbbi évtizedben, az árnyaltabb elemzés végett 34 általános kompetenciát, készséget, képességet soroltunk fel és arra kértük a válaszadókat, hogy egy skála segítségével osztályozzák a saját cégük szempontjából.

552 válaszadó válaszai alapján egy rangsort alakítottunk ki. Adataink alapján a munkaerő-piac az ideális munkavállalótól leginkább a következőket várja el. (A teljes preferencia-sorrendet a mellékletben közöljük)

2. táblázat
A munkaerő-piaci szereplők általános elvárásai
(a lista 20 legfontosabb eleme)
 (Teljes minta, N=552)

1. Minőségi munkára törekvés
2. Megfelelő szakmai háttértudás
3. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás
4. Önálló munkavégzésre való képesség
5. Precizitás
6. Szakmaszeretet
7. Felelősségvállalás
8. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)
9. Kreativitás, problémamegoldó készség
10. Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete
11. Lojalitás a munkahelyhez
12. A szakmai ismeretek alkalmazási készsége
13. Az új dolgok iránti fogékonyság
14. Átképezhetőség, tanulékonyság
15. Lényeglátás
16. Számítógépes ismeretek
17. Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége
18. Gyakorlatorientált szemlélet
19. Jó kommunikációs képességek
20. Döntéshozatali képesség

Adatainkat úgy is elemeztük, hogy kialakítottuk azon cégek almintáját, amely cégek kérdőívünk kitöltésekor jelezték, hogy a profiljuk szerint kapcsolódnak a web-programozó képzéshez. Ezt tekintjük a munkaerő-piac által a web-programozó végzettségű munkavállalók felé megfogalmazható elvárásoknak. (4. táblázat) Itt a teljes mintához képest tanulságos azonosságokat és szemléletes különbségeket találtunk.

A munkaerő-piac általánosan és a szakhoz kapcsolódó profilú cégek is egyaránt hangsúlyozzák a munkavégzéssel kapcsolatos szakmai és minőségi elvárásokat (szakmai háttértudás, minőségi munkára törekvés, mun-

kával való azonosulás, munkához való hozzáállás, precizitás, önálló munkavégzésre való törekvés, szakmaszeretet, felelősség vállalás). Ezen elvárások mindegyike kötődik a felsőoktatás világához, részben mert ott konstruálódik meg (*szakmai háttértudás*), részben ott alapozódik meg (*minőségi munkára törekvés, önálló munkavégzésre való képesség, szakmai ismeretek alkalmazási készsége*) részben mert az attitűd-jellegűek ott alakulnak ki, illetve ott mélyülnek el (*szakmaszeretet, precizitás, munkához való hozzáállás, felelősségvállalás*). Kiemeljük azonban, hogy megjelenik itt az adott munkakörhöz kapcsolódó *speciális szakmai fortélyok* ismerte, illetve az *átképezhetőség és tanulékonyosság* mint elvárás. (Azt, hogy erről a speciális tudásról és a felsőoktatásnak ehhez való viszonyáról miképpen vélekednek a munkaerő-piaci szereplők, kutatásunk következő fejezetében, a munkaerő-piaci szereplőkkel készített interjúk alapján mutatjuk be.)

Az elvárások másik része a képzéshez kapcsolódó cégek esetében némileg eltérő mintázatot mutat. Természetes, hogy a *számítógépes ismeretek* e speciális preferencia-sorrendben előbbre kerülnek, mint általában – ez a szakma jellegéből adódó specifikum. Előbb helyezkedik el a sorrendben az *új dolgok iránti fogékonyság, és a lényeglátás*. Ugyancsak előbb helyezkedik el a *kreativitás és problémamegoldó képesség, illetve a gyakorlatorientált szemlélet*. A programozó végzettségű diplomások felé megfogalmazott legfontosabb általános elvárások körébe bekerült egy új elvárás is: az *alkalmazkodóképesség, flexibilitás*.

3. táblázat

A mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek általános elvárásai a szakról kikerülő diplomásokkal kapcsolatban (N=141)

1. Minőségi munkára törekvés
2. Megfelelő szakmai háttértudás
3. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás
4. Precizitás
5. Önálló munkavégzésre való képesség
6. Felelősségvállalás
7. Az új dolgok iránti fogékonyság
8. Kreativitás, problémamegoldó készség
9. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)
10. Szakmaszeretet

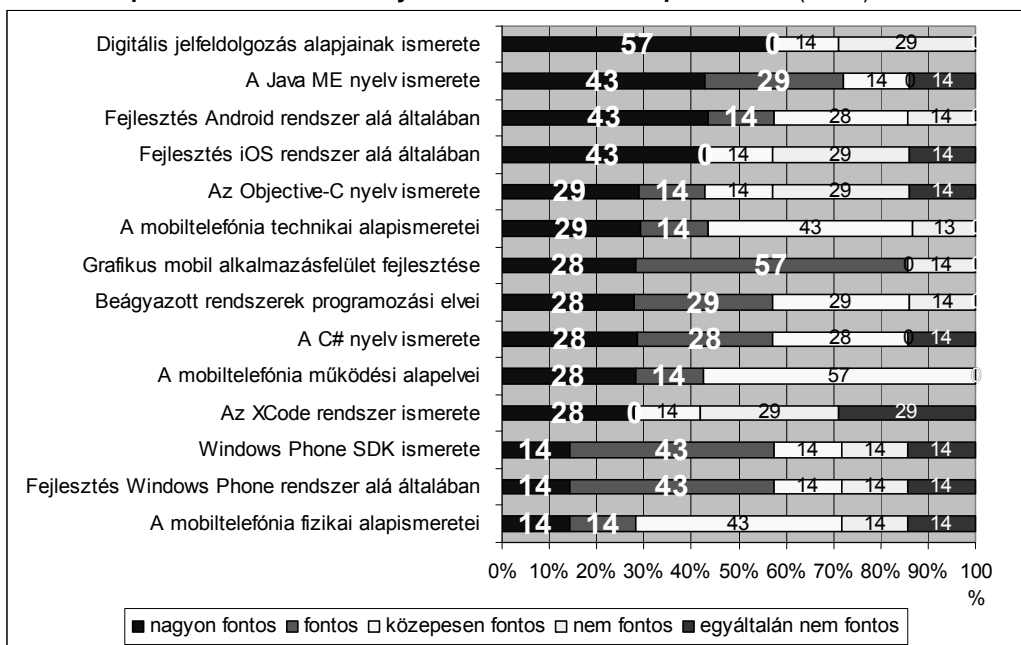
Szakmaspecifikus ismeretek

Kutatásunk e fázisában érdeklődésünk centrumában az állt, hogy a mobilalkalmazás-fejlesztés képzés esetében meg tudjuk fogalmazni a munkaerőpiac szakmaspecifikus elvárásait. Ennek két útját választottuk: egyfelől rövid online kérdőíves vizsgálatot folytattunk szoftverfejlesztéssel (is) foglalkozó cégek körében, másfelől pedig interjúkat készítettünk e területen működő szakemberekkel.

Kérdőívünk összeállításában közreműködtek a képzés oktatói; azt kértük tőlük, hogy a képzés céljának figyelembevételével fogalmazzák meg azokat a specifikumokat, melyeket véleményük szerint a mobilalkalmazás fejlesztéssel foglalkozó szakemberektől elvárhat a munkaerőpiac. A válaszok megoszlását az 1. ábra tartalmazza.

1. ábra

A mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek specifikus elvárásai az ilyen szakemberekkel kapcsolatban (N=14)



Kutatásunk e fázisában arra is figyelmet fordítottunk, hogy e kérdés-csoportnál lehetősége legyen a válaszadóknak, újabb elvárás megjelenítésére, ezért nyílt kérdésként is feltettük ezt. E kérdésre a következő további elvárások fogalmazódtak meg:

- webes technológiák, modelling módszertanok
- adatbázis-kezelés alapvető ismerete
- legalább 1 objektum orientált programnyelv ismerete
- legalább 1 adatbáziskezelő motor ismerete tervezési szinten is

Interjúink e kérdésben adalékokkal szolgálnak az általános háttértudás és feladat-speciális tudás kérdésében.

„Kellene az alapok, de a speciális ismeretek is elengedhetetlenek. A megszerzett tudást fontos, hogy elmélyülten ismerje és magas színvonalon tudja alkalmazni az ezen a területen dolgozni szándékozó fiatal.”

„Ahhoz, hogy egy Apple Iphone-ra egy HelloWorld alkalmazást megírjon valaki, nagyon gyakorlottnak és széles körben tájékozottnak kell lenni.”

„Az angol nyelv ismerete elengedhetetlen, idegen nyelv ismerete nélkül nem lehet ezt a szakterületet művelni.”

„Én ezt úgy csinálom, hogy megvizsgálom a diplomamunkáját, mi foglalkoztatta tanulmányai alatt, milyen színvonalon tudta megvalósítani a kutatott témát. Az érdeklődési köréből nagyon sok mindent le lehet szűrni, többek között, hogy alkalmas e arra munkakörre, amire jelentkezett. Szerencsés, ha már a tanulmányok alatt kiválaszt a hallgató magának egy olyan területet, ami őt igazán érdekli és megfelelő ambíciókkal felvértezve az ő érdeklődéséből később a munkaerőpiac, az adott cég ahol munkát fog kapni is tud profitálni.”

Interjúink során további információkat gyűjtöttünk arról, hogy milyen konkrét munkakör-specifikus elvárások fogalmazhatók meg. Ez alapján összeállítottunk három eltérő munkakörre vonatkozó speciális elvárásokat (4. táblázat).

4. táblázat

Három konkrét példa szakmaspecifikus kompetenciákra

Munkakör	iOS fejlesztő	NET Expert	webgrafikus
Feladat	MobiAccess 4.1 fejlesztői keretrendszer továbbfejlesztése iPhone platformon	NET alapú projektekben való részvétel	Alkalmazások felhasználói felületeinek tervezése, finomítása, alkalmazások létrehozása
Elvárások	Macintosh és iPhone platform ismerete	Informatikai és/vagy gazdasági felsőfokú végzettség	Középfokú szakirányú végzettség
	Objective C aktív ismerete és gyakorlati tapasztalata	Minimum 5 éves C# .NET fejlesztési tapasztalat	Adobe (Illustrator, Indesign, Photoshop, Acrobat) és MS Office (Word, Excel, PowerPoint) alapos ismerete (referenciamegak bemutatása)
	Középfokú aktív angol nyelvtudás elsősorban írásban	Középszintű angol nyelvtudás	Erős informatikai érdeklődés
	folyamat és projekt-szemlélet	kreativitás	Tanulásvágy
	kreativitás	agilitás	Felsőfokú aktív angol nyelvtudás
	agilitás		kreativitás
	precizitás		precizitás
Előnyt jelent	Játék vagy mobilalkalmazás fejlesztés területén szerzett tapasztalat	SQL ismeret	2D és 3D grafikai tervezésben, web és marketing designban való jártasság
	C/C++ ismeretek	OLAP, MDX tapasztalat	HTML ismeret, webprogramozási tapasztalat
	Felsőfokú angol nyelvtudás		Mobil alkalmazás design tapasztalat

Elképzelések a felsőoktatással való együttműködésről

Kutatásunk következő szakaszában azt kívántuk feltárni, hogy a munkaerő-piaci szereplők, hogyan vélekednek a felsőoktatással való együttműködésről és, hogy a képzés szempontjából milyen konkrét együttműködési módokat tartanak hatékonynak, működőképesnek. Azt céloztuk meg, hogy a munkaerő-piacot általánosan leképező mintánk alkotta képet a mobilalkalmazás-fejlesztéssel kapcsolatos képzésekkel kialakítandó együttműködésekre is specifikálni tudjuk, ami azt is jelenti, hogy az általános jellegű eredményeket mélyfúrás-jellegű ismeretekkel is gazdagítjuk. Azt feltételeztük, hogy a piac ezen szegmense (a tevékenységek speciális jellemzői okán) másként vélekedik a felsőoktatással való együttműködésről, mint más profilú piaci szereplők. Kérdőívünkben e kérdésnek önálló kérdésblokkot szenteltünk és az egyes válaszadókat a felsorolt együttműködési lehetőségek értékelésére kértük. Ez alapján kialakíthatóvá vált a munkaerő-piaci szereplők preferencia-sorrendje. (5. táblázat)

5. táblázat

Együttműködés a felsőoktatással – a munkaerő-piaci szereplők preferencia-sorrendje (Teljes minta, N=552)

1. Gyakornokok fogadása
2. Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban
3. Üzemi körülmények megismertetése
4. Szakmai gyakorlat
5. Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)
6. Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)
7. Együttműködés tudományos projektek megvalósításában
8. Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába
9. Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére
10. Közös szendvicsképzés kidolgozása és indítása
11. Pályázati együttműködés
12. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben
13. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban
14. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában
15. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál
16. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények
17. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben

Elemzésünket azzal folytattuk, hogy a szoftverfejlesztéssel (is) foglalkozó cégek körében folytatott adatfelvételünk esetében is kialakítottuk ezt a sorrendet. (6. táblázat) Ezen online kérdőívbe beemeltük az egyetemi oktatók által felvetett együttműködési formákat is (problémamegoldás bemutatása a gyakorlatban, szakmai rutinfogások megismertetése).

A két preferencia-sorrend összevetéséből kitűnik – feltételezésünknek megfelelően –, hogy a szoftverfejlesztéssel foglalkozó cégek preferenciái másként alakulnak. A szoftverfejlesztők az első helyekre tették a *gyakornokok fogadása* (a rangsor 1. helyén), a *szakmai gyakorlat* (2.) és a *gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban* (3.). A munkaerőpiacot leképező mintához képest a szoftverfejlesztő speciális minta válaszadói magasra értékelik a *hallgatók bevonását a gyakorlati problémák megoldásába* (5.) és a *részvételt a tananyagfejlesztésben* (7.). A szoftveres profilú cégek képviselői magasra értékelik a képzőhely által felvetett együttműködési formákat: problémamegoldás bemutatása a gyakorlatban (ez a preferencia-sorrend 4. helyére került), és szakmai rutinfogások megismertetése (ez a 6. legfontosabb együttműködési lehetőség). A legfontosabb együttműködési formák közé tartozik a hallgatók bevonása tervezési folyamatokba (8.), a tudományos projektekben való együttműködés (9.) és a munkatársak LLL-jellegű oktatása (10).

6. táblázat

Együttműködés a felsőoktatással – szoftverfejlesztést végző cégek preferencia-sorrendje (átlagok 1-5 skálán)

1. Gyakornokok fogadása	4,50
2. Szakmai gyakorlat	4,50
3. Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban	4,42
4. Problémamegoldás bemutatása a gyakorlatban	4,42
5. Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába	4,17
6. Szakmai rutinfogások megismertetése	4,08
7. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben	4,00
8. Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)	4,00
9. Együttműködés tudományos projektek megvalósításában	3,92
10. Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére	3,67
11. Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)	3,67
12. Üzemi körülmények megismertetése	3,67

13. Pályázati együttműködés	3,58
14. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál	3,50
15. Közös szendvicsképzés kidolgozása	3,25
16. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban	3,25
17. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában	3,08
18. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények	3,00
19. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben	2,58

A lista végén azok a lehetőségek szerepelnek, melyekben a piaci szereplők nem vagy kevésbé gondolkodnak a felsőoktatással való együttműködés kapcsán (balesetvédelmi oktatás, közös rendezvények). Ugyanezen tartományban helyezkedik el a munkavállalói kompetenciák fejlesztése, a szendvicsképzés és a szakdolgozat készítésben való közreműködés. Ez utóbbi csoport – mely véleményünk szerint fontos terepe lehet a felsőoktatás és a munkaerőpiac együttműködésének – vizsgálata bővebb elemzést igényel. A szendvicsképzésről való nem túl pozitív visszajelzés azt is jelzi, hogy ebben a kooperatív képzési formában a piaci szereplők nem gondolkodnak. E kérdésekben az interjúalanyaink árnyaltabb képet rajzolnak.

A munka világa és a felsőoktatás együttműködésének hagyományos eleme a szakdolgozat/diplomamunka készítés. Ebben kérdésben alanyaink a felsőoktatás tömegesedése következtében megjelenő papírgyár-effektust emelték ki, abban csalódtak, az ilyen együttműködéssel kapcsolatban szkeptikusak: *„Azzal jött egy hallgató, hogy írjuk alá a papírját, ahol leigazoljuk a gyakorlatot, ezt én nem szeretem, ilyennel nem foglakozom, mert erre nem akarok idő szálni! Ez az egyetemére (nem mondom melyik) is rossz fényt vet, mert mi tudjuk, hogy milyen papírt ad ki.”* Egy másik alanyunk így vélekedik erről: *„Ha a cég profiljába vágó szakdolgozati témával keresnek meg, szívesen segítek a hallgatóknak, ha a diplomamunka output-ját mi is fel tudnánk használni. Ennek van értelme mindenki számára.”*

Az interjúalanyok a „*gyakornoki program*”-ot emelték ki, mint a legjobb („*leghatékonyabb*”) együttműködést.

„A szakmai gyakorlat előnyös megoldás a gyakorlati helynek és a hallgatónak is. Megismeri a leendő kollégáit, belelát a cég működésébe, ha tehetséges saját projektet is kaphat, így a hallgató is szert tehet a tapasztalatok mellett egy kis tudományos önbizalomra. Jelenleg is van 3 gyakornokunk. A gyakorlati tapasztalatszerzést hasznos a képzéssel párhuzamosan és a képzés után egyaránt.”

Válaszadóink szerint az a jó, ha „*az egyetem nem oktatni akarja a specifikumokat, mert arra nem alkalmas, amiatt, hogy sokkal lassabban változik, mint a piac*”, de ugyanakkor elvárásként az jelent meg, hogy „*az egyetem készítse elő a specifikumokra való nyitottságra*” a hallgatókat és a pályakezdő foglalkoztatása során „*majd itt a cégnél megtanítjuk a specifikumokat*”.

Az oktatás világával való együttműködés alapját így írta le egy alanyunk: „*Az egyetem lassan változik, lassabban követi a piaci igényeket, hiszen nem abból él. Ahhoz, hogy élő legyen a kapcsolat, arra van szükség, hogy kilépjen egy kicsit a tanteremből, vagy behívjon oda céges embereket, akik a megrendelőkből élnek és tudják, hogy mik a legfrissebb igények, mik a trendek.*”

Egy interjúalanyunk azt hangsúlyozta, hogy a képzés során a szerepek nem keveredhetnek: „*A képzés közvetlen szerkezeti alakításába, a tananyag meghatározásába nem gondolom, hogy a munkaerőpiacnak be kellene kapcsolódnia, véleményem szerint az egyetemi oktatók rendelkeznek ehhez a legmegfelelőbb tudással. A képzés megszervezésekor az oktatóknak kell figyelni arra, hogy a cégek éppen milyen aktuális fejlesztésekkel foglalkoznak, ezeket a kérdéseket kell a saját pedagógiai módszereikkel beépíteni az oktatásba.*”

A flexibilitásra utal egy másik interjúalanyunk is: „*Egy fél éve még, hát nagyot mondok, de nem tudtam, hogy mi az a mobilalkalmazás-fejlesztés, ma az én csoportomban három emberem dolgozik ilyen munkán. De lehet, hogy két év múlva már senki nem fog.*”

Az interjúalanyaink a szervezeten túl tágabb, de tartalmilag szorosabb együttműködés (egyetemen csak elő-szakképzés és munkapiacra szakképzés) mellett azt is jónak tartanák, ha akár „*az egyetemi tanulmányok közbeni rövid közös képzésben csinálnánk*” és azt is, ha a „*tanulmányokkal párhuzamosan*” lenne gyakornokoskodás. Ez utóbbit (párhuzamos gyakornoki program) mint már meglévő gyakorlatot és pozitív példát hangsúlyozták az interjúalanyaink, ismereteink szerint a piaci cégek leginkább erre törekednének az egyetemmel való kapcsolatok terén.

Egy gyakornoki időszak ideális időtartamának a fél évet gondolják, mely akár hosszabbítható is. A tapasztalatuk erről elsősorban pozitív, mert a fiatal „*szakmai ismereteit, munkavállalói kompetenciáit, a személyiségét ilyenkor lehet tesztelni*”, és „*aki ezen gyakornoki időszakban jól teljesít és érdeklis is amit csinált, akkor az felveszik a céghez*”. Szerintük *az egyetem nem tud olyan gyorsan változni, mint a piaci igények*, ezért *általános kompetenciák megtanítását várják csak el* (előszakképzés) és a szakképzést pedig a cég elvégzi. Megjegyezzük, hogy

ennek – a modern világ specializációjára reagáló – oktatási felfogásnak ez a szakképzés terén (mind a munkaadó, mind a munkavállaló szempontjából) a kétségkívüli előnye (hiszen ez specializál a legjobban az adott feladat és munkakörre), a hátránya pedig az, hogy másutt nem használható szakbarbár-jellegű tudást eredményez (a tudás specializáltsága folytán más cégnél, munkahelyen nem alkalmazható, tehát a munkapiacra nem konvertálható tudást jelent), ugyanakkor pedig felértékeli az általános kompetenciák (és azontúli dolgok: pozitív személyiségjegyek, univerzális értékrend, általános műveltség) egyetem által kialakítandó szerepét.

Összegzés

A kutatásunk első részében a képzés munkaerő-piaci helyzetét vizsgáltuk és arra jutottunk, hogy ismertsége alapján és az ezzel végzettséggel rendelkező pályakezdekők elhelyezkedési lehetőségeiről való vélekedések alapján a mobilalkalmazás-fejlesztés képzést mint a piaci, mind a társadalmi igényeknek megfelelőnek tekinthetjük.

A kutatásunk eredményei szerint a képzéssel kapcsolatos profillal bíró munkaerő-piaci szereplők a munkavállalókkal kapcsolatban a szakismeretek magas fokú birtoklása mellett a legfontosabb általános elvárásoknak a következőket tekintik: minőségi munkára törekvés, munkához való hozzáállás, önálló munkavégzésre való képesség, felelősségvállalás, precizitás, jó munkabíró képesség, kreativitás, problémamegoldó képesség.

Kutatásunk során az általános munkavállalói kompetenciák mellett vizsgáltuk a szakma specifikumaiból adódó szakmai elvárásokat. Kérdőívünk speciális kérdéscsoportjára adott válaszok alapján megalkottuk a mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek specifikus elvárásainak preferencia-sorrendjét, amely – feltételezésünket megerősítve – a képzéstől eltérő profilú cégektől eltérő mintázatot mutat. Interjúalanyaink segítségével árnyaltuk a képet, illetve megalkottunk három konkrét példát egyes munkakörök szakma-specifikus elvárásaira.

Kutatásunk utolsó részében a munkaerőpiac felsőoktatással való együttműködéséről való vélekedéseit vizsgáltuk. A képzésbeli együttműködés formájaként elsősorban a gyakornoki programot, a felsőoktatási gyakorlati kurzusok vezetését, a szakmai problémák gyakorlati bemutatását, továbbá a jövőben, pozitív együttműködési tapasztalatok

után és alapján kialakítandó rövid ciklusú közös képzés lehetőségét tartják.

Interjúink alapján az a kép rajzolódik ki előttünk, hogy a munkaerő-piaci szereplők készek arra, hogy a felsőoktatással szorosabban együttműködjenek, sőt azt is megállapíthattuk, hogy most éppen abban az időszakban vagyunk, melyben a szándékuk erősödni látszik, ugyanakkor markánsan jelen van az a vélekedés, hogy az egyetem csak általános kompetencia-fejlesztő és szakmai alapozó, valamint előszakképzés-jellegű ismereteket nyújtson, a szakmai jártasságok és készségek szintjének kialakítása pedig legyen a munkaerő-piaci szereplők feladata.

Irodalom

- BÄR, S. (2005): *A céh*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- BAZSA GYÖRGY (2009): Változások, változtatások, meggrázkódtatások a magyar felsőoktatásban az elmúlt két évtizedben. In: Hrubos Ildikó – Török Imre (szerk.): *Intézményi menedzsment a felsőoktatásban*. Budapest: Műegyetemi Kiadó, 13-26
- BECK, U. (2006): *A választás tétje*. Szeged: Belvedere Meridionale
- BECK, U. (2009): *A munka szép új világa*. Szeged: Belvedere Meidionale
- BERDAL, R. (1993): Public Universities and State Governments: Is the Tension Benign? In: Berg, C. (ed.): *Academic Freedom and University Autonomy*. Bukharest: UNESCO, 162-172
- BUZÁS NORBERT (2007): Egyetemi hasznosítóirodák. In: Uő (szerk.): *Innovációmenedzsment a gyakorlatban*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- CLEMENTS-CROOME, D. [ed.] (2006): *Creating the productive workplace*. New York: Taylor and Francis
- CROSIER D. – PURSER, L. – SMIDT, H. (2007): *Trends V: Universities shaping the European Higher Education Area*. Brussels: EUA
- CSERNOVITZ ADÉL – SZEGEDI ESZTER [szerk.] (2012): *Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás*. Budapest: Tempus; *New skills for new jobs*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568> Utolsó letöltés: 2012.06.09.
- ESTERMANN, TH. – NOKKALA, T. – MONIKA STEINEL, M. (2011): *University autonomy in Europe II*. Bussels: EUA
- ESTERMANN, TH. – NOKKALA, T. (2009): *University autonomy in Europe I*. Bussels: EUA

- HALÁSZ GÁBOR (2011): Coping with Complexity and Instability in the UK Vocational Training System. *European Journal of Education*, Vol.46. Issue 4., 581-598
- HALÁSZ GÁBOR (2012): Hallgatói kompetencia vizsgálatok. *Educatio* 2012 ősz, 401-422
- HAUG, G. – KIRSTEIN, J. (1999): *Trends in Learning Structures in Higher Education*. Brussels
http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/trend_I.pdf Letöltés: 2007.06.08.
- HAUG, G. – TAUCH, CH. (2001): *Trends in Learning Structures in Higher Education II*. Helsinki http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/trend_II.pdf Letöltés: 2007.06.08.
- HRUBOS ILDIKÓ (1995): A felsőoktatási rendszer válasza a változó társadalom kihívásaira.
<http://www.mtapti.hu/mszt/19954/hrubos.htm> Letöltés: 2013.01.30.
- JÓNA GYÖRGY (2008): A magyarországi munkaerőpiac és felsőoktatás kongruenciája. In: Krémer András – Matiscsák Attila (szerk.): *Tér és tudás. Egyetemek, mint tudás-, innovációs- és regionális központok*. Szeged: Belvedere Meridionale, 61-79
- KERR, C. (1982): *The Uses of the University*. Cambridge: Harvard University Press
- KISS PASZKÁL (2010): Felsőfokú kompetenciákról nemzetközi kitekintésben. In: Kiss Paszkál (szerk.): *Diplomás pályakövetés III*. Budapest: Educatio Kkft., 15-24
- KOZMA TAMÁS (2004): Kie az egyetem? *A felsőoktatás szociológiája*. Budapest: Osiris Kiadó.
- KOZMA TAMÁS (2006): *Az összehasonlító neveléstudomány alapjai*. Budapest: Új Mandátum
- KOZMA TAMÁS (2008): Politikai rendszerváltozás és felsőoktatási reform. In: Kozma Tamás és Rébay Magdolna (szerk.): *A bolognai folyamat Közép-Európában*. Új Mandátum Kiadó, Budapest., 287-314.
- KÖVÁRI GYÖRGY – POLÓNYI ISTVÁN (2006): A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei.
<http://www.ofakht.hu/muh/muhfr.html> Letöltés: 2012.12.20.
- LUKÁCS PÉTER (2004): A felsőoktatás expanziója. In: Gábor Kálmán – Jancsák Csaba [szerk.]: *Iffúsági korszakváltás – iffúság az új évezredben*. Szeged: Belvedere Meridionale, 19-25
- NÉMEDI DÉNES (2005): *Klasszikus szociológia 1890-1945*. Budapest: Napvilág Kiadó
- NEWMAN, J. H. (2001): Az egyetem eszméje a tudás célja önmaga. In: Tóth Tamás [szerk.]: *Az európai egyetem funkcióváltásai*. Budapest: Professzorok Háza, 215-225

- NIELSEN, K. B. [e.al.] (2010): Bologna at the finish line. Brussels: ESU
- POLÓNYI ISTVÁN – TÍMÁR JÁNOS (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár*. Budapest, Új Mandátum Kiadó.
- POLÓNYI István (1996): *A felsőoktatás gazdasági jellemzői*. Budapest: Oktatóskutató Intézet
www.hier.iif.hu/hu/konf/Felsooktatasi_POLONYI.pdf Letöltés: 2012.12.21.
- POLÓNYI ISTVÁN (2012): Felsőoktatás és gazdaság? *Iskolakultúra* 1. 50-56
- REICHERT, S. – TAUCH, CH. (2003): *Trends 2003 – Progress towards the European Higher Education Area. Bologna four years after: Steps toward sustainable reform of higher education in Europe*. Brüsszel: European University Association http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Trends_III_neu.pdf Letöltés: 2007.06.30.
- REICHERT, S. – TAUCH, CH. (2005): *Trends IV: European Universities Implementing Bologna*. Brussels: EUA Publications
- SCHLETT ISTVÁN (2004): *A felvilágosult ész esete a felsőoktatással*. Budapest: Kölcsey Intézet
- STALDER, B. (2003): Sebezhetőség és oktatás. In: Furlong, A. – Stalder, B – Azzopardi, A.: *Sebezhető Ifjúság. Sebezhetőség az oktatásban, a munkavállalásban és a szabadidőben Európában – Perspektívák*. Szeged: Belvedere Meridionale, 16-34
- STRIEDINGER, A. – SCHOLZ, CH. (2007, szerk.): *Lisbon With Students Eyes*. Brussels: ESU
- SURSOCK, A. – SMIDT, H. (2011): *Trends 2010: A decade of change in European Higher Education*. Brussels: EUA
- WEBER, M. (1998) [1918]: A szociológiai és közgazdasági tudományok „értékmentességének” értelme. In: Weber, M.: *Tanulmányok*. Budapest: Osiris, 70-126

Melléklet

1. melléklet

A céghez a jövőben felvételre kerülő frissen végzett felsőfokú végzettségű fiatalok esetében mennyire tartják fontosnak az alábbi jellemzőket, tulajdonságokat?

(Teljes minta, N=552)

	nagyon fontos (%)	4	3	2	egyáltalán nem fontos (%)
Minőségi munkára törekvés	78,8	17,1	3	0,7	0,2
Megfelelő szakmai háttértudás	76,4	20,9	1,8	0,4	0,2
Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	71,2	23	5,1	0,2	0,2
Önálló munkavégzésre való képesség	67,5	27	5,1	0,2	0
Precizitás	64,3	30,9	3,9	0,7	0
Szakmaszeretet	61,3	27,8	9,3	0,4	0,9
Felelősségvállalás	61,2	28,4	9,3	0,9	0
Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	59,1	35,6	4,9	0	0,2
Kreativitás, problémamegoldó készség	57,9	31,6	9,8	0,4	0
Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	57,7	30,5	10	1,4	0,2
Lojalitás a munkahelyhez	57	32,8	8,9	1,1	0
a szakmai ismeretek alkalmazási készsége	55,6	32	10,1	1,6	0,4
Az új dolgok iránti fogékonyság	53,6	39,1	6,3	0,9	0
Átképezhetőség, tanulékonyág	53,5	34,7	10,3	1,1	0,2
Lényeglátás	53,2	36,6	8,9	0,9	0,2
Számítógépes ismeretek	52,6	31,1	13,5	1,8	0,7
Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	51,7	40,7	7,2	0	0,2
Gyakorlatorientált szemlélet	51	29,1	17,6	2,1	0
Jó kommunikációs képességek	45,3	38,9	12,6	2,5	0,4
Döntéshozatali képesség	45	39,9	13,3	1,4	0,2
Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	44,5	41,2	12,9	1,1	0
Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	44,1	44,6	10,3	0,9	0
Kapcsolatteremtő készség	39,5	39,8	15,6	4,2	0,7

Időmenedzsment	38,1	42,6	15,4	3	0,7
Szabálytudat, szabálykövetés	37,4	44	17,3	0,7	0,4
Jó szervezőképesség	35,5	43,5	16,9	3,7	0,2
Kezdeményezőképesség	34,5	44,2	16	4,4	0,7
Nyelvtudás	31,6	38	20,4	6,1	3,7
Adatgyűjtés és szelektálás képessége	28,3	43,5	21	5,6	1,4
A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	26,7	32,3	30,6	7,7	2,5
Angol nyelv tárgyalási szintű használata	24,1	36,3	26,7	8,9	3,9
Prezentációs jártasság	18,5	35,6	30,2	11,7	3,9
Multikulturális környezethez alkalmazkodás	18	44,5	26,7	8,2	2,5
Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	17,3	48,3	29,5	4,6	0

2. melléklet

A mobilalkalmazás-fejlesztéshez kapcsolódó profilú cégek általános elvárásai a modulképzést elvégző diplomásokkal kapcsolatban (N=141)

	nagyon fontos	4	3	2	egyáltalán nem fontos	Sum.
Minőségi munkára törekvés	114	21	4	2	0	141
Megfelelő szakmai háttértudás	113	26	2	0	0	141
Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	108	28	2	1	1	140
Precizitás	107	32	2	0	0	141
Önálló munkavégzésre való képesség	106	30	4	0	0	140
Felelősségvállalás	92	36	12	0	0	140
Az új dolgok iránti fogékonyság	91	45	4	1	0	141
Kreativitás, problémamegoldó készség	90	42	8	0	0	140
Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	89	46	6	0	0	141
Szakmaszeretet	89	40	10	0	2	141
Lojalítás a munkahelyhez	88	42	10	1		141
Számítógépes ismeretek	88	41	10	1	1	141
Lényeglátás	88	41	11	0	0	140
A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	88	40	11	1	0	140
Átképezhetőség, tanulékonyosság	88	40	8	4	1	141
Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	88	39	13	1	0	141
Gyakorlatorientált szemlélet	82	33	22	3		140
Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	79	51	9	0	0	139
Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	77	48	14	2		141
Jó kommunikációs képességek	74	42	20	3	1	140
Időmenedzsment	66	52	20	3	0	141

Döntéshozatali képesség	65	45	26	1	0	137
Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	64	52	20	3	0	139
Kapcsolatteremtő készség	60	52	25	3	1	141
Szabálytudat, szabálykövetés	57	57	24	2	1	141
Kezdeményezőkézség	53	58	22	5	0	138
Adatgyűjtés és szelektálás képessége	51	60	23	5	2	141
Jó szervezőkézség	49	63	17	8	2	139
Nyelvtudás	48	57	26	5	4	140
Angol nyelv tárgyalási szintű használata	42	49	36	9	5	141
A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	39	46	38	11	7	141
Multikulturális környezethez alkalmazkodás	31	65	32	8	5	141
Prezentációs jártasság	31	49	40	16	5	141
Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	27	67	40	4	2	140

KISS MÁRIA RITA

**AGRÁRKÉPZÉS ÉS MUNKAERŐPIAC
A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
ÚJ AGRÁR SZAKJAINAK VÁRHATÓ
FOGADTATÁSA A REGIONÁLIS
MUNKAERŐPIACON**

A tanulmány alapjául szolgáló kutatást 2012. február – május között, az SZTE TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 pályázatának keretében végeztük.³⁶ A program általános célja az egyetem és a Dél-Alföldi régió munkaerő-piaci szereplői közötti kapcsolatok továbbfejlesztése és bővítése volt. A projekt kapcsán vizsgáltuk továbbá, hogy a képzőhelyen fejlesztés alatt álló új szakoknak milyen prognosztizálható fogadtatása lesz a regionális munkaerőpiacon. Kutatásunk során a következő kérdésekre kerestünk választ³⁷:

- I. Milyen fogadtatásra számíthatnak a vizsgált szakokon végzettek ebben a munkaerő-piaci környezetben?
 - I.1 Melyek a cégvezetők legfontosabb elvárásai a frissen végzett diplomások irányában?
 - I.1.a Melyek a legfontosabb elvárások az általános munkavállalói kompetenciák terén?
 - I.1.b Milyen szakma specifikus munkavállalói kompetenciákat tartanak fontosnak a munkaerő-piaci szereplők?
 - I.2 Melyek a munkatársak kiválasztásának legfontosabb szempontjai?
- II. Mi jellemzi az SZTE és a releváns munkáltatói környezet kapcsolatrendszerét?
 - II.1 Hogyan ítélik meg a szakmai gyakorlatok kapcsán a két fél együttműködését?
 - II.2 Milyen irányban fejleszthető tovább ez a kapcsolatrendszer?

³⁶ „Kimenetorientált képzésfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén” 2011-2012 (Kutatásvezető: Jancsák Csaba).

³⁷ A módszertan ismertetését Jancsák Csaba e kötetben szereplő írása tartalmazza. – a Szerk.

Ebben a tanulmányban az agrár képzési ághoz tartozó új szakok vonatkozásában gyűjtött kutatási eredményeket mutatjuk be az agrár képzés általános helyzetének kontextusában.

A vizsgált szakok és fontosabb jellemzőik

1. táblázat

SZAK	POTENCIÁLIS MUNKÁLTATÓK
Élelmiszerbiztonsági- és minőségi mérnök Msc.	élelmiszeripari cégek vállalatvezetése állami szakigazgatás szaktanácsadó cégek szakértőiként
Környezetgazdálkodási agrármérnök Bsc.	környezetgazdálkodási szervek szakigazgatás környezetvédelmi/vízügyi felügyelőségek nemzeti park igazgatóságok
Természetvédelmi mérnök Bsc.	állat- és növénykertek, vadasparkok 10 nemzeti park 10 szakhatóság „zöld hatóság” környezetvédelmi/vízügyi felügyelőségek

Élelmiszerbiztonsági- és minőségi mérnök Msc

Az élelmiszermérnöki az agrár képzési terület legjobban fizetett szakmája már alapszinten is. A mesterszakon végzettek vezető beosztásban elhelyezkedhetnek az élelmiszeripari cégek belső vállalatirányítási rendszerében, a szaktanácsadás és a szakigazgatás területén, valamint kutatóintézetekben egyaránt.³⁸ Az élelmiszeripar területén a régióban olyan jelentős cégek vannak, mint a Bonafarm csoporthoz tartozó Szegedi Pick Zrt. és a Sole –Mizo Zrt., a Szentesi baromfitenyésztő (Gallicoop), a Szegedi Paprikafeldolgozó Kft. A mezőgazdasági szakszolgálatokra helyi példa a Csongrád Megyei Mezőgazdasági Szakigazgatási Hivatal Élelmiszerlánc-biztonsági és Állategészségügyi Igazgatósága. Az élelmiszerbiztonsági szaktanácsadási/oktatási feladatokból eredően az *Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök* mesterszakon végzett diplomások előtt nyitva áll a lehetőség, hogy szakértői cégek munkatársaiként is dolgozzanak. A Dél-Alföldi régióban mint potenciális munkáltatót a Bonafarm csoport két tagját a SOLE MIZO-t

³⁸ A szak hivatalos ismertetését lásd: Felvi. hu. Szakleírások.
http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=358&kpzt=1&kepzes=M (letöltés: 2012. február 15.)

és a Pick Zrt.-t kerestük fel. Az interjúalanyok: Mester Imre minőség-biztosítási igazgató és Matuska Ágnes HR vezető voltak.

Környezetgazdálkodási agrármérnök Bsc

A végzett környezetgazdálkodási agrármérnökök alkalmasak vezetői és középvezetői feladatok ellátására a mezőgazdasági, illetve kertészeti természetben és a termelés környezetcentrikus irányításában. A pályakezdő diplomások elhelyezkedhetnek a regionális és helyi közigazgatásban, környezetvédelmi felügyelőségeken, valamint más szakhatóságoknál a környezetgazdálkodás helyi szerveinél (önkormányzatoknál); szaktanácsadásban, kutató intézetekben. A végzetek előtt elhelyezkedési lehetőségek nyílnak mezőgazdasági üzemekben és környezetvédelmi szervezeteknél, de foglalkoztatják őket a Megyei FVM Hivatalok, régióközpontok, családi gazdaságok, környezetvédelmi, természetvédelmi és vízügyi felügyelőségek, nemzetipark-igazgatóságok, szakmailag kapcsolódó ügynökségek, pénzügyintézetek (kölcsonelbírálás), biztosítótársaságok is.³⁹A regionális vonatkozások feltátása céljából interjút készítettünk a Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit KHT igazgatójával, *Makrai Lászlóval*, a Pick Szeged Zrt HR vezetőjével, *Besenyei Zsolttal*, valamint *Bang Gyulával*, az Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Komplex Engedélyeztetési Osztályának vezetőjével.

Természetvédelmi mérnök Bsc

A természetvédelmi mérnökök többek között állat- és növénykertekben, vadsparkokban, tájvédelmi körzetekben, nemzeti parkoknál, erdőgazdálkodási, vízügyi, hal- és vadgazdálkodási szervezeteknél, múzeumoknál, természetvédelmi szakigazgatási szerveknél és szakhatóságoknál állhatnak munkába. Dolgozhatnak a jövő generációjának környezeti, természeti nevelésével, ökológiai alapokon nyugvó turizmus szervezésével foglalkozó vállalkozásoknál, intézményeknél, civil szervezeteknél, erdei iskoláknál, továbbá a környezeti hatásvizsgálatokat végző szervezeteknél.⁴⁰

³⁹ A szak hivatalos ismertetését lásd: Felvi. hu. Szakleírások.

http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=54&kpzt=1&kepes=A 2012. február 15.

⁴⁰ A szak hivatalos ismertetését lásd: Felvi. hu. Szakleírások. http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=100&kpzt=1&kepes=A 2012. február 15.

Országos szinten a Vidékfejlesztési Minisztérium és háttérszervezetei, az Országos Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Főfelügyelőség, valamint a 10 szakhatóság, az úgynevezett „zöld hatóságok” lehetnek a potenciális foglalkoztatók. Emellett az önkormányzatok a helyi természetvédelmi feladataiknak ellátásához igényelhetik a természetvédelmi szakon végzett szakemberek munkáját. Mind a nemzeti parkok, mind az önkormányzatok természetvédelmi őrszolgálatokat működtetnek, ami további alkalmazási területet jelent. Magyarországon 10 Nemzeti Park van, egyre növekvő ökoturisztikai rendezvény kínálattal. Regionális szempontból a Szegedi Tudományegyetem vonzáskörzetéhez közel kettő található, a Kiskunsági Nemzeti Park (igazgatósága Kecskeméten) és a Körös-Maros Nemzeti Park (igazgatósága Szarvason). A több mint 20 kiemelt jelentőségű állatkert közül az egyik a Szegedi Vadaspark, a szűkebb régióhoz tartozik a Mezőhegyesi Ménesbirtok, Pécsen pedig Pécsi Allatkert és Akvárium- Terrárium működik. A szegedi sajátosságokból eredően külön foglalkoztatási potenciált jelentenek a vízügyi területen tevékenykedő cégek (Alsó-Tisza-Vidéki Vízügyi Igazgatóság, Szegedi Vízmű Zrt., Szeged és Környéke Vízgazdálkodási Társaság), valamint a bányai cégek közül a MOL Zrt., amely természetvédelmi tevékenysége keretében működési területein biodiverzitás tanulmányokat végez, továbbá oktatja is munkavállalóit arra, hogy hogyan bánjanak az érzékeny növény- és állatvilággal. A magyar állami természetvédelem mellett számos civil természetvédelmi egyesület is működik a Dél-Alföldön is. A *természetvédelmi mérnök Bsc.* kapcsán két szegedi potenciális munkáltatót kerestünk meg. 1-1 interjú készült *Veprik Róberttel* a Szegedi Vadaspark igazgatójával és *Lovászi Péterrel* az Alsó Tisza Vidéki Környezetvédelmi Természetvédelmi és Vízügyi Főfelügyelőség Természet és Tájvédelmi osztályvezetőjével.

A bemenet és a kimenet jellegzetességei az agrár képzési területen

Az agrár felsőoktatásban a bolognai folyamat eredményeként komoly megújulás volt tapasztalható. Megjelentek a korszerű környezetvédelemmel, környezetiparral, vidékfejlesztéssel kapcsolatos szakok, a kínálat bőségesse vált. Jelenleg 15 alapszak és 20 mesterszak között választhatnak az érdeklődők. Ennek ellenére a 2003-as beiskolázási csúcs óta folyamatosan lanyhuló érdeklődés jellemzi az agrár képzési terület

helyzetét, ami minden bizonnyal összefüggésbe hozható az agrárszektor csökkenő nemzetgazdasági súlyával is. A 2012-es jelentkezési és beiskolázási statisztikák is jelzik az említett trendeket:

2. táblázat
2012.Á

Képzési tér ▲	Jelentkezők				Felvettek		
	Összesen	Első helyen	AN	Állami	Összesen	AN	Állami
agrár képzési terület	8402	4860	6635	7653	3390	2549	2553
bölcsészettudomány képzési terület	19928	12632	12979	17344	8500	4846	4943
gazdaságtudományok képzési terület	20922	15135	13057	8119	12558	7580	2308
informatika képzési terület	9865	6509	8075	8982	5294	4212	4688
jogi képzési terület	5510	3871	3126	2598	3255	1698	375
közigazgatási, rendészeti és katonai képzési terület	7431	4844	4722	5531	2651	1210	1582
műszaki képzési terület	22114	16274	16817	20401	13065	9855	12012
művészet képzési terület	5265	4449	4141	4825	1505	1072	1213
művészetközvetítés képzési terület	1381	742	1215	963	539	476	344
orvos- és egészségügy képzési terület	10273	7986	8346	9992	5380	4201	5120
pedagógusképzés képzési terület	13068	9837	5668	11852	6453	2034	4809
sporttudomány képzési terület	4191	2776	3323	3656	1628	1059	770
társadalomtudomány képzési terület	15985	8007	10515	12568	5415	3133	2297
természettudomány képzési terület	10106	5161	7922	9769	4840	3604	4546

Forrás: Felvi.hu

2012-ben első helyen 4860-an jelentkeztek agrárképzés területén található szakokra, végül 3390 főt vettek fel alapképzésre, ebből 2553-at államilag finanszírozott helyre. Összehasonlításképp a legnépszerűbb műszaki képzési területre több mint 16 ezren jelentkeztek első helyen és ebből több mint 13 ezer fő került be a felsőoktatásba. A gazdasági képzési területre pedig 12558 fő, a pedagógusképzésbe 6453 fő nyert felvételt. Még ez utóbbi adat is majdnem másfélszerese az agrár képzési területre felvett hallgatók létszámának, a műszaki területtel való egybevetés pedig 4 és félszeres különbséget mutat.⁴¹ A fiatalok körében eleve nem divat az agrárium, s ha még ilyen irányú felsőfokú tanulmányokba is kezdenek, sokan a diploma megszerzése után nem kívánnak szakmájukban dolgozni, ha lehetőségük van a „gumicsizmát szívesen cserélik öltönyre.”⁴² A továbbtanulási döntésben nem utolsó sorban

⁴² Több izzadságot várnak a pályakezdőktől. Agrár Magazin. 2009. május. <http://www.haszon.hu/agrar/karrier/219-toebb-izzadstagot-varnak-a-palyakezdkl.html> (letöltés: 2012. február 18.)

szerepet játszanak az elhelyezkedés nehézségei. Az Educatio 2010-es diplomás pályakövetési statisztikái szerint a felsőoktatásban végzetek 21%-a definiálja magát pályaelhagyóként, ez az arány az agrárterületek végzettjeinél valamivel magasabb.

Az álláskereséssel töltött idő képzési területeként a következőképp alakult:

3. táblázat

Átlagos álláskeresési idő a diploma megszerzése után (A diploma megszerzése után állást keresők körében)

az első állás megszerzésének ideje	
képzési terület	hónap (átlag)
agrár	4,3
bölcsészettudomány	3,9
gazdaságtudományok	3,0
informatika	3,3
jogi és igazgatási	3,1
műszaki	3,3
orvos- és egészségügy	2,4
pedagógusképzés	4,3
társadalomtudomány	4,1
természettudomány	5,8
total	3,6

Forrás: DPR 2010, Educati Nkft. N=2387

A két évvel ezelőtti kutatások adataiból arra következtethetünk, hogy az e területen végzetek sikeresen bekerülnek ugyan a munkaerőpiacra, de a diploma megszerzése és a tényleges munkába állás között több idő telik el, mint más képzési területek esetében. Az álláskereséssel eltöltött idő itt a leghosszabb, az agrár felsőoktatás diplomásai pályakezdő munkanélküli státuszban 4.32 hónapig vannak, míg az országos átlag ehhez képest csak 3.54 hónap. Az agrár terület további sajátossága a sok önfoglalkoztatói, egyéni vállalkozói státusz. Tipikus minta ezen a téren a családi vállalkozásban való foglalkoztatás. Három évvel az agrár karokon történt végzés után 10.1%-uk dolgozik saját vállalkozásban szemben az országos 2.6%-os átlaggal, ami markáns különbséget jelent. 2007-ben végzetek státusza 2010-ben a következőképp alakult: egyéni vállalkozó 10,1%, társas vállalkozás tagja: 48%, önkormányzati munkáltatónál dolgozik: 31%. Az agrárosok körében ugyanakkor az egyéni

vállalkozói formának alacsony a presztízse, nem egy esetben inkább a kényszer jelleg kapcsolódik hozzá.⁴³

Az első „bolognás” végzettségűek munkaerő piacon való megjelenése után a munkáltatók körében némi zavar volt tapasztalható az új végzettségek munkaerő-piaci értékének és tartalmának megítélésében. Jelen kutatás eredményei ennek oldódására engednek következtetni. A három vizsgált agrár szak munkaerő piaci ismertsége ma már jónak mondható. Kérdőíves kutatásunk 552 válaszadójának többsége ismerte, vagy ismerni vélte a vizsgált szakokat.

4. táblázat
Szakok ismertsége a munkaerőpiacon
(N=552)

	Igen	Nem
1 Általános rendszergazda	67	33
2 Hálózati informatikus	59	41
3 Műszaki informatikai mérnökasszisztens	48	52
4 Web-programozó	61	39
5 Gyakorlati szakoktató	26	74
6 Természetvédelmi mérnök	49	51
7 Rekreáció	51	49
8 Sportszervező	53	47
9 Lézertechnika és elektronika szakirány	21	78
10 Lézerfizikus szakirány	23	77
11 Lézerfizikus szakirányú továbbképzés	18	82
12 Közúti járműgépész mérnökasszisztens	21	78
13 Közúti közlekedés-szervező mérnökasszisztens	22	78
14 Vasúti járműgépész mérnökasszisztens	17	83
15 Vasúti közlekedés-szervező	18	82
16 Műszaki szakoktató gépész szakirány	31	68
17 Környezetgazdálkodási agrármérnök	61	39
18 Élelmiszerbiztonsági és -minőségi mérnök	62	38

⁴³ Diplomás pályakövetés – diplomás kutatás, 2010. Az agrártudományi terület diplomásainak munkaerő-piaci helyzete.

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/diplomas_kutatas2010/agrar.pdf letöltés: 2012. március 3.)

Az Élelmiszerbiztonsági mérnök szak ismertsége a kutatásba bevont 18 szak közül a második legjobb, míg a környezetgazdálkodási agrármérnök szak e tekintetben a 3. helyen áll.

Az interjúk során felkeresett szegedi cégek vezetői általában képek voltak a szakok azonosítására és a szakokon szerzett szakmai kompetenciák alkalmazási területeinek meghatározására. Ebből a szempontból a legstabilabb pozíciója az élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök szaknak van, amely egybehangzó vélemények szerint reális szükségletet elégít ki, mi több hiánypótló szerepe van. A szegedi Pick Zrt. HR vezetője és a Sole Mizo kutatási igazgatója egyaránt kiemelte, hogy az élelmiszerbiztonság és minőségügy ma már megkerülhetetlen az élelmiszeriparban, ugyanakkor a jelenlegi irányítók cégeiknél korábbi szakirányú képzés híján, autodidakta módon tanultak bele ebbe a komoly elméleti háttértudást követelő szakmába.

„Az élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök szakon végzetten simán el tudom képzelni a jövő minőségügyi vezetőjeként egy élelmiszeripari cégnél ... simán el tudom képzelni, hogy egy ilyen szakot végzett megfelelné nálunk erre a pozícióra.” - nyilatkozta például a Pick vezető beosztású munkatársa.⁴⁴

A legnehezebben azonosítható szaknak a munkaerő-piaci szereplők részéről a környezetgazdálkodási agrármérnök szak bizonyult. A Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft. igazgatója a napi rutinfeladatokat szempontjából a szak képzési területeit túlságosan általánosnak látta:

„Hozzám már jött egy pályakezdő ezzel a végzettséggel és nem tudtam beazonosítani, hogy most akkor ő mihez ért... Nem világos, hogy ez az ember, mit fog tudni., mihez fog érteni. Azt látom, hogy ebben a szakban mindenképp van egy kicsi és valaki úgy gondolta, hogy a munkáltatók ennek egy-egy darabjába bele fognak kapaszkodni. Lehet hogy így van, de én most nem látom, hogy ez az ember hol fog tudni elhelyezkedni. Mi az a felvevőpiac, ami órá fog gondolni ... Egy általános képzettség kevés, nekem fontosak az ezen a munkahelyen szükséges szakmaspecifikus ismeretek és kompetenciák.”⁴⁵

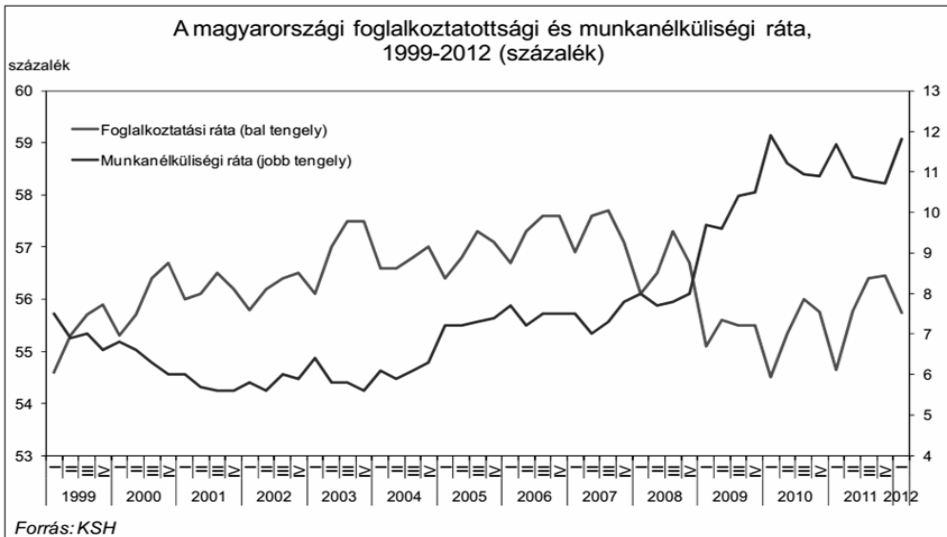
⁴⁴ Interjú Bessenyei Zsolttal a Pick. Zrt. HR vezetőjével

⁴⁵ Interjú Makrai Lászlóval a Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft. igazgatójával.

Optimista becslések és kemény tények: az agrár szakok munkaerő-piaci értéke

Az interjúk készítésének idején igen kedvezőtlenek voltak Magyarországon a munkaerő-piaci viszonyok. A KSH 2012 első negyedévi adatai szerint a foglalkoztatottsági és a munkanélküli ráta a következőképp alakult:

1. ábra
Munkaerő-piaci helyzet, 2012



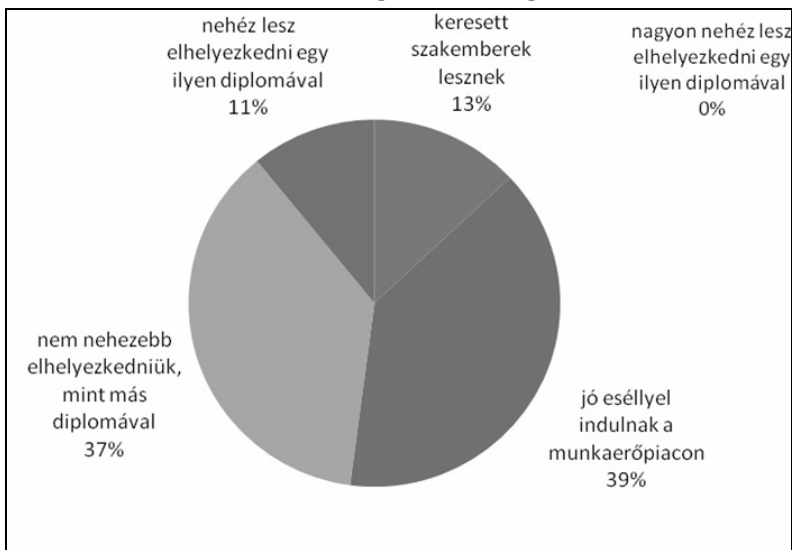
2012.06.27. 12:33

MKIK GVI

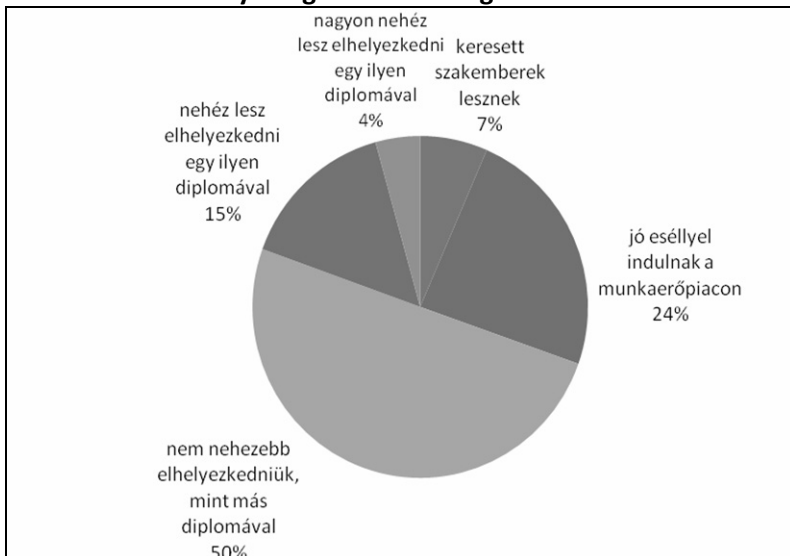
Ennek ellenére a kutatásunkban kérdőíveken megkérdezett munkaerő-piaci szereplők optimistán, már-már felhőtlenül nevezhető bizakodással ítélték meg a három agrár-szakon végzetek jövőbeni perspektíváit. Mint majd a későbbiekben látni fogjuk, a célirányosan felkeresett cégeknél nyilatkozó középvezetők jóval óvatosabban és árnyaltabban kezelték a munkába állás perspektíváit, mint a kevesebb konkrét információ birtokában lévő 552 kérdőív kitöltő.

2-3-4. ábra
A vizgált szakok munkaerő-piaci értékének szubjektív megítélése
 (N=64)

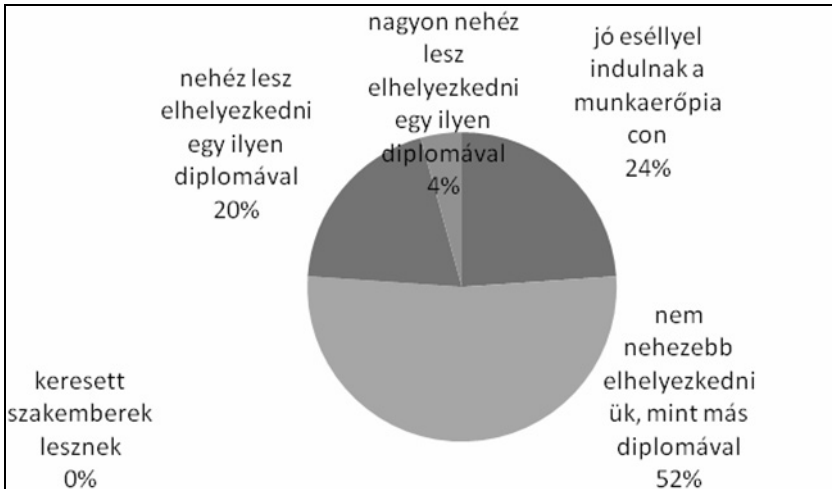
Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök



Környezetgazdálkodási agrármérnök



Természetvédelmi mérnök



A diagramokból látható, hogy az *Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök* diploma a munkaerő-piaci kelendőség szempontjából a szubjektív vélemények szerint a vizsgált másik két végzettséghez viszonyítva a legjobb pozíciót foglalja el. Az ezen a szakon végzettek lehetőségeit ítélik a válaszadók a legjobbnak. A kérdőíves kutatás válaszadóinak 52%-a állította azt, hogy jó, vagy nagyon jó eséllyel indulnak a mesterszakos élelmiszerbiztonsági mérnökök az állás-keresésben. A kördiagrammon látható, hogy ezzel szemben a természetvédelmi mérnök Bsc-ek esetében ez az arány kevesebb, mint a fele, mindössze 24% volt. Az élelmiszerbiztonsági mérnök végzettség pozíciója jobb a pesszimista és az abszolút pesszimista „*nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával*” kategóriában is, ahol 24%:19%:11% az arány. Ebből a szempontból tehát elmondható, hogy a szakot a „*munkaerő-piaci közgondolkodás*” nagyon jó perspektívákkal bíró képzésnek tartja.

Lényegében ezt erősítették meg az interjúk során a felkeresett vállalatok vezető beosztású munkatársai is. Mint azt a korábbiakban is jeleztük, az élelmiszerbiztonsági MA szakon szerezhető végzettség egyértelműen beazonosítható, nagy jelentőséggel bír a munkaerő-piac számára, mi több, a megkérdezett képviselők hiánypótlónak is tekintik.

„Ez a végzettség az átlagnál jobb eséllyel indul a munkaerőpiacon. Akár a környezetgazdálkodási agrármérnök szakot, akár az élelmiszerbiztonsági mérnök szakot nézem ezek nagyon fiatal szakok. Nálunk nincs ilyen végzettségű. Mi, akik a minőségirányításban dolgozunk mi ezt a gyakorlatból megtanultuk.

Általában tejes emberek vagyunk, mezőgazdasági, vagy agrárvégzettségűek és megtanultuk, hogy mit kell csinálni ezeknek a munkaköröknek a betöltéséhez. De nekünk ilyen végzettség az jól jönne és én nagyon szívesen fogadnám, ha ezekről többet megtudhatnánk, mert bizony ránk férne néhányunkra ilyen képés."⁴⁶

*„Egyébként még visszatérve a diploma munkaerő-piaci értékére, én hiánypótlónak is érzem. A környékben is hiánypótlónak érzem a minőségbiztosítási részét, tehát azt hogy minőségügyben egyáltalán lehet tanulni. Az élelmiszeripari vonalon a minőségügy azért egy speciális terület és hiánypótlónak tartom. Mert azért minőségirányítás, minőségügyi menedzsment szakot is nehezen lehet elérni, de mondjuk, hogy szakirányosan választva talán igen. De ez itt ebben a szakban kifejezetten érték. Itt van a Pick, itt vagyunk mi, ezért ez itt Szegeden kifejezetten értékes.”*⁴⁷

Emellett az interjúalanyok azt is hangsúlyozták, hogy a szaktudás jelentőségét a gazdaság regionális sajátosságai még tovább növelik, hiszen Szegeden több, tényleges foglalkoztatási lehetőségekkel rendelkező élelmiszeripari cég van.

*„Én azt gondolom... egy nagyon értékes dologról beszélünk. Tehát ahol vannak olyan meghatározó munkaerő-piaci szereplők, mint amilyenek mi is vagyunk és élelmiszeripari vonalon tényleg van befogadóképességünk, vagy felszívóképessége egy cégnek, ott ez végzettség nagyon sokat tud adni. Akkor, ha mondjuk az egyetem neve is jó, és azt tudjuk feltételezni, hogy jó tudással érkezik valaki. Egy olyan régióban, ahol nincs erre igény, ott nem mondanám, hogy ez egy jó végzettség.”*⁴⁸

Interjúalanyaink szinte mindegyike a széles szakmai műveltséget adó átfogó képzésekkel szemben a szűk területre specializálódott szaktudás megszerzése mellett tette le a voksát. Megítélésük szerint ez jelent ugyan álláskereső csapdákat, de a jövőben egy ilyen tudás mindenképpen piacképesebb lesz:

„Általánosságban egyszerre mondom, hogy nehezebb és könnyebb helyzete is van egy ilyen embernek. Egyébként szerintem a specialistáké lesz a világ. Az egyetem feladata, hogy használható speciális tudást adjon, a jó szakmai alpműveltség önmagában nem elegendő. Hiába van valakinek speciális tudása, ha

⁴⁶ Interjúrészlet. Mesterházi Imre SOLE-Mizo Zrt

⁴⁷ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető

⁴⁸ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető

nincs rá igény és hiába van valakinek általános tudása, ha nem tudja használni a gyakorlatban. Hosszú távon a használható speciális tudásé a jövő.”⁴⁹

„Ennek a szaknak ugyanaz lehet a hátránya, mint ami az előnye: eléggé speciális. Ezzel a végzettséggel nyilván csak az élelmiszeriparban lehet elhelyezkedni. Az élelmiszeripar is úgy áll, ahogy áll. És inkább most a válságban hadilábon áll. Ennek következtében sokan úgy gondolkodnak, hogy inkább az olcsóbb és kevésbé szakképzett embereket veszik fel. Márpedig én úgy gondolom, hogy ez egy olyan képesítés, amit meg kell fizetni. De ugyanez lehet az előnye is. Amiatt hogy annyira speciális, valószínűleg nincs sok ilyen végzettségű. Elég sok pályázattal találkozunk, tele van az adatbázisunk, de nem jellemző ez a végzettség. Sok élelmiszeripari végzettségű van, de abból sincs túl sok. Ha viszont speciálisan ilyen végzettségűt keresnek valahová, akkor neki ott a nagy előnye a többi élelmiszeripari végzettségűhöz képest.”⁵⁰

Mindemellett nem szabad megfeledkeznünk arról a tényről, hogy az élelmiszeripar nem kifejezetten diplomásokat foglalkoztató terület. Az interjúalanyoktól kapott felvilágosításból kiderült, hogy a két nagy szegedi cég állományának mintegy 8-10%-a dolgozik szellemi munkakörben és ott sincs mindenkinek felsőfokú végzettsége. Emellett számolni kell azzal is, hogy a szellemi dolgozók körében lényegesen kisebb a fluktuáció, mint a fizikai munkásoknál. Arra a kérdésre, hogy a Pick hány mesterszakos élelmiszerbiztonsági mérnököt tudna foglalkoztatni egyszerre ideális esetben, a HR vezető a következő választ adta:

„Én azt mondanám, hogy telephelyenként egyre, de van több telephelyünk. Eléggé széttagolt a cég: Szegeden van két telephely, Baján, Pécsen, Alsómocsoládon is, ahová nem lehet csak úgy átutrándozni. Mint ahogyan most is úgy van, hogy a minőségügyes úgy osztja szét a feladatokat, hogy mindenütt van minőségügyi felelős. Ebben a végzettségben gondolkodom, hogy ő képes-e ezt a feladatot ellátni, akkor ilyen végzettséggel én tennék minden telephelyre legalább egy főt. Az öt telephelyünkre legalább 5 főt simán el tudnék képzelni. Emellett abban sem vagyok biztos, hogy csak az első számú vezetőnek kell ilyen képzettségűnek lenni. A minőségügy az is egy csapat, és azért abban a csapatban sem csak laboránsok és minőségellenőrök vannak, hanem ott is kell még magasabban kvalifikált szakember. Akár nemcsak telephely vezetőként, hanem még alatta is egy-két embert el tudnék képzelni. Nekünk is az a célunk hogy erősítsük ezt a szakmát. Persze azokra az emberekre is szükség van, akik csak az egyszerűbb munkát végzik és egy tanfolyamon szereztek egy olyan képesítést, aminek alapján tudnak dolgozni. De annál több kell, hogy

⁴⁹ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető

⁵⁰ Interjúrészlet. Besenyei Zsolt HR vezető

valaki a laborba visz egy mintát és kielemezi. A speciális felsőfokú szakképzéssel rendelkezőkből kevés van. Ezt a vonalat erősíteni kell.”⁵¹

Környezetgazdálkodási agrármérnök diploma a munkaerő-piaci kelendőség szempontjából a szubjektív vélemények szerint a vizsgált másik két végzettséghez viszonyítva a második helyen áll. Az ezen a szakon végzettek lehetőségeit a válaszadók jobbnak ítélik, mint a természetvédelmi mérnökökét és kevésbé jónak, mint az élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnökökét. A válaszadók 31%-a állította azt, hogy jó, vagy nagyon jó eséllyel indulnak a környezetgazdálkodási agrármérnökök az álláskeresésben. Az élelmiszerbiztonsági mérnök végzettség pozíciója valamivel jobb az abszolút pesszimista „nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával” kategóriában is, bár a 4%-os különbség nem tekinthető igazán relevánsnak. A kérdőíves kutatás során felkeresett 64 potenciális foglalkoztató véleményét az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

5. táblázat

Megítélése szerint milyen az alábbi diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzete az elhelyezkedés szempontjából? (N=64)

Válaszlehetőségek	Természetvédelmi mérnök	Környezetgazdálkodási agrármérnök	Élelmiszerbiztonsági és minőségi mérnök
keresett szakemberek lesznek	0%	7%	13%
jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon	24%	24%	39%
nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával	52%	50%	37%
nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával	20%	15%	11%
nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával	4%	4%	0%

⁵¹ Ugyanott.

A szegedi cégvezetők közül a helyi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kht. igazgatója ítélte meg a legkritikusabban a diploma jövőbeli esélyeit a saját vonatkozásában:

„...Az én profilomnak tisztán megfelelő képzési forma az egyetemen nincs, a meglévő szakok csak érintőlegesen kapcsolódnak. Indokoltnak tartanám, ha valahol megjelenne egy hulladékgazdálkodási szakirány. Ami nekem kellene ezt a képzési formát jelen pillanatban a BME tudja prezentálni a hulladékgazdálkodási szakmérnök szakkal. Külföldön biztosan tudom, hogy vannak városüzemeltetési mérnöki szakok, nem tudom Magyarországon van-e...

Egy általános képzettség kevés, nekem fontosak az ezen a munkahelyen szükséges szakma specifikus ismeretek és kompetenciák, hogy ne kelljen tanítgatni egy fél évig...

Azt látom, hogy ebben a szakban mindenképp van egy kicsi és valaki úgy gondolta, hogy a munkáltatók ennek egy-egy darabjába bele fognak kapaszkodni. Lehet, hogy így van, de én most nem látom, hogy ez az ember hol fog tudni elhelyezkedni. Mi az a felvevőpiac, ami órá fog gondolni.”⁵²

Esetében a szakfejlesztők elképzelései és a munkaerő-piac visszajelzései feltehetően csak akkor tudnak majd találkozni, ha a fejlesztés alatt álló szak tantárgystruktúrájával, vagy egy speciális szakiránnyal elégtetik ki a speciális foglalkoztatói igényeket.

A kutatás során az állami szektorban (szakhatóság) dolgozó interjúalanyok kivétel nélkül említették a folyamatban lévő leépítések miatt az ott beszűkülő foglalkoztatási lehetőségeket. Ennek mértéke – a kapott információk szerint – már-már a működőképességet, a hatósági feladatok ellátását veszélyezteti. Az állami foglalkoztatási szektor további jellemzőjeként merült fel, hogy a diplomások fluktuációja viszonylag kicsi ezen a területen, ami szintén azt eredményezi, hogy ezen az eleve szűk felvevőpiacon ritkán kerül új álláspályázat kiírásra. Mint láthattuk a felvevőpiac korlátozottsága nemcsak itt, hanem a versenyszférában is kiemelt szempontként jelentkezett az agrár felsőfokú végzettségűek foglalkoztatási esélyeinek megítélésekor. A környezetgazdálkodási mérnök álláskeresők pozícióját rontja továbbá az is, hogy a felsőoktatás (konkrétan az SZTE) képzési kínálatában számos környezetvédelmi/környezetgazdálkodási vonatkozású szak létezik már. E területen a környezetgazdálkodási agrármérnökök elhelyezkedési esélyeit növelhe-

⁵² Interjúrészlet. Makrai László Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft.

ti viszont, hogy a szakhatóságoknál még jelenleg is alacsony a speciális szakmai végzettséggel rendelkező munkatársak száma.

Az élelmiszeripari versenyszféra szereplői (Pick, Sole-Mizo) optimistábban ítélték meg a szakon végzettek elhelyezkedési esélyeit, mint a környezetgazdálkodási vállalat vezetője. Ők inkább azt hangsúlyozták, hogy a termelés során ma már elengedhetetlen a környezetgazdálkodási szempontok érvényesítése, ami a végzettség iránti kereslet növelése irányában hat. Szűkítő tényező viszont és ezzel az álláskeresőknél számolniuk kell, hogy a jelenleg jellemző gyakorlat szerint a környezetgazdálkodási feladatok ellátását „kiszervezik”, azaz külsős cégeket bíznak meg a feladatok ellátására. Emellett világossá vált az is, hogy a Bonafarm csoport nem minden tagja egyformán nyitott a környezetgazdálkodási agrármérnök szakon végzettek fogadására. A mezőgazdasági termeléssel foglalkozó cégek részéről várhatóan nagyobb érdeklődés prognosztizálható, mint az élelmiszeripar részéről.

„Az az idézhető problémám ezzel a szakkal, hogy addig, amíg a környezetgazdálkodásról szól, addig rendben van. Az agrármérnökség a mi szempontunkból már egy másik irány. Azokat a cégeket érintheti a Bonafarm csoportból, amelyek mezőgazdasági termeléssel foglalkoznak. Ha nekik ezt mondanám, hogy környezetgazdálkodási agrármérnök alapszak, akkor ők azt mondanák, hogy igen, nekik ez kell. Bábolna Takarmány, Bóly Zrt. Fiorács Kft. Nekem környezetgazdálkodási szakemberek biztos, hogy kellene. Kinek nem kell? Minden törvénybe, jogszabályba beépül a környezetvédelem. A cégek, ha el akarják kerülni a hatósági ellenőrzéseket, büntetéseket, kénytelenek ilyeneket foglalkoztatni. Nekünk is van környezetgazdálkodási szakemberünk, de nem környezetgazdálkodási agrármérnök. Mi mit kezdjünk egy agrármérnökkel?”⁵³

A versenyszférában kibontakozó másik – és a megkérdezett munkaerőpiaci szereplőktől kapott információk alapján dinamikusan működő – foglalkoztatási irányt a környezetgazdálkodási/környezetvédelmi szolgáltatásokra szakosodott cégprofil jelenti. A szakhatóság képviselőjének véleménye szerint ezen a területen lehetnek a legjobbak a diplomások elhelyezkedési lehetőségei. Az interjúalany álláspontja talán azért sem elhanyagolható, mert a szakhatósági engedélyeztetési munka kapcsán jobban belelát a munkaerő-piac ezen szegmensének működési mechanizmusaiba.⁵⁴

⁵³ Interjúrészlet. Besenyei Zsolt Pick Zrt.

⁵⁴ Interjúrészlet. Bang Gyula. Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Komplex Engedélyeztetési Osztály.

A kutatási eredményeinek alapján a *természetvédelmi mérnök diplomások* felvevőpiaca tűnik relatíve a leginkább behatároltnak. A válaszadók közel fele (52%) átlagosnak ítélte az elhelyezkedési esélyeket. Viszonylag kevesen, mintegy 4%-nyian választották a legrosszabb lehetőséget és állították azt, hogy a természetvédelmi mérnök diplomával nagyon rosszak a munkaerő-piaci kilátások és ezzel szemben senki nem volt, aki azt állította volna, hogy a természetvédelmi mérnökök keresett szakemberek lesznek. A kérdőívet kitöltők 24%-a optimistán ítélve a képzés perspektíváit hajlott arra, hogy a végzettség jó pozíciót jelent az álláskeresésnél, míg a maradék 20% az inkább pesszimista „*nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával*” verzió mellett tette le a voksát. A *Természetvédelmi mérnök BSc* képzésre vonatkozó statisztikai adatok mögött több ok együttes hatására következtethetünk. Beszélgetéseink alkalmasak voltak a leglényegesebb háttértényezők feltárására. Mindkét interjúalanyunk – miközben lát jövőt a képzésben és fontosnak tartja a szak indítását az SZTE-n - utalt a természetvédelmi mérnök szakon végzettek foglalkoztatási korlátaira, amelyeket elsősorban a felvevőpiac szűkösségével hoztak kapcsolatba. Ennek okát a természetvédelmi mérnökök erősen behatárolt tevékenységi köreikben látták. Amíg természetvédelmi feladatok bőségesen akadnának, a jórészt az állami szektorban található munkáltatói piac fizetőképes keresletét a létszámkorlátok miatt relatíve kicsinek ítélték. Komolyabb kapacitást ebben a szektorban a nyertes pályázatok tudnak csak biztosítani, ez azonban csak alkalmi foglalkoztatást tesz lehetővé. Egy olyan nagyságú intézmény, mint a Szegedi Vadaspark mindössze két természetvédelmi mérnököt alkalmaz főállásban, és alkalmanként még mindössze 1-2 főt tud foglalkoztatni. Az intézmény igazgatója a természetvédelmi mérnök szak munkaerő-piaci értékét firtató kérdésünkre a következőket válaszolta:

„Kicsi a munkaerő-piaci értéke. Azért kicsi, mert egy nagyon behatárolt tevékenységi körrel beszélünk, ahová nagyon kevés ember kell. Megmondom őszintén, nekem is egy-két ilyen emberem van tartósan. Pályázati pénzből időnként többet foglalkoztatok... Ez tehát nem egy olyan szak, ahová százával kellene az emberek... Természetesen szükség van rájuk is, de nincs fizetőképes kereslet. A nemzeti parkokban, az állatkertekben a környezetvédelmi hatóságoknál mindenütt limitált a létszám. A természetvédelmi szakértői munkához 5 év szakmai gyakorlat kell. Nekem van ilyen végzettségem, szakértő vagyok a minisztériumban, de ehhez 5 év kellett. Egyébként ezen a területen sincs sok meg-

*rendelés. Ezen a területen inkább kis létszámú, de minőségi képzést tudok elképzelni.”*⁵⁵

Hasonló álláspontot képviselt az Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi Osztályának vezetője is:

*„Ide hozzánk a hatóságokhoz, a nemzeti parkokhoz és az önkormányzatokhoz nagyon kevés ember kell, bár ezt majdnem minden szakmában el lehet mondani, hogy kevés a munkahely... Emellett ott vannak a biológusok, az erdészek, a geográfusok, a jogászok. A mezőgazdasági képzőhelyeken is vannak már ehhez kapcsolódó különféle specializációk. Tulajdonképpen azt mondom, hogy a mi munkánkhoz talán egy ilyen képzés állna arányaiban a leginkább közel. Országos szinten természetvédelmi igazgatásban szerintem, nem akarok nagyon durván mellélőni, de szerintem a százat nem éri el a dolgozók száma. Talán a nemzeti park igazgatóságoknál valamivel többen vannak. A természetvédelmi osztályok körülbelül 5-8 fővel működnek.”*⁵⁶

Mint azt a második interjúrészből láthattuk a természetvédelmi hatóságoknál szintén limitált a létszám, ráadásul ezen a területen külön rendelet szabályozza milyen végzettséggel lehet betölteni bizonyos munkaköröket. A jelenleg hatályos 1995-ös kormányrendelet – a korabeli képzési állapotokat tükrözve – nem nevesíti a természetvédelmi mérnöki diplomát. Ezen a gondon egy új szabályozás természetesen tudna segíteni, de jelen pillanatban a jogszabályi környezet minden pozitív szakmai megfontolás ellenére is köti a hatóság kezét. A természetvédelem területén a hatóság nagyon szerteágazó tevékenységet folytat, feladatainak ellátására több szakma együttes munkájára van szükség. A felügyelőségnél foglalkoztatható munkaerő nagysága még azt sem teszi lehetővé, hogy minden szakmára jusson egy-egy szakember. Sajnos ez a szűkösség nem pusztán szegedi specialitás, a többi országos hatóságnál is hasonló a helyzet: zömében biológusok, geográfusok, erdészmérnökök, agrármérnökök vannak alkalmazásban.⁵⁷

⁵⁵ Interjúrészet. Veprik Róbert igazgató. Szegedi Vadaspark.

⁵⁶ Interjúrészet. Lovászi Péter Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi osztályvezető.

⁵⁷ Ugyanott.

A munkatársak kiválasztásának szempontjai

A kimenetorientált képzésfejlesztés a felsőoktatási piac és az egyetem társadalmi, munkaerő-piaci környezetének jellegzetességei következtében ma már alapkövetelmény. Abból a hipotézisből kiindulva, hogy a Szegedi Tudományegyetem fejlesztés alatt álló új szakjainak versenyképessége javítható a munkaerő-piaci szereplők szempontjainak a képzésekbe történő integrálásával, kutatásaink egy jelentős hányada az aktuális igények feltárására irányult. Mind kérdőíves, mind pedig a kvalitatív módszerekkel azt is vizsgáltuk tehát, hogy melyek a cégvezetők legfontosabb elvárásai a frissen végzett diplomások irányában. Milyen specifikus és általános munkavállalói kompetenciákat tartanak fontosnak, illetve hogy ezek felmérésén túl milyen további szempontok játszanak szerepet a jövőbeni munkatársak kiválasztásában? Ebben a fejezetben az erre vonatkozó legfontosabb kutatási eredményeket mutatjuk be. Vizsgálataink megmutatták, hogy a munkatársak rekrutációjában kiemelkedő szerepe van/lehet a szakmai gyakorlatok rendszerének, ezért fókuszba állítottuk az e téren jelentkező problémákat és a kínálkozó fejlesztési lehetőségeket is.

A munkatársak kiválasztásánál elsődleges annak vizsgálata, hogy a fiatal diplomás mit tud és mihez ért. E téren - mint a korábbiakban már láthattuk - döntő jelentősége van annak, hogy a munkáltató pontosan azonosítani tudja a szakot és lássa a pályázót arra a feladatra készítettek-e fel, amilyen munkakör betöltésére neki szüksége van. Új szakoknál ilyen esetekben létfontosságú lehet a képzőhely hivatalosan kiadott tájékoztatója. Az új szakok marketingje nemcsak az oktatási piacon (bemeneti előnyök), hanem a munkaerő piaci környezet felé is (kimeneti előnyök) indokolt.

Az indítandó képzések szakmai profiljainak kialakításakor nem az egyetemi kínálatnak, hanem a munkaerő-piaci keresletnek kell az elsődleges szemponttá válnia, ezért az interjúk során kitértünk a fejlesztés alatt álló szakok képzési és kimeneti követelményeiben (KKK) megjelölt szakspecifikus ismeretköröknek a konkrét munkahely vonatkozásában játszott szerepére is. A piacképes és korszerű szaktudás kialakítása érdekében interjúalanyainkat arra kértük, ítéljék meg, mekkora jelentőségük van a KKK tanulmányi területeinek az adott munkahelyen betölthető munkakörök szempontjából, azaz mennyire segítik a felsorolt tantárgyak és tantárgycsoportok a konkrét munkahelyhez kötődő feladatok ellátását. A speciális (azaz meghatározott szakmai tudáshoz és készségekhez köthető) munkavállalói kompetenciák vizsgálata – mint

az várható volt – divergáló eredményekhez vezetett. Értelemszerűen minden cégvezető a saját szempontjainak beemelését javasolta a fejlesztendő szakok tantárgystruktúrájába. A prioritásokat az adott munkahely sajátos szükségletei határozták meg: a szakhatósági környezetvédelmi, vagy természetvédelmi munka más elvek szerint szerveződik, mint a környezetvédelmi szakértői munka egy versenyhelyzetben lévő cég esetében. A végzett szakemberek iránti többértű elvárásoknak feltehetően szakirányok beiktatásával tud majd megfelelni a felsőoktatás. Emellett fontos végkicsengése volt a beszélgetéseknek, hogy a képzés szegedi specialitásait a helyi munkáltatói igényekhez és a regionálisan jellemző feladatokhoz kellene leginkább igazítani. Az SZTE az oktatási piacon a legsikeresebben úgy különböztetheti meg magát és válhat versenyképesé a ugyanazt a szakot indító más egyetemek mellett, ha a képzési követelmények adta lehetőségek keretei között olyan specialitásokat ajánl a képzés szerkezetében, ami a helyi viszonyokkal leginkább kompatibilis. A természetvédelmi mérnök szak vonatkozásában interjúalanyom konkrét példával világította meg a szóban forgó problémát:

„Ahogy látom így a kínálatot, vagy a piacot ezen a téren és átolvasva is a szak előzetes leírását, nekem aránytalanul soknak tűnik az erdőhöz kapcsolódó dolog. Az szerintem Soproné. És ha azt is végignézzük, hogy a védett területeken belül mennyi az erdő, mennyi a gyepek, a mezőgazdasági terület és mennyi például a védett fajokkal kapcsolatos feladat, akkor akár azt nézzük mekkora ezek aránya, akár azt nézzük, mennyire vannak jelen a hatósági munkában, akkor azt mondhatom, hogy az erdő az túlreprezentált. Viszont épp az ilyen határ dolog, mint mondjuk a homokhátságban a vízkérdés, a vízgazdálkodási műszaki ismeretek hiányoznak. Akár a tájvédelemmel kapcsolatos tájszerkezeti, tájépítészeti dolgok, akár mondjuk, olyan szinten, hogy például egy épületen, a tetőn a cserepet, vagy nádat az héjazatnak hívják. Tehát az ilyen ismeretek is ide tartoznak. Ezt nekünk itt kellett megtanulnunk. Ha a képzésben ez benne van, akkor valaki nyilván sokkal könnyebben fogja ezt a munkát elvégezni.”

A munkáltatók az álláskereső esetében elsődleges szempontként kezelik a szakmai tudást, a szakmaszeretettel, a munkához való személyes hozzáállást, a minőségi és precíz munkára törekvést és a jó munkabíró képességet. Az egyetemen folyó képzéseket úgy érdemes megszervezni, hogy ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztése ne csak biztosított legyen, hanem a munkaerő-piacra kilépve dokumentálni is tudja mindezeket a pályakezdő diplomás. E téren egyre komolyabb szerepe lehet a helyi és országos tudományos diákköri konferenciáknak, vagy például a hallgatók tanszéki kutatási projektekbe való bevonásának, agrár szakok

esetében a civil szférában, egyesületek, alapítványok keretében végzett önkéntes munkáknak.

Az egyik legnagyobb szegedi élelmiszeripari cég HR vezetője az állásinterjúk szempontjairól a következőképp nyilatkozott:

„Például abból, ahogy kommunikál. Nyilván sokat kell beszéltetni egy interjúalanyt és kiderül, mennyire lelkesen tud beszélni, hoz e gyakorlati példákat. Még ha nincs is munkatapasztalata. De az egyetemi éveiben benne volt-e valami olyan kis projektben, valami csapatmunkában, ahol betöltött valami funkciót. Ilyenekből próbálok arra következtetni, hogy az ő személyisége milyen: tud-e egy csapatot irányítani, vagy a háttérben meghúzódó, sodródó. Az ilyenekről mennyire lelkesen, mennyire hitelesen tud beszélni. Ha őt érdekli és megfogta az a dolog, akkor szeret róla sokat beszélni, ha meg nem akkor 1-2 szóval elintézi. Megvannak azok a praktikus kérdéscsoportok, hogy nekem milyen képességek a fontosak.”⁵⁸

Az agrár képzési ághoz tartozó szakok esetében az általános munkavállalói kompetenciák preferencia sorrendje a következőképp alakult:

6. táblázat
Kapcsolódó cégek általános elvárásai (N=54)

	nagyon fontos	4	3	2	egyáltalán nem fontos
Megfelelő szakmai háttértudás	44	9	1	0	0
Minőségi munkára törekvés	44	6	2	2	0
Önálló munkavégzésre való képesség	39	14	1	0	0
Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	39	14	1	0	0
Precizitás	38	13	1	1	0
Felelősségvállalás	38	10	5	0	0
Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	37	16	0	1	0
Szakmaszeretet	35	15	4	0	0
Lényeglátás	35	12	5	2	0

⁵⁸ Interjúrészlet. Pick Szeged Zrt. Bessenyei Zsolt HR vezető

Számítógépes ismeretek	34	12	8	0	0
Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	32	16	5	0	0
Átképezhetőség, tanulékonyság	31	18	3	1	0
Lojalítás a munkahelyhez	30	21	3	0	0
Az új dolgok iránti fogékonyság	29	22	3	0	0
Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	29	22	2	0	0
Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	29	20	5	0	0
Gyakorlatorientált szemlélet	27	15	10	1	0
A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	26	23	3	1	0
Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	26	20	5	2	0
Szabálytudat, szabálykövetés	25	21	8	0	0
Kreativitás, problémamegoldó készség	24	25	5	0	0
Döntéshozatali képesség	23	21	7	2	0
Időmenedzsment	22	23	8	1	0
Jó kommunikációs képességek	21	17	14	2	0
Nyelvtudás	21	17	10	2	3
Kapcsolatteremtő készség	20	23	8	2	1
Jó szervezőkészség	18	29	7	0	0
A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	17	19	17	1	0
Kezdeményezőképeség	15	24	13	1	0
Adatgyűjtés és szelektálás képessége	15	23	10	5	1
Prezentációs jártasság	12	21	11	7	3
Angol nyelv tárgyalási szintű használata	12	21	16	2	3
Multikulturális környezethez alkalmazkodás	9	25	16	2	2
Asszertivitás (konstruktív érdekvényesítés)	8	26	18	2	0

A rekrutáció szempontjából a megkérdezettek csak kicsit több mint 30%-a sorolta a nagyon fontos kategóriába a számítógépes ismereteket, ami nyilvánvalóan szakmánként és betöltött munkakörönként eltérő jelentőséggel bírhat. Az élelmiszeripari laborvizsgálatoknál, vagy például a természetvédelemben a térinformatikai jártasságnak kiemelt szerepe lehet, míg más munkakörökben az agrár szektorban ennek kisebb a jelentősége. Az általában vett munkavállalói kompetenciák terén összességében válaszadóink „konzervatívnak” mutatkoztak. A lista élén nem szerepeltették azokat az általános munkavállalói kompetenciákat, amelyeket manapság a piacképes tudás elemeiként divatos említeni. Többre becsülték a biztos szakmai tudást, a szakmai kötődést és az elkötelezett munkavégzést. A kezdeményező készség, szervezőkészség, asszertivitás, időmenedzsment, a munkatársakkal való kapcsolattartás kompetenciái a lista végére szorultak. A válaszadók nem tartották kiemelkedően fontosnak a szakmán belüli nemzetközi kapcsolattartáshoz szükséges „*idegen nyelv tárgyalásszintű ismerete*” és a „*multikulturális kompetenciák*” kategóriákat sem, pedig a mesterszakon vezetői munkakörök betöltésére alkalmas szakembereket képeznek, akár kutatóintézetek számára is. Talán Magyarországon nem lehet közömbös az sem, hogy számos multinacionális nagyvállalat jelent meg a munkaerőpiacon potenciális foglalkoztatóként.

Az interjúk résztvevőinek véleményéből az is kiderült, hogy végső soron azért a képzés útján elsajátítható általános munkavállalói kompetenciák helyett többre becsülik a szakmai tapasztalatot, ezért nem várnak el túlzott önállóságot a fiatal pályakezdőktől, mi több bizonyos esetekben kifejezetten negatív tulajdonságként is kezelik az önállóság tényét. Az egyik interjúalany például egyenesen úgy látta, hogy ezek a kompetenciák inkább „emberi kvalitások” és csak kevésbé fejleszthetők a szervezett oktatás keretei között. A pedagógus szakma oldaláról közelítve ehhez a kérdéskörhöz úgy véljük, hogy a hallgatók életkori sajátosságaihoz igazodó megfelelő oktatás módszertani kultúra és oktatásszervezési eljárások meghonosításával van lehetőség a munkáltatók által elvárt általános munkavállalói kompetenciáknak az oktatási folyamat során történő fejlesztésére, a meglévő személyes kompetenciák módosítására.

Végül nem utolsó sorban kiemelendő, hogy a megkérdezett munkáltatók esetében a leginkább megbízható rekrutációs mechanizmust maga a szakmai gyakorlat jelenti, ahol személyesen tapasztalhatják meg egy-egy hallgató kvalitásait. A gyakorlat nemcsak munkatapasztalatot jelent a pályakezdő számára, amit a felvételnél eleve előnyként kezel-

nek a cégeknél, de a közös munka során maguknak a munkáltatóknak is lehetőségük nyílik a hallgatók munkavállalói kompetenciáinak alaposabb megismerésére. Ez a szempont ismét csak megnöveli a szakmai gyakorlatok súlyát. Ha szakmai gyakorlónaként egy hallgató kiemelkedő tulajdonságokról tesz tanúbizonyságot, ez egyenes utat jelenthet számára a munkahelyhez.

„Volt már példa rá, hogy láttam valakiről (a szakmai gyakorlaton) hogy jó szakember lesz és tudatosan kerestem e lehetőséget, hogy hogyan tudnám felvenni... semmiképpen nem akartam hagyni elveszni. Én úgy szervezném meg a képzést, hogy azokkal a cégekkel legyen szakmai gyakorlat, akik később potenciális munkaadók lehetnek a szakon végzetteknek.”⁵⁹

Kézenfekvőnek látszik tehát az a következtetés, hogy a felsőoktatási képzőhelyeknek a kimenetorientált szemlélet jegyében a jelenleginél magasabb szinten célszerű intézményesíteni a szakmai gyakorlatok rendszerét. A gyakorlatok annál is inkább újragondolásra szorulnak, mert jelenleg számtalan anomália terheli az egyetem és a munkaerő-piac viszonyát e téren. A megkérdezett, az állami szektorhoz tartozó munkaerő-piaci szereplők – miközben nyitottak az egyetemmel való együttműködésre – forráshiányról számoltak be, arról panaszkodtak, hogy nincs emberük, szabad kapacitásuk a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók fogadására. További problémát jelent, hogy a felsőoktatási intézmény és a munkáltatói környezet közötti kommunikáció csatornái esetlegesek. Ez a jobbik esetben a szakmai ismeretségen alapuló személyes kapcsolatokat jelenti, de példa van rá, hogy mindössze a hallgatókon keresztül történik a kapcsolattartás. A szakmai gyakorlóléhelyeket nem az egyetem biztosítja, jellemzően inkább a hallgatók kutatnak gyakorlóléhelyek után, személyesen keresik fel a helyszíneket és egyesével önállóan egyeztetnek a munkáltatókkal. A közös szakdolgozati témák esetén is elmondható, hogy a külső konzulensekkel való kommunikáció nem mindig zökkenőmentes.⁶⁰ A kialakult rendszer eleve nem segíti az egyetemi képzés elvárásainak teljesülését és a gyakorlóléhelyek sem tudják előre tervezni a hallgatók fogadását. Az átgondoltabb egyeztetésre a vállalatok részéről komoly igény mutatkozott. A munkáltatók a gyakorlatokkal való együttműködés során komoly szakmai segítséget kívánnak nyújtani, annak ellenére, hogy nincs külön

⁵⁹ Interjúrészlet. Veprik Róbert. Szegedi Vadaspark igazgató.

⁶⁰ Interjúrészlet. Veprik Róbert Szegedi Vadaspark igazgató.

anyagi és egyéb erőforrásuk e célra,⁶¹ cserébe viszont elvárják a korrekt tájékoztatást és a tervezés lehetőségének biztosítását. A fentiek alátámasztására álljon itt néhány részlet az elhangzott beszélgetésekből:

„Egy jól, az eddiginél jobban képzett együttműködést várnék az egyetemtől, amire mi abszolút nyitottak vagyunk, tiszteljük azt a hatalmas tudást, amit az egyetem képvisel, de azt gondolom, hogy nekünk is van talán egy kisebb szakmai értékünk, csak annyit kérünk, hogy ezt becsüljék meg. Keressenek meg minket hivatalosan az egyetem részéről, annyi az elvárásunk, hogy időben korrekten tájékoztassanak.”⁶²

„Nem kaptunk felkéréseket a szakdolgozati bírálatok elkészítésére, nem kaptunk szempontrendszert, időpontokat, amire ezeket el kell készítenünk.”⁶³

„Azt azért el kell mondanom, hogy a gyakornokok fogadására a munkáltatók részéről rettentő sok energia kell. Ezt főleg nyári szabadságolási időszakban nagyon nehéz megoldani. Én most például az idén nem fogok tudni vállalni hallgatót.”⁶⁴

„Van rá precedens, hogy fogadjuk is őket, bár megmondom őszintén, nem szeretem, mert leköt munkaerőt. Én egy normát vezettem be a cégnél, egy ilyen költséghatékonysági programot és ennek keretében igyekszem mindenki munkaidejét pontosan kiszámolni. Egy két hónapos hallgató gyakornoki programnak akkor van értelme, ha egy segítő dolgozónk a munkaidejének legalább 20-30%-át erre fordítja. Mi nem tudjuk azt bevállalni, hogy az ő munkájának egy részét két hónapra nélkülözzük, vagy az is nehezen elképzelhető hogy ő túlórában rászánja ezt. Egy gyakornoki munka nem arról szól, hogy kiküldjük söprögetni az utcát. A hallgatókkal foglalkozni kell, ha megtaláljuk azt a témát, ami őt érdekli. Sajnos ki kell mondanunk, hogy a gyakornokok veszteséget okoznának... Én ezt szívesen vállalnám, ha kapnék bármiféle kompenzációt, akár pályázati forrásból, vagy bármiből. Én erre nem tudok külön főnntartani kollégát”⁶⁵

A szakmai gyakorlatok/gyakornokok ügyében kiemelkedően céltudatos magatartás jellemzi a Bonafarm csoport két felkeresett cégének vezetését. Az elhangzottakból kiderült, hogy cégcsoport szinten van kiépülő-

⁶¹ Interjúrészlet. Lovászi Péter Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi osztályvezető

⁶² Ugyanott

⁶³ Interjúrészlet. Veprik Róbert Szegedi Vadaspark igazgató.

⁶⁴ Interjúrészlet. Lovászi Péter Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Természetvédelmi osztályvezető

⁶⁵ Interjúrészlet. Makrai László igazgató. Szegedi Környezetgazdálkodási KHT.

ben egy új rendszer az egyetemekkel való együttműködés terén. Míg az állami szektorban csupán lelkiismeretesen igyekeznek megoldani a szakmai gyakorlatra hozzá kerülő hallgatók fogadását és hasznos, a szakmai fejlődésüket segítő feladatok megoldásába bevonni őket,⁶⁶ addig a versenyszféra két élelmiszeripari szereplője egy olyan rendszert kíván kiépíteni, amiben számára hasznot jelenthet a hallgatók fogadása. Mint azt a HR vezetőtől megtudhattuk, kezdeményezőként ők maguk kívánnak fellépni és a szakmai gyakorlatok kapcsán tudatosan megszervezni a cég szakmai utánpótlását.

„Most fekszünk rá erre a témára jobban. Hallgatók eddig is voltak, de inkább az volt a jellemző, hogy diákok kerestek meg bennünket azzal, hogy szeretnének jönni. Ők határozták meg, hogy milyen területre, milyen feltételekkel és mi megpróbáltuk biztosítani nekik a megfelelő körülményeket. Most azt mondjuk, hogy ez nem elég jó, tudatosabban kell ezt a gyakornoki programot csinálni. Meg akarjuk fordítani ezt a dolgot. Házon belül megfogalmazzuk az ezzel kapcsolatos igényeinket. Például nekünk termelési területen nagyon fontos a középvezetői utánpótlás képzése. Nem biztos, hogy ezek házon belül megvannak. Ki kell nevelni őket. Ezt úgy tudjuk megcsinálni, hogy ide hozzuk gyakornoknak őket, és ha később végeztek fel is tudjuk őket venni. Olyanokat tudunk alkalmazni, akiknek a képzésében mi is részt vettünk. Így akarjuk megfordítani a dolgot, hogy ne csak olyanokat vegyünk fel, akik minket megkeresnek, hanem mi tudatosan menjünk oda az iskolához és azt mondjuk: itt egy lista: 25 gyakornokot keresünk, 5-öt termelési területre 3-at marketingre, 4-et a minőségügyre stb.”

A szakmai gyakorlatot a munkaerő-piaci szereplők által elvárt gyakorlatorientált szemlélet megszerzésének szempontjából alapvetőnek tartották az interjúalanyok. Egyesek véleménye szerint a jelenlegi egyetemi képzési struktúra eleve alkalmatlan a szükséges kompetenciák kifejlesztésére. A módosítási javaslatok között szerepelt a gyakorlati képzés időtartamának egy hónapról akár egy évre történő radikális növelése, de többen a tartalmi megújulás szükségességére is felhívták a figyelmet. Ez a kívánatos előrelépés azonban nem lehetséges a képzőhellyel folyó érdemi egyeztetések beindulása nélkül.

⁶⁶ „Az egyetemmel az engedélyezési osztálynak a szakmai gyakorlat ügyében van kapcsolata. Nekem arról az a véleményem, hogy a hallgatók jelenléte az itteni munkát különösebben nem akadályozza. Fontos hogy a diákok megtapasztalják, milyen munka folyik a szakhatóságnál. Emellett törekszünk arra, hogy kijussanak az üzemekbe, együtt végzik a munkatársainkkal az ellenőrzést. Nyilván a konkrétumokba, annyira nem tudnak belefolyni, de a jelenlét önmagában is hasznos lehet számunkra.” Bang Gyula

„Én inkább a tartalmát változtatnám meg. Nemcsak az időtartamát, hanem a tartalmát is. Konkrét elvárásokat kellene megfogalmazni az iskola részéről, hogy milyen tudást kell megszerezni a szakmai gyakorlat alatt. Fontosnak tartanám, hogy vizsga legyen a végén. Mondjuk mi ezt helyben fogjuk is majd csinálni. A 4-6 hét gyakorlat szerintem semmire nem elég. Tehát egyrészt az időtartamot is növelném, másrészt tartalmi követelményeket kapcsolnék hozzá és osztályoznám. ... tervben van, hogy a jövő évtől úgy fogunk e téren működni, hogy mi fogunk hirdetni és mi fogunk válogatni. Most inkább az rendszer működik, hogy jelentkeznek és nyilván azok közül sem tudunk mindenkivel foglalkozni és van egy erős szűrés. De a jövőben ezt szeretnénk megelőzni és mi fogjuk kijelölni azokat a területeket, ahová mi szeretnénk gyakornokokat fogadni. Annak rendes programja, rendszere lesz és vizsga lesz a végén. Mi szeretnénk kiválogatni, hogy kik jönnek és milyen iskolákból. Súlyt adnék neki, hogy valóban legyen egy olyan tudás, ami kell ami kell és használható. Ebbe bevonnám a cégeket, nyilván csak így lehet.”⁶⁷

A munkaerő-piac és a felsőoktatási képzőhely közötti kapcsolatok szorosabbra fűzésének természetesen számos más útja is lehetséges, azonban az interjúk során a kimenetorientált képzésfejlesztés szempontjából a szakmai gyakorlatok kérdése bizonyult központi témának. Kutatócsoportunk a kutatás előkészítő fázisában elkészítette az egyetem munkaerő-piaci szereplőkkel való együttműködési lehetőségeinek katalógusát, amelyet az adatgyűjtés során lekérdeztünk a teljes mintán (N=552). A listában mind a képzések kapcsán nyíló együttműködési lehetőségek (gyakornokok, szakdolgozati témák, gyakorlati szakemberek óratartása, szendvicsképzés, munkatársak továbbképzése, tananyagfejlesztés), mind pedig az egyéb szakmai kooperációs formák (közös pályázatok, projektek) szerepeltek. A válaszok alapján a következő preferencia sorrend bontakozott ki:

⁶⁷ Interjúrészlet. Matuska Ágnes HR vezető Sole Mizo.

6. ábra

Együtműködés a felsőoktatással – a munkaerő-piaci szereplők preferencia sorrendje (Teljes minta, N=552)

1. Gyakornokok fogadása
2. Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban
3. Üzemi körülmények megismertetése
4. Szakmai gyakorlat
5. Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)
6. Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)
7. Együtműködés tudományos projektek megvalósításában
8. Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába
9. Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére
10. Közös szendvicsképzés kidolgozása és indítása
11. Pályázati együttműködés
12. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben
13. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban
14. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában
15. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál
16. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények
17. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben

A személyesen felkeresett munkaerő-piaci szereplők már korábban is együttműködtek a Szegedi Tudományegyetemmel elsősorban a szakmai gyakorlatok, szakdolgozat készítések kapcsán. Az interjúk és a kérdőíves kutatás eredményei csak részben erősítették egymást. Míg az utóbbiak szerint a preferencia sorrendben a szakmai gyakorlat és a diplomamunka készítés a 4. illetve a 15. helyen szerepel, addig a beszélgetésekben ezek bizonyultak hangsúlyosabbnak. Az interjúalanyok emellett eseti példákat tudtak felsorolni pályázati együttműködésekre, közös projektekben való részvételre is, de érezhetően ezt kevésbé tartották az egyetemmel való együttműködés jellegzetes formájának. A gyakoribb közös projektek akadályát elsősorban a kapcsolatok esetlegességében, az intézményesítettség hiányában („Ki a kontaktember, kit keressünk?”) látták. A munkatársak egyetemen való továbbképzésének gondolatát a szakirányú továbbképzési szakok keretében pozitívan fogadták.

Következtetések

A fiatalok felnőttoktatásba, majd a diplomához, végül a munkahelyekre vezető útjának kérdéseit egységes szemlélettel érdemes kezelni és eb-

ben a személetben fontos szerep jut a munkaerő-piacnak. A munkáltatói környezettel a kapcsolatok intenzívebbé és szisztematikusabbá tételét a kutatás során szerzett tapasztalatok alapján több szempontból indokoltan látjuk. 1. Egy, a képzőhely környezetében kiépített szakmai kapcsolatrendszer és képzési együttműködés előnyösen képes befolyásolni már a szakok bemeneti marketingjét is. Az egyetem számára helyzeti előnyt jelent az oktatási piacon folyó versenyben más képzőhelyekkel szemben, ha az első helyes jelentkezésekért vívott beiskolázási küzdelemben gyakorlólhelyek hálózatával képes bizonyítani képzéseinek korszerűségét, az azokon szerezhető szakmai kompetenciák gyakorlatorientált jellegét. A jelentkezéskor ugyanis a hallgatók feltehetően preferálni fogják az olyan intézményeket, ahol szakmai gyakorlatok rendszerre kidolgozott, ahol várhatóan komolyabb munkatapasztalatra és terepismeretre tehetnek majd szert a képzés során. 2. A kapcsolatok jelenleginél magasabb szinten való intézményesítése hozzájárulhat a szakmai képzés anyagának a munkáltatói elvárásokhoz való igazításában. Interjúalanyaink általános problémaként fogalmazták meg nemcsak a gyakorlatorientált szemlélet hiányát, de nem egy esetben azt is, hogy a frissen végzettek olyan elméleti ismeretek birtokában kerülnek ki a munkahelyekre, amelyeket a szakma gyakorlata már régen meghaladott. Az agrár szektor nem elsősorban diplomás foglalkoztatási terület. Különösen az állami szektorban relatíve szűk a felvevőpiac, ezért érdemes törekedni az itt található potenciális munkáltatók speciális igényeinek kielégítésére. A szakma specifikus kompetenciák fejlesztésekor a képzés rugalmasabban lesz képes igazodni nemcsak az állami és versenyszféra elvárásainak különbségeihez, de az egyes munkahelyek speciális és a piac függvényében időnként gyorsan változó igényeihez is. Az egyetem ezzel a stratégiával az oktatási piacon leginkább úgy különböztetheti meg magát és válhat versenyképpé a képzést indító más egyetemek mellett, ha a képzési követelmények adta lehetőségek keretei között a helyi sajátosságokat domborítja ki a képzés szerkezetében. 3. Tekintettel arra, hogy a szakmai gyakorlatok potenciális rekrutálási lehetőségek a munkáltatók szempontjából, a kapcsolatok intenzívebbé tétele képes növelni a végzett szakemberek elhelyezkedési esélyeit. A szakmai gyakorlatok és egyéb gyakornoki programok a gyakorlatorientált személet növelésén túl azt is jelentik, az egyetem segíti hallgatóit abban, hogy már a tanulmányi éveik alatt tudjanak utakat építeni a munkaerő piac felé. E téren részben az SZTE tanárképzési szakjainak megoldásai szolgálhatnak például, ahol a tanszéki szintű gyakorlatokért felelős oktató mellett kari és összegytememi bizottságok is koordinálják a munkát. A kimenet orientált szemlélet érvényesítése

keretében fontos a munkáltatók korrekt és pontos tájékoztatása a pályázó tudásáról. Az angol nyelvű diploma supplement magyar megfelelőjének e szempontból van létjogosultsága. A munkaerő-piac szereplői sokszor nincsenek tisztában azzal milyen tudás van egy-egy új típusú szakmai végzettség mögött. A végzett hallgatók szóbeli tájékoztatása helyett komolyabb tekintélyt kölcsönöz egy ilyen esetben a képzőhely hivatalos nyilatkozata.

Úgy véljük, hogy egy ilyen szemléletváltás mind a felsőoktatás, mind a hallgatók, mind pedig a jövőbeni munkáltatók szempontjából kölcsönös előnyöket eredményezhet.

Források és felhasznált irodalom

Interjú készült *Veprik Róberttel*, a Szegedi Vadaspark igazgatójával
Interjú *Lovászi Péterrel*, az Alsó Tisza Vidéki Környezetvédelmi Természetvédelmi és Vízügyi Főfelügyelőség Természet és Tájvédelmi osztályvezetőjével

Interjú *Makrai Lászlóval*, a Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit KHT igazgatójával

Interjú *Besenyei Zsolttal*, a Pick Szeged Zrt HR vezetőjével,

Interjú *Bang Gyulával*, az Alsó-Tisza Vidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség Komplex Engedélyeztetési Osztályának vezetőjével

Interjú *Mester Imre* minőségbiztosítási igazgatóval SOLE MIZO Zrt.

Interjú *Matuska Ágnessel*, a SOLE MIZO Zrt. HR vezetőjével.

Az SZTE TÁMOP 4.1.2.A/1-11/1-2011-0013 pályázatának tananyagfejlesztést megalapozó programeleme keretében készült kérdőíves kutatások eredményei.

Diplomás Kutatás 2010 Educatio Nonprofit Kft.

Diplomás pályakövetés – diplomás kutatás, 2010. Az agrártudományi terület diplomásainak munkaerő-piaci helyzete.

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/diplomas_kutatás2010/agra.pdf letöltés: 2012 március 3.)

Munkaerő-piaci helyzet 2012. Központi Statisztikai Hivatal

Több izzadságot várnak a pályakezdőktől. Agrár Magazin. 2009. május.

<http://www.haszon.hu/agra/karrier/219-toebb-izzadstagot-varnak-a-palyakezdktl.html> (letöltés: 2012. február 18.)

Szakleírások: www.felvi.hu

2012-es beiskolázási statisztikák képzési területenként: www.felvi.hu.

GYÖNGYÖSI GYÖRGY TAMÁS

AZ SZTE LÉZERFIZIKAI KÉPZÉSEI ÉS A MUNKAERŐPIAC

Bevezetés

A Szegedi Tudományegyetem az Új Széchenyi Terv részeként a TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1 támogatásával „Kimenet orientált képzésfejlesztés a Dél-alföldi Régió szolgáltató egyetemén” című programjának részeként a 2011-2012. tanévben kutatást folytatott dél-alföldi munkaerő-piaci szereplők körében (Kutatásvezető: Jancsák Csaba), melynek keretében a tananyagfejlesztést megalapozandó, előkészítő kutatásokat végeztünk a munkaerő-piaci kapcsolatok feltárása érdekében.

A projekt programelem kapcsán empirikus adatgyűjtés alkalmazására került sor, kérdőíves kutatás és interjúkészítés formájában, melyek eredményeként kvantitatív és kvalitatív adatokra tettünk szert. A kvantitatív adatgyűjtés során kapott adatokat ellenőrzésként összevetettük a kvalitatív kutatás során nyert eredményekkel.

Jelen kutatásunk célja volt információkat szerezni a szakemberképzés és a munkáltatók elképzeléseinek szorosabb összhangjának (kongruenciájának) elősegítéséhez.

A kutatás kérdései azt vizsgálták, milyen értékeket és hiatusokat érzékelnek a munkáltatók a pályakezdő diplomások felkészültségében és milyen igényeket fogalmaznak meg a képzés felé.

A fejlesztést segítő empirikus kutatást részben országos szinten, nagyobb részben pedig a Szegedi Tudományegyetem vonzáskörzetébe tartozó regionális, mérvadó munkaerő-piaci környezetben végeztük el.

A kutatás során 552 munkaerő-piaci szereplővel⁶⁸ (munkáltatóval) készült kérdőíves adatfelvétel a Szegedi Tudományegyetemről kikerülő pályakezdők felé való elvárásaikról (munkavállalói kompetenciákról), további 79 cég képviselőjével az általános elvárásokon felüli szakmaspecifikus kompetenciákról, és további 24 személlyel (cégvezetővel,

⁶⁸ Kutatásunk keretei között a munkaerő-piaci szereplők kifejezést szűkített értelemben használjuk: cégek, vállalkozások képviselőit, tulajdonosait, vezető munkatársait értjük alatta.

HR-essel, személy és munkaügyi kapcsolatokért felelős szakemberrel) specifikált interjút készítettünk. A kvantitatív adatok mellett az interjúk lényegi elemeinek felhasznált részleteit dőlt betűvel szerepeltetjük.

Ezen kutatásnak az SZTE lézerfizikai képzései és a munkaerőpiac kapcsolatára vonatkozó vizsgálatát tartalmazza a jelen tanulmány. Az SZTE lézerfizikai képzései alatt három képzést értünk: a Fizika BSc lézertechnika és elektronika szakirányt, a Fizika MSc lézerfizikus szakirányt és a Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés elnevezésű képzéseket, így ezeket a továbbiakban az SZTE lézerfizikai képzései összefoglaló név alatt fogjuk használni.

Magyarországon fizikusképzés – a lézerfizika szakirány a fizika szakon belül - a BME-n, az ELTE-n, Debrecenben és Pécsen működik Szeged mellett. Az SZTE hallgatói létszám szempontjából általában a második, harmadik helyet foglalja el, a fizika BSc évfolyamok 40-50 fő létszámúak, a fizika MSc évfolyamok 20 fő körüliek.

A kutatás első fázisaként konzultációt folytattunk a Fizika BSc lézertechnika és elektronika szakirány, a Fizika MSc lézerfizikus szakirány és a Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés elnevezésű képzések képzés-vezetőjével, Dr. Benedict Mihállyal, a Szegedi Tudományegyetem Természettudományi és Informatikai Karáról.

Ennek alapján került sor a képzésekhez kapcsolódó munkaerő-piaci szereplőkre vonatkozó mintavételi eljárás kimunkálására, a szakmaspecifikus, a képzések fejlesztését célzó interjúkérdések összeállítására is.

A SZTE lézerfizikai képzései kapcsán közvetlen megkeresést alkalmaztunk a kutatás első lépésében használt kapcsolatfeltáró kérdőív segítségével nyert cég-adatállomány és önálló online data mining együttes használatával kapott adatbázisban szereplő, a képzéshez kapcsolódó vállalatok felé.

Az 552 kitöltött kapcsolatfeltáró kérdőív válaszadói közül a reprezentatív mintanagyság eléréséhez kevesen jelölték meg, hogy cégük tevékenységéhez kapcsolódnak a SZTE lézerfizikai képzései, azonban a regionális vonatkozásban ez a mintanagyság kellő alapot ad a megfelelő következtetések levonásához.

A megkeresésünkre pozitív visszajelzést adó cégek képviselői közül többel interjút is készítettünk: *Dr. Tóth Zsolt*, tudományos főmunkatárs, Semilab Csoport, Semilab Félvezető Fizikai Laboratórium Zrt; *Dr. Puskás Sándor*, K+F vezető szakértő, okl. olajmérnök, okl. K+F menedzser, okl. humán menedzser, Mol Csoport, Mol NyRt, Kutatás - Termelés Divízió, Új Technológiák és Kutatás+Fejlesztés; *Dr. Galajda Péter*, MTA Szegedi Biológiai Kutatóközpont, Biofizikai Intézet; *Dr.*

Osvay Károly, tudományos projektmenedzser, ELI-HU Nonprofit Kft,
Dr. Börzsönyi Ádám, tudományos munkatárs, ELI-HU Nonprofit Kft.

Az SZTE lézerfizikai képzései a Szegedi Tudományegyetem *Természettudományi és Informatikai Kar* Fizikus Tanszékcsoportjához tartoznak. Benedict Mihály tájékoztatása szerint a Fizika Bsc lézertech- nika és elektronika szakirány esetében a képzés célja fizikusok képzése, akik a megszerzett ismeretek birtokában képesek tanulmányaikat a képzés második ciklusában folytatni, ill. egyénileg és szervezett formá- ban további tanulmányokat végezni. Általános műveltségük, korszerű természettudományos szemléletmódjuk képessé teszi őket arra, hogy a műszaki és gazdasági életben, valamint az államigazgatásban irányító, szervező részfeladatokat lássanak el. A lézertechnika és elektronika szakirányt elsősorban azok számára ajánlott, akik a *Villamosmérnök- asszisztens Felsőfokú Szakképzettséggel* rendelkeznek.

Benedict Mihály tájékoztatása szerint a Fizika MSc lézerfizikus szakirány esetében a képzés célja természettudományos szakemberek képzése, akik alkalmasak az alapvető természeti jelenségekben meg- nyilvánuló fizikai törvényszerűségek kísérleti tanulmányozására, azok elméleti értelmezésére, magas színvonalon képesek üzemeltetni a fizi- kai törvényeken alapuló eljárásokra és csúcstechnológiai folyamatokra alapozott berendezéseket, jártasak az informatika fizikát érintő területe- ben, bekapcsolódhatnak alapkutatást végző, ill. alkalmazott fejlesztői csoportok tevékenységébe, bekapcsolódhatnak a fizika és határterülete- nek felsőfokú oktatásába, a siker esélyével jelentkezhetnek PhD kép- zésre az egyetem doktori iskoláiba. A lézerfizikus szakirány célja olyan szakemberek képzése, akik elsősorban optikai, lézerfizikai problé- mák megoldására, ide kapcsolódó high-tech kategóriájú berendezések tervezésére és üzemeltetésére képesek.

A Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés olyan Fizika BSc illetve MSc diplomával rendelkezők továbbképzése, akik a lézerfi- zikai területen nem kaptak megfelelő képzettséget, de ilyen területen kívánnak dolgozni.

A szakok több lehetséges munkaerő-piaci területre is képeznek szakembereket: *műszeripari, gépipari, vegyipari, gyógyszeripari fej- lesztés és kutatás egészségügy, kereskedelem, tudományos alapkutatás, oktatás*, mely ágazatokban több különféle munkaterület is vár az ezen képzettségeket megszerzők számára: *műszaki üzletkötő, műszaki ügyin- téző, technikus*.

Benedict Mihály az interjú során elmondta, hogy a szakok vonatko- zásában fejlesztési *(optikai és lézerfizikai elektronikai mechanikai és mechatronikai problémák megoldása, azokkal kapcsolatos kutatás,*

tervezés) és oktatási (szakmai gyakorlat, diplomamunka, szakdolgozat készítés munkáltatónál, projektmunka részfeladatok megoldására) együttműködést is el tudnának képzelni a munkaerő-piaci szereplőkkel.

Továbbá hangsúlyozta, hogy segítségükre lenne a képzéseik munkaerő piaci igényekhez történő igazításában a *Diplomás Pályakövető Rendszer szisztematikus kiépítése, statisztikák, elemzések a hazai és a nemzetközi munkaerőpiac által fölvetett, fizika a szakot végzett hallgatókról*. mivel ezekkel jelenleg nem/vagy nem kellő mélységben rendelkeznek.

Ezeken túlmenően kiemelte, hogy tanszékének nagy segítségére lenne a mostani pályázat keretében folyó tananyagfejlesztésben *A végzett hallgatók által nyújtott információk arról, hogy mit tartanak fontosnak és hasznosnak retrospektíve az egyetemi tanulmányaikból. A munkáltatók részéről olyan rendszerezett és statisztikailag releváns információk, amelyek az általuk elvárt kompetenciák prioritásait tartalmazzzák.*

Az SZTE lézerfizikai képzéseinek ismertsége

A permanens fejlődésen és átalakuláson átmenő felsőoktatás jellemzőiből sokszor olyan körülmények is fakadnak, melyek következtében az új szakok munkaerő-piaci pozícionáltsága kedvezőtlen, mely sokszor csupán főként ismertségük hiányos, illetve alacsony szintjéből fakad. Ebből adódóan nyilvánvaló, hogy fejlesztések esetében a szakok ismertségének vizsgálata alapvető és elengedhetetlen.

Munkaerő-piaci kapcsolatokat feltérképező és kapcsolatfeltáró kérdőíveinkben is arra kérdeztünk rá elsőként, hogy a válaszadóknak van-e tudomásuk arról, hogy a Szegedi Tudományegyetemen vannak ilyen képzések. Természetesen ez az ismertség (1. táblázat) az adott szakok esetében nem a szakok valós szakmai tartalmának tényleges ismeretét jelenti, hanem általában hallomásból, vélelemből táplálkozó csupán érintőleges ismeretet.

1. táblázat

Hallott-e arról, hogy a Szegedi Tudományegyetemen folyik ilyen képzés?
(%, N=552)

		Igen	Nem
1	Általános rendszergazda	67	33
2	Hálózati informatikus	59	41
3	Műszaki informatikai mérnökasszisztens	48	52
4	Web-programozó	61	39
5	Gyakorlati szakoktató	26	74
6	Természetvédelmi mérnök	49	51
7	Rekreáció	51	49
8	Sportszervező	53	47
9	Lézer technika és elektronika szakirány	21	78
10	Lézerfizikus szakirány	23	77
11	Lézerfizikus szakirányú továbbképzés	18	82
12	Közúti járműgépész mérnökasszisztens	21	78
13	Közúti közlekedés-szervező mérnökasszisztens	22	78
14	Vasúti járműgépész mérnökasszisztens	17	83
15	Vasúti közlekedés-szervező	18	82
16	műszaki szakoktató gépész szakirány	31	68
17	Környezetgazdálkodási agrármérnök	61	39
18	Élelmiszerbiztonsági és -minőségi mérnök	62	38

Az 1. ábrából látható, hogy az SZTE lézerfizikai képzései közül a Fizika BSc lézer technika és elektronika szakiránynak, mint a Szegedi Tudományegyetem egyik képzésének ismertsége a megkérdezettek 21 százaléka számára evidencia. A lézerfizikához kapcsolódó képzések közül a válaszadók általi ismertség rendre a következő: a Fizika MSc lézerfizikus szakirány esetében 23 százalék, a Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés kapcsán pedig 18 százalék.

Ezen adatokból kitűnik, hogy a lézerfizikához kapcsolódó képzések a jelen kutatás során vizsgált képzéseket tekintve a középmezőnyhöz tartoznak, ugyanakkor azonban nem számítanak a köztudatban stabilan helyet foglaló képzéseknek, így a képzés hatékony kommunikációja, pozicionálása, a fejekben történő megfelelő elhelyezése nem kerülhető meg.

Vélekedések az SZTE lézerfizikai képzéseinek munkaerő-piaci helyzetéről

Empirikus vizsgálatunk következő fázisában annak feltárására törekedtünk, hogy a munkaerő-piaci aktorok miként vélekednek szubjektíven az SZTE lézerfizikai képzéseiről, ezekről a végzettségekről, milyenek gondolják ezek munkaerő-piaci használhatóságát, relevanciáját és értékét?

A kérdőívek kitöltőitől illetve az interjúk alanyait megkértük, hogy becsüljék meg a szakokon végzettek elhelyezkedési esélyeit. A megkérdezetteknek a kérdőív 5 válaszlehetőségéből kellett a számukra leginkább valószínűt kiválasztaniuk. Ezek az alábbiak voltak:

5= keresett szakemberek lesznek

4= jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon

3= nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával

2= nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával

1= nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával

A Fizika BSc lézertechnika és elektronika szakirány végzettségűeknek a válaszadóink döntő többsége szerint nem lesz nehezebb elhelyezkedniük a munkaerő-piacon, mint más diplomával. A válaszolók 4 százaléka szerint keresett szakemberek lesznek, 20 százaléka szerint jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, 39 százaléka szerint nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával, 37 százaléka szerint nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával, 0 százaléka szerint nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával.

A Fizika MSc lézerfizikus szakirány végzettségűeknek a válaszadóink döntő többsége szerint nem lesz nehezebb elhelyezkedniük a munkaerő-piacon, mint más diplomával. A válaszolók 0 százaléka szerint keresett szakemberek lesznek, 20 százaléka szerint jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, 39 százaléka szerint nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával, 39 százaléka szerint nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával, 2 százaléka szerint nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával.

A Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés végzettségűeknek a válaszadóink döntő többsége szerint nem lesz nehezebb elhelyezkedniük a munkaerő-piacon, mint más diplomával. A válaszolók 0 százaléka szerint keresett szakemberek lesznek, 20 százaléka szerint jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, 41 százaléka szerint nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával, 37 százaléka szerint nehéz

lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával, 2 százaléka szerint nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával.

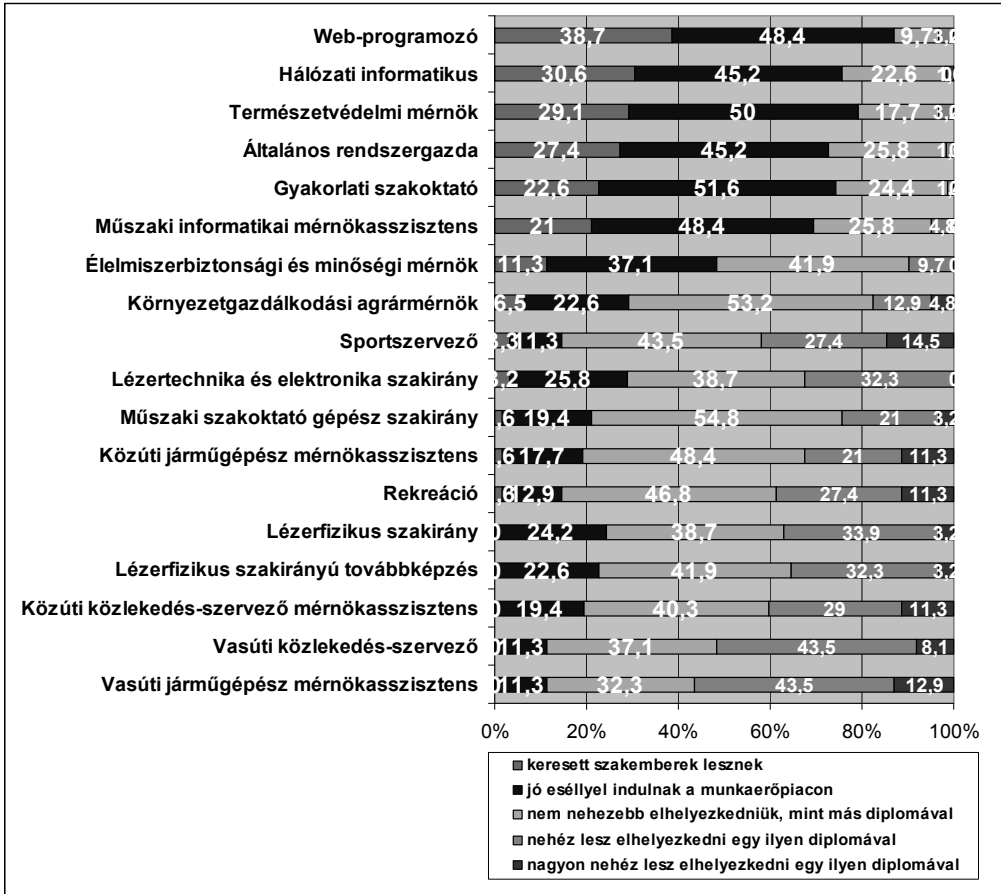
Az elemző értékelés következő szakaszában a SZTE lézerfizikai képzéseinek munkaerő-piaci helyzetét összevetettük a kutatásba bevont többi szak és képzés munkaerő-piaci helyzetével, mivel így egy inercia rendszerben tudtuk elhelyezni a kapott érték adatokat.

A teljes mintát képező összesített értékek alapján az tűnik ki, hogy a lézerfizikával kapcsolatos képzések munkaerő-piaci értékítélet alapján a következő rangsorban helyezkednek el:

1. Fizika BSc Lézertechnika és elektronika szakirány
2. Fizika MSc Lézerfizikus szakirány
3. Fizika MSc Lézerfizikus szakirányú továbbképzés

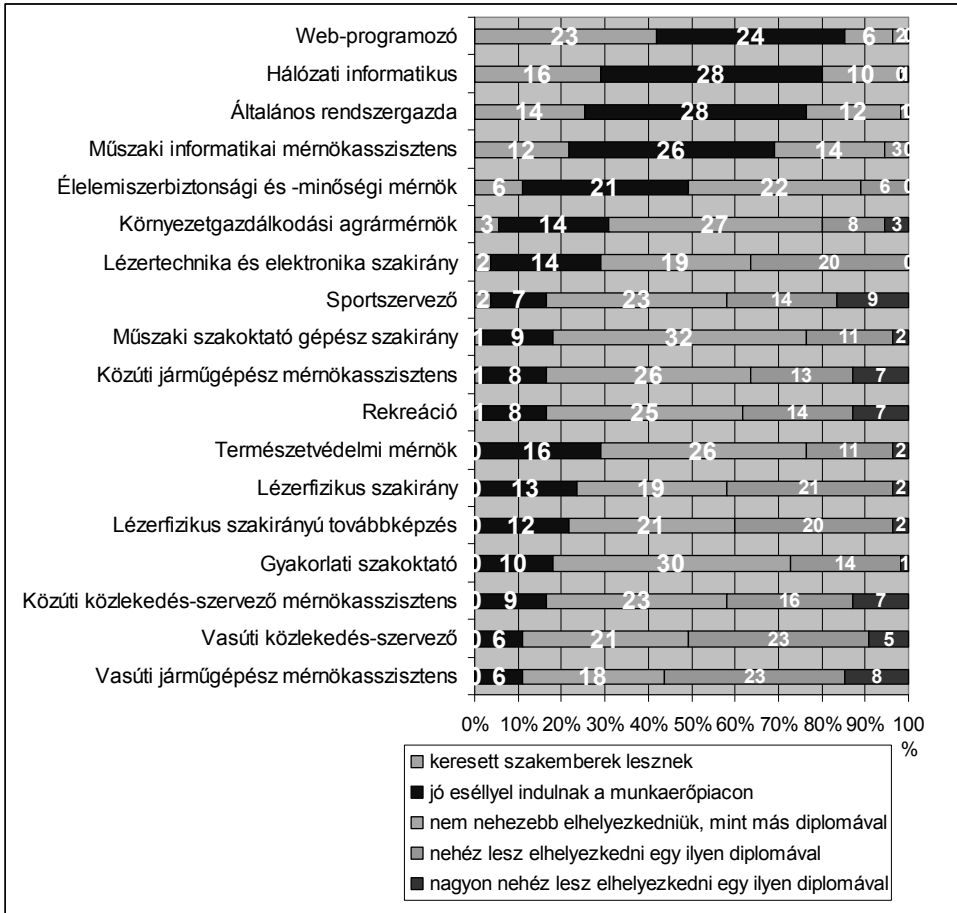
A teljes minta összes eredményét tekintve azt tudjuk megállapítani, hogy az SZTE lézerfizikai képzéseiből a Fizika BSc lézertechnika és elektronika szakirány, végzettség munkaerő-piaci értéke a rangsor középső részén, a Fizika MSc Lézerfizikus szakirány és a Fizika MSc Lézerfizikus szakirányú továbbképzés pedig az alsó harmadban helyezkedik el a megkérdezett munkaerő-piaci szereplők szubjektív értékítélete alapján a projektben vizsgált képzések közül.

1. ábra
**Mi a szubjektív véleménye az alább felsorol felsőoktatási oklevél
munkaerő-piaci értékéről?**
(Teljes minta)



2. ábra

A legutóbbi öt évben frissen végzett diplomásokat alkalmazó cégek értékelése az egyes végzettségek munkaerő-piaci helyzetéről
(N=55, százalékos megoszlások, a vízszintes sávokban kiemelve az elemszám)



A kutatást a mélyebben rejlő ismeretek feltárása érdekében úgy folytattuk, hogy a friss diplomásokat alkalmazó munkáltatók véleményét vizsgáltuk (4. ábra), mivel úgy ítéltük meg, hogy ezen munkaerő-piaci szereplők véleménye árnyaltabb információkon alapul s így értékítéletük is megalapozottabb. A megkérdezettek közül 55 válaszoló közölte, hogy az legutóbbi öt évben vettek fel friss diplomást.

Ezek a válaszok tovább finomították az előző kutatás eredményeit, s az új adatok megerősítették az előző adatsorokat, az SZTE lézerfizikai képzései megőrizték helyüket a rangsorban.

A kapott adatokat a szemléletesség kedvéért úgy is bemutatjuk (2. táblázat), hogy a Likert-skála alsó és felső elemeit összevontuk, így az öt kategóriából hármat alakítottunk ki. Az első (Jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon) elemhez csoportosítottuk a keresett szakemberek lesznek és a jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon válaszlehetőségeket, a második – a skála középső - elemet (Nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával) változatlanul hagytuk, és a harmadik csoportba (Nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával) soroltuk a nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával és a nagyon nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával kategóriák értékeit.

Az elemzés megerősítette az eddig kapott eredményeket, a megkérdezett munkaerő-piaci szereplők a lézerfizikához kapcsolódó képzéseket a vizsgált elemeket tartalmazó skála középső részén helyezik el.

2. táblázat

A legutóbbi öt évben frissen végzett diplomásokat alkalmazó cégek értékelése az egyes végzettségek munkaerő-piaci helyzetéről
(százalékos megoszlások)

	Jó eséllyel indulnak a munkaerőpiacon	Nem nehezebb elhelyezkedniük, mint más diplomával	Nehéz lesz elhelyezkedni egy ilyen diplomával
Fizika BSc lézer-technika elektronika szakirány	29	39	32
Fizika MSc lézerfizikus szakirány	24	39	37
Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés	23	42	36

Az adott témák taglalását odavágó interjúrészletekkel fogjuk árnyalni, esetenként ütköztetve az eltérő véleményeket, a későbbiekben ezt egyszerűen csak idézőjellel fogjuk jelezni:

„- Mondjuk három évvel ezelőtt, ilyen alapoknál a cég felvevő képesség a fizikusok iránt igen nagy volt. Gyakorlatilag, ha azt nézzük, hogy akkor 300-an voltak és abból 200 fizikus körülbelül, ez azt jelenti, hogy ha megnézzük a

SZTE fizikus tanszék csoportját, akkor többszöröse ebben a cégben a fizikus létszám, mint ami Szegeden van.”

„És mivel akkor a piac hihetetlen mértékben bővült, előfordult, hogy havonta, öt-hat fizikust vettek föl. és nem csak Magyarországról, hanem a környező határon túli magyarság is megjelenik. Tehát vannak Ukrajnából, Erdélyből, Vajdaságból munkatársak”

„- Idáig főiskolást nem vettünk még fel. Hanem mindig MSc-st vettünk fel. Legalábbis ide a mi szervezetünkhöz, meg itt a ... tehát igazából mérnöki illetve vegyész diplomával veszünk fel embereket.”

„- Én azt hiszem, hogy itt az elvárás MSc szintű. Általában olyanokat várunk, tehát egy jó lézerfizikus, aki azért érti a fizikát is, azt lehet, hogy 3 év alatt nem lehetséges kiképezni.”

„- Konkrétan az ELI-vel kapcsolatban. Ez a projekt, ami megvalósul 3 év múlva, hogy a teljes létszáma 250 fő lesz 3 év múlva és ebből a diplomások 160-an lesznek körülbelül. Kb. mennyi lesz ebből, az, aki kimondottan fizikus, aki lézerfizikához értsen?

- 30-40 ember.”

„Tehát a fizikusokra óriási kereslet van, tehát az kell, hogy mondjam, hogy a lézerfizikusokat a bankszektor viszi el egyébként.

- A bank?

- Igen.

- Miért pont a bank?

- Mert a fizikusok az a legfőbb tulajdonsága a problémamegoldó képességük... Mindenféle pénzügyi elemzésekben vesznek részt, meg egy csomó más dologban vesznek részt. A kreativitás és a probléma megoldás, az elég nagymértékű.”

„Magyarországon eddig túl sok lehetőség nem volt, de mondom, a lézerközponttal ez szerintem meg fog változni. Nem csak maga a lézerközpont lesz, ami befogadja a kutatókat, hanem köré fog valószínű épülni egy ipari park is, ami kiszolgálja majd ezt a központot, ami újabb munkahelyeket fog teremteni a szakterület iránt érdeklődők számára is. Itt nem csak lézerfizikusokra gondolk, hanem olyan emberekre, akik mechanikai és elektrotechnikai dolgokkal foglalkoznak. Nagyon sokféle munkaerő igénye lesz ennek a lézerközpontnak, amihez sokféle szakemberre lesz szükség.”

Munkaerő-piaci elvárások: általános kompetenciák

A kutatás következő szakaszában a munkaerő-piac általános munkavállalói kompetenciáit vizsgáltuk. A munkaerő-piaci aktorok pályakezdő munkavállalókkal szembeni elvárásainak feltárására törekedtünk, hogy megismerjük a munkáltatók szempontjából ideális munkavállaló jellemzőit.

Egy 34 elemből álló kompetencia és készség listát hoztunk létre – figyelembe véve a munka mai világának fokozódó elvárásait - s arra kértük a válaszadókat, hogy saját vállalatuk szempontjából osztályozzák azt.

A teljes preferencia-sorrendet követően pedig az 552 megkérdezett válasza alapján egy olyan 20 elemes rangsort alakítottunk ki, mely tartalmazza a munkaerő-piac által a munkavállalókkal kapcsolatosan legfontosabbnak tartott elvárásokat.

A szűkített 20 elemes – vastagon szedve - és a teljes 34 elemes kompetencia és készség lista a 3. táblázatban kerül bemutatásra.

3. táblázat

A céghez a jövőben felvételre kerülő frissen végzett felsőfokú végzettségű fiatalok esetében mennyire tartják fontosnak az alábbi jellemzőket, tulajdonságokat?

(Teljes minta, N=552)

	nagyon fontos (%)	4	3	2	egyáltalán nem fontos (%)
1. Minőségi munkára törekvés	78,8	17,1	3	0,7	0,2
2. Megfelelő szakmai háttértudás	76,4	20,9	1,8	0,4	0,2
3. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	71,2	23	5,1	0,2	0,2
4. Önálló munkavégzésre való képesség	67,5	27	5,1	0,2	0
5. Precizitás	64,3	30,9	3,9	0,7	0
6. Szakmaszeretet	61,3	27,8	9,3	0,4	0,9
7. Felelősségvállalás	61,2	28,4	9,3	0,9	0
8. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	59,1	35,6	4,9	0	0,2
9. Kreativitás, problémamegoldó készség	57,9	31,6	9,8	0,4	0
10. Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	57,7	30,5	10	1,4	0,2
11. Lojalitás a munkahelyhez	57	32,8	8,9	1,1	0
12. A szakmai ismeretek alkalmazási képessége	55,6	32	10,1	1,6	0,4
13. Az új dolgok iránti fogékonyság	53,6	39,1	6,3	0,9	0
14. Átképezhetőség, tanulékonyág	53,5	34,7	10,3	1,1	0,2
15. Lényeglátás	53,2	36,6	8,9	0,9	0,2
16. Számítógépes ismeretek	52,6	31,1	13,5	1,8	0,7

17. Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	51,7	40,7	7,2	0	0,2
18. Gyakorlatorientált szemlélet	51	29,1	17,6	2,1	0
19. Jó kommunikációs képességek	45,3	38,9	12,6	2,5	0,4
20. Döntéshozatali képesség	45	39,9	13,3	1,4	0,2
21. Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	44,5	41,2	12,9	1,1	0
22. Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	44,1	44,6	10,3	0,9	0
23. Kapcsolatteremtő készség	39,5	39,8	15,6	4,2	0,7
24. Időmenedzsment	38,1	42,6	15,4	3	0,7
25. Szabálytudat, szabálykövetés	37,4	44	17,3	0,7	0,4
26. Jó szervezőkészség	35,5	43,5	16,9	3,7	0,2
27. Kezdeményezőképeség	34,5	44,2	16	4,4	0,7
28. Nyelvtudás	31,6	38	20,4	6,1	3,7
29. Adatgyűjtés és szelektálás képessége	28,3	43,5	21	5,6	1,4
30. A munkavégzéshez szükséges jogi háttér- ismeretek	26,7	32,3	30,6	7,7	2,5
31. Angol nyelv tárgyalási szintű használata	24,1	36,3	26,7	8,9	3,9
32. Prezentációs jártasság	18,5	35,6	30,2	11,7	3,9
33. Multikulturális környezethez alkalmazkodás	18	44,5	26,7	8,2	2,5
34. Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	17,3	48,3	29,5	4,6	0

A kutatás során nyert adatokat úgy is kiértékeljük, hogy a teljes vizsgált sokaságból képeztük azon cégek almintáját, melyek a kérdőíven jelezték, hogy tevékenységük kapcsolódik a vizsgált képzéshez, ezt tarthatjuk az ilyen végzettségű munkavállalók felé megfogalmazandó általános elvárásnak (4. táblázat ld. mell.).

A legfontosabb, általános jellegű munkavállalói kompetenciákra kapott adatokból jól kitűnik, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos szakmai és minőségi elvárások (*szakmai háttértudás, minőségi munkára törekvés, munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás, precizitás, önálló munkavégzésre való törekvés, szakmaszeretet, felelősségvállalás*) a legfontosabbak a munkáltatók számára. A lista végén található *a döntéshozatali képesség, a jó kommunikációs képesség, a gyakorlatorientált szemlélet* és *a csapatmunka, a munkatársakkal való együtt dolgozás képessége*.

A szakmai és minőségi elvárások szorosan kötődnek a felsőoktatáshoz, mivel a *szakmai háttértudás* ott születik meg, a *minőségi munkára törekvés, önálló munkavégzésre való törekvés* pedig itt alapozódik meg, a *munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás, precizitás,*

szakmaszeretet, felelősségvállalás attitűd jellegűkből fakadóan ott alakulnak ki és mélyülnek el.

Ez azt jelenti, hogy a divatos trendek sugallataival szemben a munkáltatók a munkavállalóktól alapvetően munkát várnak, azaz a szakmával kapcsolatos kompetenciák a legfontosabbak.

A vizsgált képzésekhez kapcsolódó cégek általi, az alkalmazandó munkavállalókkal szembeni általános elvárások jól követik a teljes minta esetében tapasztaltakat, elsődlegesek a szakmai, a munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák.

„A kreativitás, az új dolgok iránt való nyitottság ezek a legfontosabbak, de a többi az tehát az a tényanyag az úgy is tanulható, gyakorlati módszerek úgymint tanulatok...”

„- Az első az a problémamegoldó képesség azt gondolom.”

„Tehát a cégnél a szakmai kompetenciák mellett belépéskor nagyon fontosnak tartjuk a személyiséget, a megjelenést, a kommunikáció képességet, tehát azokat a kompetenciákat, amelyeket nem a szakképzés során adnak a hallgatónak. Mindez azért fontos, mert a cégen belül csoportos fejlesztés van és a részfeladatok megtanulása az első időszakban történik úgy, hogy a munkatársak együttműködnek és az együttműködési készség, illetve alázat kell a feladathoz, illetve a munkatársakkal szemben, ahhoz hogy ezt a speciális tanulási folyamatot véghez vihesse az illető. Ez nagyon fontos, fontosabb, mint a szakmai kompetenciák.”

„- Udvariasság, s az elfogadása annak, hogy a feladat az erőfeszítéseket kíván, elfogadása annak, hogy mások jobban tudnak dolgokat, tehát, magyarul szólva nem biztos, hogy a nagymellényű jelentkezőket, akik egyébként egyre gyakrabban jönnek állást fognak kapni. Egyfajta alázat kell, a természet iránt, a fizikai jelenségek iránt, és azon emberek iránt, akik már bizonyítottak és akik már a cégnél magas minőséget képviselnek.”

„- Ugye van egy ilyen sztereotípiát, amit az emberek az újságokból, meg filmekből vesznek, hogy vannak az ilyen ifjú titánok, akik teljesen szabályszegők, és ezt elfogadják a munkahelyeken, mert a zsenialitásuk azt mindent fölül ír.

- Ez egy amerikai álom, ez téves. Öntörvényű, magányos farkasok is bekerülhetnek a céghez, viszont ezeknek olyan szakmai kompetenciákkal, olyan szakmai tudással, képességekkel kell rendelkezni, ami ellensúlyozza ezt a dolgot, és ha a cégnek szüksége van erre a speciális ismeretre, amit ők tudnak magukkal hozni ebben az esetben is lehet alkalmazni őket, de nagyon erős szakmai háttérrel, kompetenciával kell rendelkezni ahhoz, hogy ezt a fajta stílust alkalmazni lehessen, és egy kizáró ok van az öntörvényű embereket, még a zsenialitás okán sem szokták alkalmazni. Lehet, hogy zseniális, de ha öntörvényű, akkor nem fog tudni a cég elvárásainak megfelelni.”

„Az önálló munkavégzésre való képesség, az fontos, de az első években nyilván nem kimagaslóan fontos, hiszen a betanulás esetében nem, hanem a későbbiekben lesz igen fontos, amikor egymagában kimegy, valaki mondjuk a munka-

társam Indiába, Svájcba, Franciaországba, Angliába mindegy, hogy hova megy, egymaga kimegy egy műszert szervizelni, vagy installálni, vagy beállítani, egymagának tudnia kell. Persze telefonos, internetes, háttér segítséget fölhasználva dönteni és cselekedni. Nyilván, a felelősség vállalás a kreativitás a precizitás, alapvetően szükséges ilyen környezetben való munkavégzéshez. Kiemelten fontos a nyelvtudás és ez nem a nyelvvizsga papírt jelenti, hanem például szakmai kérdések telefonon való megvitatása. Egy olyan alapkövetelmény, ami szükséges. Az angol nyelv tárgyalási szinten való használatáért ötöst irtam, de inkább azt mondom, hogy a szakmai nyelv használata az fontosabb. A multikulturális környezethez való alkalmazkodás az azért fontos, mert sok külföldi ügyfél van. Ezeknek a kultúráknak az együttműködése a vállalaton belül jól megvalósul. Gyakran egy tréningen amerikai munkatársak mellett megvannak a franciák, az indiaiak, a japánok és gyakorlatilag a közös nyelv a fizika, meg a szakma, az hogy teljesen máshonnan jöttek a világból azt gyakorlatilag ez a közös téma tudja őket összehozni.”

„Egy projektvezetőnél a jó szervezőképesség a projektben lévő munkatársak érdekeinek az érvényesítése az fontos a többi projekttel szemben esetleg, de nyilván hogyha valaki bejut egy céghez és azt látja, hogy keményen kell dolgozni, keményen kell tanulni és akkor ő elkezdi képviselni a saját érdekeit, az visszatetszést kelt. Tehát aki sikeres akar lenni a cégnél, annak el kell fogadnia azt a munkatempót, ami lehetővé teszi azt, hogy ez a cég sikeres legyen és fejlődjön. Különösen a mostani időkben, amikor az ipari válság is zajlik és a konkurenciával kell harcolni a mindennapokban.”

„- Szerintem a kreativitást, azt talán olyan feladatokkal lehet kihozni az emberekből, amik nem szokványosak. És mondjuk egy egyszerű guglizással nem találja meg rá választ. Tehát valami ennél sokkal összetettebb problémákkal kell szembesíteni az embereket hogy ez a kreativitás dolog, kiderüljön, és gyakorlatilag hozzanak létre valami újat valamiből, ami eddig nem vagy valamit, ami eddig nem létezett tehát szerintem a kreativitást ilyen dolgok fejleszthetik vagy olyan problémák, amik, nem azonosíthatók be, hogy a tankönyvben ez melyik fejezet fog nekem segíteni ezt a problémát megoldani.”

„- Ez ugye én erre egy picit utaltam, hogy bár a csapatban való tehát ezért emberi mindennapi normáknak eleget tudjon tenni, ez azért szerintem fontos, de abszolút hogy neki három napra Ó azt mondja, hogy 3 napra teljes magányba kell vonulnia én, el tudom fogadni. Vagy azt, hogy hangosan beszél, gyorsan beszél, én ilyeneket én teljesen át tudok lépni. Én ezeknek akkora jelentőséget nem tulajdonítok és más lehet, hogy igen. Én nálam ezek nem feltétlenül kizáró okok. Vagy halkan köszön, vagy nem tudom.”

„- Szerintem mindenképpen legyen tisztában azzal a delikvens, hogy ő nem tanult meg mindent. Tehát neki tanulni kell. Tehát, hogy ő sem tud mindent, és lehetnek olyan dolgok, amit nála jobban tudnak, mondjuk azon a munkahelyen ahova ő került. És akkor lehet, hogy felül is kell majd vizsgálnia vagy revidálnia valamiféle tudást, gondolatokat, amit valahogy megtanult és lehet, hogy kiderül, hogy azon a helyen ahol ő dolgozni fog nem így csinálják. És akkor

legyen erre valamilyen affinitása, hogy felülvizsgálja és megváltoztassa. Tehát ne ragaszkodjon mereven, mindenféleképpen ahhoz, amit megtanult.”

„Az önéletrajzot beadták ... itt készítettünk olyan feladatokat- keveset, nem sokat-, amivel azt vizsgáltuk, hogy a problémamegoldó képessége milyen. Odaadtuk és volt egy grafikon, kértük, hogy értelmezze, hogy mit lát, s akkor azt vizsgáltuk, hogy az elébe tett grafikont, tudja-e értelmezni. Tehát azt, amit tanult az egyetemen...”

„- Én viszonylag a kollegák közül tán elfogadóbb természetű vagyok, elég sokat dolgoztam nehéz természetű kollegákkal. A vezetőnek meg kell tanulnia ezekkel együtt élni. Én ilyen szempontból teljesen máshová teszem a delegálást, a program delegálását. Én a realitásból indulok ki. Olyan ember, aki nagyon jó csapatjátékos, azok általában pont a csapatjáték miatt, kevésbé szoktak kreatívak, lenni. A csapatjátéknak akkor van szerepe, hogyha a feladatok és célok erre nem kellőképpen definiáltak, mert a csapat, mint olyan az önmaga alkalmazkodik a változó körülményekhez, és adott esetben újra definiálja a célt. Első sorban olyan emberek kellene, akiknek alapelve minőségi munkára való törekvés. Ha ilyenek vannak, akkor ezekből a közvetlen és a magasabb feletteseknek a dolga az, hogy ezt a csapatot adott esetben, ebből az emberhalmazból így egyfajta értelmes...

- Tudjanak dolgoztatni. Igen. Ha bántják egymást, állandóan egymást, akkor külön asztalhoz kell őket ültetni, vagy éppen de minden embernek megvannak a maga megfelelő technológiái. Ilyen szempontból annyira, a létszámok miatt,- viszonylag kicsi létszámokról beszélünk, relatíve legalábbis-, adott munkakörökben tényleg csak egy-két ember van. Tehát a kommunikáció az egy oldalról fontos lenne, de ezt ki lehet ilyen szempontból feszíteni, lehet indukálni. ”

„Mennyire igényel ez a szakterület idegennyelv ismeretet?

Az angol nyelv elengedhetetlen, ennek a nyelvnek az ismeretét teljesen elvárja ez a képzés. Enélkül nem lehet haladni előre. A német nyelv is ajánlott, ugyanis Németországban rengeteg kutatóintézet van, de általában mindenhol tudnak angolul ott is. Úgyhogy az angol az elvárás, minél több nyelv ismerete pedig csak előnyt jelent.”

„Nálunk az idegennyelvtudás gyakorlatilag az alapvető. Tehát az olyan alapvető, hogy tudjon az ember számolni. Tehát ilyen szempontból úgy alapvető... tehát nem a kommunikációs dolognak a része, hanem a munkának a része.”

Munkaerő-piaci elvárások: szakma-specifikus ismeretek

Vizsgálódásunk e szakaszában figyelmünk fókuszában azon szándékunk állt, hogy a vizsgált képzések esetében meg tudjuk ragadni a munkaerő-piac szakma-specifikus elvárásait. E célunkat két eszköz használatával értük el, online kérdőíves vizsgálat lefolytatásával és a vizsgált képzés területén dolgozó szakemberekkel készített interjúkkal. A kérdőív összeállításában Dr. Benedict Mihály, a képzések felelőse

működött közre, kérésünk volt, hogy a kérdések a képzésektől a munkaerőpiac által joggal elvárt konkrét szakmaiságot tükrözzék. A válaszok megoszlását az 5. táblázat mutatja.

5. táblázat

A céghez felvételre kerülő frissen végzett Fizika BSc lézertechnika és elektronika szakirányú és Fizika MSc lézerfizikus szakirány/ Lézerfizikus szakirányú továbbképzés diplomás fiatalok esetében mennyire tartják fontosnak az alábbi speciális szakmai kompetenciákat? (%)

	Nagyon fontos	4	3	2	Egyáltalán nem fontos
1. A modern fizika ismeretanyagának alkalmazási készsége	80	20	0	0	0
2. Jártasság az informatika fizikát is érintő területeiben	40	60	0	0	0
3. Bekapcsolódás az alkalmazott fejlesztői csoportok munkájába	80	20	0	0	0
4. Fejlesztési folyamatok tervezése	20	60	0	20	0
5. Fejlesztési folyamatok szervezése	20	20	40	20	0
6. Fizikai törvényszerűségek kísérleti vizsgálata	80	20	0	0	0
7. Fizikai törvényszerűségek elméleti értelmezése	80	20	0	0	0
8. Kísérleti eredmények értelmezése	100	0	0	0	0
9. Fizikai törvényeken alapuló eljárásokra és csúcstechnológiai folyamatokra alapozott berendezések üzemeltetése	80	20	0	0	0
10. Műszaki, technikai problémamegoldás	80	20	0	0	0
11. Műszaki tervezési feladatok megoldása	40	20	20	20	0
12. Optikai és lézerfizikai problémák megoldása	80	20	0	0	0
13. Lézerfizikához tartozó problémák megfogalmazása	60	40	0	0	0
14. Lézerfizikához kapcsolódó high-tech kategóriájú berendezések üzemeltetése	60	40	0	0	0
15. Lézerfizikához kapcsolódó high-tech kategóriájú berendezések tervezése	40	20	40	0	0
16. A számítógép, mint mérő és kiértékelő eszköz használatának képessége	100	0	0	0	0
17. C, C # programozási nyelv ismerete	40	40	0	20	0
18. Szimbolikus programnyelv használata: Mathematica, Matlab, Maple	40	60	0	0	0
19. Optikai, optoelektronikai tervezési feladatok	100	0	0	0	0
20. Finommechanikai ismeretek	40	0	60	0	0

21. Elektronikai ismeretek	50	25	25	0	0
22. Munkavédelmi ismeretek	80	20	0	0	0
23. Jogi ismeretek	20	20	40	20	0

Nyílt kérdés alkalmazásával arra is lehetőséget biztosítottunk a válaszadóknak, hogy saját, önálló, a kérdéssorban nem szereplő igényt is megfogalmazhassanak. E kérdésre az alábbi igények fogalmazódtak meg:

1. IP Intellectual Property, szerzői jogok (4), Osvey Károly.
2. A lézerek felhasználási spektrumának, körének ismerete és az ehhez kapcsolódó fizikai, biológiai, kémiai folyamatok ismerete (5), Galajda Péter.
3. Robbanás Biztos (RB) szabályozások ismerete, Ex/ATEX, Explosion Proof (5), Puskás S.

„A megfelelő szakmai háttértudás az nagyon fontos, és ez látszik is, mert általában MSc végzettségű embereket vesznek csak föl, mert a BSc végzettséggel a megfelelő szakmai háttértudása még nincsen meg a hallgatóknak. A cég mérés-technikával foglalkozik, gyakorlatilag a mérés technika számítógépes interfészekon keresztül játszódik le. És a mérésvezérlésnél gyakorlatilag ez egy alap dolog, hogy számítógéppel tudjanak dolgozni. Nyilván a gyakorlatorientált szemlélet, az új dolgok iránti fogékonyság és az átképezhetőség, tanulékonyság azok a jellemzők, amiről eddig beszéltem. Ezek talán a legfontosabbak. Nyilván az, hogy az adott szakmát elsajátítsa és megtanulja, kell egyfajta szakma szeretet. Hogy is mondjam. Kapcsolatban van azzal az alázattal, amiről beszéltünk is. Tehát magához a szakmához úgy állni, hogy tudni azt, hogy ebben a szakmában nagyon sokan dolgoznak. A legjobb minőségű emberek és csak akkor léphet előre a cég is, hogyha ezeket a szakmai ismereteket hajlandó lesz az adott illető megismerni, nem csak hajlandó, hanem érdeklődik és el is mélyül ezekben.”

„Az, hogy a cégnek az elvárása a beérkező jelentkezőkkel szemben az, hogy az alapismereteik azok világosak, tiszták és alkalmazhatók legyenek. Szakmai képességet, azt a szűk szakmai tudás anyagot, úgyis a cégnél sajátítják el. És éppen ezért, hogy azon a szűk szakterületen belül képezzenek az egyetemek munkatársakat, az nem lehet, tehát az nehézkes.”

„A szakmai rutin fogások megismertetése. Ez megint egy olyan dolog, hogy a rutin fogásokat a munkába állás után fogják megismerni, és hogy odamenjenek hallgatók, akikkel mind megismertetnek rutin fogásokat, azok közül, hogy ténylegesen hány fog odajönni a céghez, az kis kihozatalú.”

„Gyakorlatilag, aki jelentkezik, és egy biztos alaptudással rendelkezik, alkalmazható alapismeretei vannak, problémamegoldó képessége van, motivációja van arra, hogy ilyen típusú munkát végezzen, ilyen típusú munkát megtanuljon, azoknak a képzésére fektettek nagy hangsúlyt.”

„Gyakorlatilag, az oda kerülő emberek nem vesznek részt képzési programokon, több hónapig. A képzési rész, az adott feladathoz egy két hét és utána rögtön a mélyvízbe kerülnek, ami azt jelenti, hogy lehet, hogy az adott munkatárs, persze nem egyedül, hanem egy szakképzett munkatársával, egy reggelén, mondjuk Szingapúrba ébred föl és megy az ottani gyárba dolgozni. Az ottani laboratóriumba, ellipszométert beállítani. Vagy töltésmérő berendezést beállítani, vagy konfokális mikroszkópot beállítani, ami a tanulásnak, persze egy nagyon fontos része, tehát az egyetemi tanulási folyamathoz képest, egy nagyon eltérő és nagyon intenzív munkavégzés szükséges ahhoz, hogy ez működjön, és hogy akik ezen az időszakon sikeresen túlesnek és ezen túl is hajlandók ilyen jellegű munkavégzésre, azok szoktak, a cégnél maradni.”

„- Illetve az aki, kijön az iskolarendszerből, kijön az egyetemről, az még nem tud dolgozni. Általában, az első évben tanulnak meg abban a közegben élni ami a munkát jelenti. Tehát a munka az egy más jellegű tevékenység valóban erőteljesebb, mint az egyetemi évek, amely nyilván bizonyos helyzetekben, mint például: vizsgaidőszak, intenzív munkát jelent. Viszont több olyan időszak van, ami egy lazább és egy felhőtlenebb életvitelt tesz lehetővé.”

„Na most a cégnél, az előre jutás az nagyon gyorsan meg tud történni. elképzelhető, hogy aki két éve van a cégnél, az már rendelkezik azokkal az ismeretekkel, amivel egy belépő nem és annak a belépő embernek el kell ismerni, hogy igaz, hogy csak két évvel idősebb, mint ő, de abban a speciális tudásában sokkal többet tud és el kell fogadnia az őt hogy is mondjam, képző, trenírozó munkatársnak az elsőbbségét.”

„- Sőt, a konstruktív ötleteket nagyon is várják és értékelik is. A konstruktív ötletekkel előrukkoló munkatársak, akik látszik, hogy motiváltak abban, hogy a projekt haladjon, és előre menjen, amibe őket beosztották nagyon gyorsan és külön díjazták. Ezért a cégnél nagyon gyors előre jutási lehetőség van ebből a szempontból. Tehát aki fővállalja a kemény munkát, kemény tanulást, fővállalja azt, hogy esetenként a kényelmes életvitelétől el fog térni ez a dolog, nyilván, ha külföldön valaki, és két nap alatt kell beállítani a berendezést aminek a hibáit ki kell deríteni, és esetleg ez azt jelenti, hogy este tízig bent kell maradnia abban a laborban, mert hogyha nem javítja ki azokat a hibákat és úgy megy vissza, akár távol keleti helyekről a céghez, nem lesz megoldva a munka, az nagyon sokba kerül. Ilyenkor van nyilván valamiféle rugalmasságra is szüksége van az embernek. Ezt nyilván a cég előmenetel szerint és fizikailag is kompenzálja.”

„- Alapvetően fizikus kell a cég részére. Fejlesztésekhez persze valamiféle mérnöki szaktudás szükséges, de új mérési módszerhez, új eszközök fejlesztéséhez, ami más, mint a konkurencia szükséges az, hogy most a mérnökök szempontjából csúnya dolgot mondjak, nem meglévő ismeretek alkalmazása, hanem új ismereteknek a kidolgozása, kreálása,”

„- Nem tudós, mert a tudósnál nem szempont az, hogy egy mérőkészüléket állítson elő. A tudós szempontjából fontos lehet az, hogy egy jelenségnek a fizikai alapjait megismerje. És ha egy tudós mondjuk úgy, hogy felfedezés orientált, vagy megismerés orientált, de a megismerés orientációból nem kö-

vetkezik az, hogy valamilyen eszköz legyen a végeredmény, valamilyen eladható termék legyen a végeredmény.”

„alapvetően a fiatalok, akik fizikus pályára jönnek, két fajta beállítottságúak: vannak azok, akik alkalmazás orientált, vagy picit mérnöki beállítottságú, vagy vannak a fejlesztés orientált fiatalok. Azok nagyon gyakran műszaki egyetemre mennek és a cégnek a műszaki egyetemről. tehát a műszaki egyetem a létszám nagyobb beszállítója. Vannak olyan fizikushallgatók, akik kutatás orientáltak, tehát alapvetően tudós beállítottságú fiatalok, ők azok úgy gondolom, akik alapvetően. akik ilyen irányban tehát egy lézercentrumban, kutatóintézetben kívánnak dolgozni. Tehát nem azt mondom, hogy a kettő között nincs átfedés, de ebből a szempontból ilyen cégnél alkalmazott fejlesztési feladatokra alkalmazott fizikus, illetve egy kutató irányultságú emberek viszonylag jól szétválnak és az előbbi a cégekhez tervezi, hogy gondol elhelyezkedni, az utóbbi, viszont az egyetemeken, kutatóintézetekben.”

„A moszkvai egyetemen a csoportvezető professzorom, aki nem csak könyvet írt, hanem gyakorlatot is vezetett, mert ott kötelező volt egy hónapos nyári gyakorlat minden évfolyam befejezése után a nélkül nem írták alá az évet.

- Tehát nyári gyakorlatra egy hónapra el kellett menni és ő vezette a gyakorlatot. És mikor kimentünk kint a terepen a himbás kúthoz ő elmagyarázta, hogy hogyan működik, a kút. Hogyan történik a mérés, ha leállítják minden, és közben az olajiparból a technikus vagy az a szakmunkás az meg végrehajtotta a műveletet, de a professzor magyarázta, hogy akkor most a műveletet, amit végrehajtanak, az hogyan működik, miért van mérnöki szempontból mi az eredménye. Ilyen felkészült, és minket ugye kint voltunk magyarok minket nagyon keményen fogtak, mert azt mondták, hogy onnan ne jöjjön haza úgy mérnök, hogy nem tud semmit mert akkor az egyetemet és oktatóit minősíti.”

„- Én azt szeretem, hogy ha minden egyes dolgozónk az végig megy egy projectnek az összes lépésén, ami szükséges ehhez a projecthez nem feltétlenül kell minden lépést egyedül megcsinálnia, de mindegyikben vegyen részt.”

„Milyen kompetenciákkal kell rendelkezni azoknak a szakembereknek, akik ezen a szakterületen szeretnének eredményesek lenni?

A legtöbb esetben érdemes a doktori címet megszerezni, anélkül is vannak lehetőségek külföldön, de igazából a doktori cím, ami a legtöbb helyen elvárt, amihez ugye az 5 éves képzés után el kell végezni 3 évet legalább, meg amennyi még pluszban jön rá. Szerintem ez a legfontosabb. Enélkül is lehet természetesen állást találni, ha a lézertechnikai oldalát nézzük a dolgoknak, valószínű oda nem kell majd doktori fokozat. Sok olyan emberre is lesz szükség, aki napi karbantartást, beállításokat fog végezni. Nekik valószínű nem lesz követelmény, hogy doktori címmel rendelkezzenek, viszont a diploma, de legalább a Bsc igen. De az Msc sem árt...”

„Melyek a legfontosabb szakmai ismeretek, amelyekkel ezen a szakterületen elengedhetetlenek?

A lézerfizikán belül a mi laborunkban amilyen tudás megszerezhető, az az ultralézer impulzusoknak a fizikája, a terjedése, hogyan keletkeznek ezek az impulzusok. Az egy alap követelmény, hogy az ember tisztában legyen a léze-

reknek a működésével, de ettől egy kicsit eltérően működnek az ultralézert kibocsájtó lézerek. Ez nem olyan nagyon bonyolult, hogy újra kelljen tanulni, de ebbe az irányba kell az embernek tovább tanulnia. Ezeknek az impulzusoknak speciális a terjedése a más lézerfényekhez képest. Ezek azok, amiket tudni kell. A nemlineáris optikával kapcsolatos dolgok is nagyon fontosak, ahogy csökken egy impulzusnak az ideje, annál nagyobb lesz a teher impulzus terjedése, ez eredményezi, hogy már nem lineáris effektusok következnek be egyes anyagokban. Másképp viselkedik, mint normális esetben normális fénnel megvilágítva szokott. Ez viszont egy elég átfogó tudomány, ezek a nemlineáris események. Aki kifejezetten az elméleti részét akarja ennek tanulmányozni, annak elég mélyen bele kell ásnia magát a nemlineáris jelenségekbe, ami elég bonyolult elméleti leírás szempontjából is.”

Elképzelések a felsőoktatással való együttműködésről

Kutatásunknak ebben a fázisában arra kerestünk választ, hogy mi a munkaerő-piaci szereplők véleménye a felsőoktatással történő együttműködésről, s ebben milyen módozatokat látnak elképzelhetőnek, hatékonyak.

A munkaerő-piaci kapcsolatokra vonatkozó kérdőívünkben ennek a kérdéskörnek külön blokkot is képeztünk és az egyes megkérdezetteket a felsorolt együttműködési lehetőségek értékelésére kértük fel. Így megformálhatóvá vált a munkaerő-piaci aktorok kooperációs preferencia skálája (6. táblázat).

6. táblázat

Együttműködés a felsőoktatással – a munkaerő-piaci szereplők preferenciasorrendje (Teljes minta, N=552)

1.	Gyakornokok fogadása
2.	Gyakorlati órák tartása a felsőoktatásban
3.	Üzemi körülmények megismertetése
4.	Szakmai gyakorlat
5.	Projektmunka részfeladatok elvégzése (a hallgatók által)
6.	Tervezési feladatok elkészítése (a hallgatók által)
7.	Együttműködés tudományos projektek megvalósításában
8.	Hallgatók bevonása gyakorlati problémák megoldásába
9.	Munkatársak bátorítása felsőfokú végzettség megszerzésére
10.	Közös szendvicsképzés kidolgozása és indítása

11. Pályázati együttműködés
12. Munkahelyek részvétele a tananyagfejlesztésben
13. Munkahelyek részvétele a felsőoktatási minőségbiztosításban
14. Munkahelyek részvétele a munkavállalói kompetenciák oktatásában
15. Diplomamunka, szakdolgozat készítés a munkáltatónál
16. A felsőoktatási képzőhellyel közös rendezvények
17. Munkahelyek részvétele a munkavédelmi, balesetvédelmi képzésben

Örök és folyamatos vita a felsőoktatás és a munkaerő-piac kommunikációjában, hogy milyen legyen az elmélet és a gyakorlat aránya a képzés során, milyen stabil elméleti alapokat kapjon meg a leendő diplomás, milyen ütemben kövesse a képzőhely a képzési formában, a képzés specifikumaiban, tananyagokban a gyorsan változó munkaerő-piaci igényeket, trendeket. Napjaink egyre növekvő munkaerő-piaci elvárása a munkáltatók részéről a frissen végzett munkavállaló felé, hogy a diploma mellett már több éves, releváns szakmai gyakorlattal és tapasztalattal is rendelkezzen még a munkába állás előtt; ez a gyakorlat és tapasztalat nyilván csak a tanulás mellett folyamatosan végzett munka mellett szerezhető meg.

„A másik része a hallgatók bevonása a munkába, az túlmegegy egy szakmai gyakorlaton mindenképpen. Diplomamunkán talán nem, de egy szakmai gyakorlaton és egy projektmunkán túl megy, tehát a cégen belül az ott lévő munkatársaknak arra nincs ideje, hogy esetleg egy projektmunkást segítsenek, és akkor az a projektmunkásnak a munkája biztos, hogy nem jelent még a cégnek annyi konkrét szakmai segítséget, hogy az adott projekt rendben haladjon. A projektet kell elvinni, nincs ideje arra, hogy mondjuk projekt munkával foglalkozzanak”

„Akkor kezdjük, először mondjuk a gyakorlati oktatással. Az azért lenne fontos, hogy az egyetemi képzés keretében legyen megfelelő gyakorlati oktatás, hogy utána, mikor elmennek a vállalatokhoz, akkor ez egy plusz és pozitív megítélés alá esik.”

„megváltozott a világ, de ezt tudomásul kell venni. Most nem az a lényeg, hogy mennyibe kerül, hanem az első a technológia, majd utána jön a többi. Ez az új zászló. Első a technológia, majd utána foglalkozunk azzal, hogy mennyibe kerül, hogyan lehet gazdaságossá tenni, hogyan lehet költségeket csökkenteni, hogyan lehet kevesebb anyag felhasználásával ezt a technológiát megvalósítani.”

„- Tehát ezen a konferencián azért láttam, hogy nagy cégek támogatásával illetve finanszírozásával folytak a fejlesztések egyetemi együttműködéssel. És nagyon sok fiatal előadó volt, akik vagy a diplomamunkájukat, vagy a doktori értekezésüket írták abból a témából és ők adták elő. Nem a professzor állt kint, hanem amikor jöttek a nehezebb kérdések, akkor fölállt a professzor, vagy a

cégnnek a képviselője, aki mondjuk, ezt az egészet finanszírozza és akkor megszólalt ott a mérnök, hogy igen-igen, ezt vizsgáltuk, ezt nem vizsgáltuk, meg tudta válaszolni. De azt láttam, hogy ez az együttműködés Nyugat-Európában az nagyon szépen virágzik.”

„- És akkor mi lehet annak az oka, hogy ez az egyetemi és ipari együttműködés gyakorlatilag, hát úgymond nem olyan szinten van, vagy stagnál az egyetemek fogadó készsége, vagy szándéka? - Jó. Akkor menjünk bele ebbe a kérdésbe, mert ebben elég komoly tapasztalatom van, ezt elmondom. Én mindig kollegáimnak azt szoktam mondani, mindig, mikor egy-egy egyetemmel tárgyalunk, vagy megkeresünk egy egyetemi tanszéket. Speciális szaktudás áll rendelkezésre. Igen ám, csak azt kell megnézni, hogy azon a tanszéken hány doktorandusz dolgozik. Tehát ez az én tapasztalatom. Ahol nincs doktorandusz a tanszéken, vagy abban az intézetben, ott nem megy a munka.

- Én azt látom, hogy a doktorandusz végzi el azokat a feladatokat, amiket én úgy nevezek, hogy ő üti a vasat, ő kopácsol.

- Ő kutat, fejleszt magyarán.

- Így van, és ha a doktorandusznak nagyon fekszik ez a téma, akkor hajlandó nagyon sokat dolgozni.

- És ahol nincsen, PhD-s ott igazából mi történik konkrétan? Mit csinálnak?

- Ott szenvednek, és nagyon lassan folyik a munka.

- De miért van ez? Ott nincs motiváció?

- Nincs ember, aki elvégezze a munkát.

- De ott is vannak a tanszéken oktatók, azok nem csinálnak semmit?

- Én azt tapasztalom, hogy az oktatók egy része csak irányítja, tehát konkrétan nem vesz részt a munkában. Na, most ha van jó technikus, meg laboránsa, akkor szerencsés helyzetben vagyunk, akkor úgy halad, a tanszékvezető vagy intézetvezető, aki előadta a dolgokat csak összegyűjti az adatokat és akkor ő adja elő. És mivel nagyon sok projektje van, nem tud megfelelő hatékonysággal dolgozni. A technikusoknak úgy vannak kiadva a feladatok, hogy ne tudja mihez kapcsolni. Kiadják neki a részfeladatot, és utána az eredményt leadja. Már a technikus nem vesz részt a szintetizálásában az eredménynek. A doktorandusz otthagya és elment Németországba, és megkérdeztem tőle, ismertem személyesen, mert dolgozott nekünk, hogy miért mentél el? Azt mondta, hogy ezért. Mert megkaptam a mintákat kódoltan, de nem értem, de nem tudtam megítélni még azt sem, hogy amit mérek jó-e nem tudta mihez kötni.

„Látok olyan egyetemet, ahol, amire én azt szoktam mondani, hogy az ajtón betolták talicskával a pénzt, az ablakon meg gyorsan kidobálták a másik talicskára és elvitték. Elpazarolták, igen. És ez a pazarlás abban jelenik meg, hogy a befolyt pénzekből nem fordítottak megfelelő összeget arra, hogy, fejlesszék, mondjuk azt a laboratóriumot. Tehát én azt látom, hogy nagyon sok egyetemen, műszer hiány van. Nincsenek megfelelő műszerek.”

„Vagy látok olyat, ahol nagyon sok műszer van, de ott meg csak nyugdíjasok vannak és a műszerek le vannak takarva. És mindig azt halljuk, hogy hát ezt is, meg ezt is meg tudnánk mérni. Meg szoktam olyankor kérdezni a megbeszélésen, és mondd meg, hogy azon a műszerek mellé, amivel most meg tudod

mérni, kit állítasz hozzá, az intézetedből, mert, ahogy én itt látom, szerintem senkit. És a magyar kutatás-fejlesztésnek én szerintem ez egy rákfeneje, hogy vannak ilyen elefántcsont tornyok.”

„- Hogy mi lenne, akkor, hogyha meghirdetnék ezt a munkát és egy másik egyetemről doktorandusz átjönne arra a félévre ide dolgozni, elvégezni a munkát, természetesen mi finanszírozzuk. És nagy csönd volt, és a megbeszélés után az egyik kollega odajött hozzám és azt mondta nekem, hogy ide figyelj, totem műszerek vannak. Mit jelent az, hogy totem műszer? Mert ugye meg van a műszer park. Azt, mondta, hogy azon csak a professzor úr mérhet. Egyszer mért, mióta megvettük, ahhoz senki más nem nyúlhat hozzá. Bocsánat.”

„és ebben a fizikusi fejlesztési témában bennünket, az egyetemi kollegákat többször meghívtak Moszkvába, a Gubkinra előadni, tehát bemutatni a mi eredményeinket. És voltunk kint a Gubkin-on, az olajipari egyetemen. Az egy mérnök továbbképző pont. Ezen csodálkozom, hogy megint nincs Magyarországon, hogy az egyetemek nem próbálkoznak ilyennel...”

„- Fizetnek a cégek az oktatásért, de az egyetem igyekszik jó szakembereket és olyan témákban továbbképzést tartani, ami érdekli az ipart. Most nem a tanárokról beszélünk, hanem az iparról.”

„Oda vannak hívva a nagy világcégek, s azt mondja, hogy világcégek által támogatottan épültek laboratóriumok. De olyan laboratórium, hogy meg volt mondjuk egy finomítói technológiának, vagy egy hűtési technológiának a kicsinyített modellje, mellé volt téve a vezérlő asztal, a számítógép, és a diákok ott ültek a laborban és szimuláltak folyamatokat, de úgy, hogy közben ott volt a makett és azon látta, hogy mi történik.”

„- Igen és mi azt a megoldást választottuk, hogy mi vettünk műszereket és a projekt keretében kihelyeztük a tanszékre és azon dolgoznak.”

„- Nagyon kis szám. Na, most ezek a közös kutatóhelyek működtetésével kapcsolatban én úgy látom, hogy mind a két oldalról van probléma. Mind az ipar, meg mind az egyetemek oldaláról van probléma.

- És mik ezek a problémák?

- Szerintem ez egy ilyen általános magyarországi helyzet. A magyar társadalom, az nem egy innovatív társadalom. Most ezt így hiába mondják, hogy ennyi, meg ennyi Nobel-díjasunk van. Csak az a baj, hogy ezek a Nobel-díjasok a Szentgyörgyi Albert kivételével nem Magyarországon kapták meg ezt a Nobel-díjat. Az innovációra való fogékonyság hiánya. Én ezt többek között én abban látom, hogy van egy új dolog, annak a bevezetése az nagyon nehéz. Tehát az egy külön csata és háború annak a megvívása, hogy egy kutatásfejlesztésben született eredményt átvigyek ipari alkalmazásba. Tehát nagy az ellenállás szemben, mert azzal foglalkozni kell, azzal dolgozni kell. Az még nem működik tökéletesen, arra még oda kell figyelni.”

„- Itt a SZTE mit tegyen azért, hogy a munkaerőpiaccal jobban együtt tudjon működni?

- Amit én problémának látok, az, hogy nincs átjárás az egyetemi és az ipar között. Az egyetemeken én nem látok olyan oktatókat, akik mondjuk az iparban járatosak és előadásokat tartanának. Az iparban nem látom azt az érdeklésé-

get, hogy bizonyos, mint ahogy mondtam a továbbképzőn megjelenének bizonyos ismereteknek a frissítés érdekében ilyen továbbképzések. Ezek szükségese-
sek lennének. Na, most bent az egyetemen, hogyha én most azt nézem, hogy a
hallgató nem hall arról, hogy amit most ő végez, labormunkát az ipar mely
területén jelenik meg...”

„ Most az egyetem meghirdeti, miért nem megy a mérnök továbbképzés?
Azért, mert az iparban az első, amit kihúznak, amikor költségcsökkentés van,
az oktatási költség, a tanfolyamokat húzzák ki, a konferenciát húzzák ki. Ez az
első. ”

„Bocsánat, most a vállalati belső szabályzatokat nem mi írjuk, hanem azt
a jogászok írják, meg. Nagyon szépen működik a szabályzatgyár az is brutális,
és ezekbe, szabályzatokba ez nincs benne, és én erre mondtam azt, hogy ezen
kell változtatni ezt végig, kell gondolni, hogy ő hogyan lehet ezekbe a szabály-
zatokba betenni azt, hogy úgy kössünk szerződést, hogy azt mondjuk az xy
egyetemnek, hogy ezt a munkát úgy végzed el, hogy ebben x doktoranduszt
fogsz alkalmazni.

- Akinek eleve mennyi pénzt adsz.

- És te fogod fizetni. Na, most ennek egy akadálya van az iparon belül. Én nem
tudom másnál, hogy van ehhez viszont tudni, hogy hosszú távú hogy mondjam
project ahhoz, hogy egy doktorandusz, biztosan álljon, a lábán 3-4 éves pro-
ject előtervezések kelljenek, hogy legyenek, sajnos ez szinte kivitelezhetetlennek
tűnik, most jelenleg számunkra tehát én igazából egy- másfél évet tudok előre
tervezni és egy-másfél évente mindig megújítom az előterjesztést, hogy ezt a
projectet továbbviszem.”

„- Ami jelenleg is szerintem a legnagyobb intenzitással működik az a
szakmai gyakorlat, diplomamunka, ilyesmi dolgok. Kooperációk, tehát közös
pályázatok ezek szerintem azért elég, diplomamunka, közös pályázatok. E ezek
azért működnek szerintem elég rendszeresen most is. Szerintem, legalábbis a diá-
kok szempontjából mindig jó, ha látják tényleg, hogy mi vár rájuk. Élesben
látják a dolgokat, nem pedig egy labor gyakorlat az egyetemen, azért ezerszer
kipróbált dolgokat csinálnak, amiket már évtizedek óta a laborvezetők összeál-
lítottak. És egyébként sokszor ez, én azt veszem észre, hogy ez, mondjuk ez nem
Szegeden történt, de észrevettem azt, hogy ennek sokszor az a hatása, hogy
ugye mindig működik a kísérlet, amit a képzés során a diáknak el kell végeznie,
ugye mert jól kipróbált dolgok, és amikor egy laborba kerül és az első kísérlet
megcsinálja és nem sikerül akkor sokkot kap.”

„- Pénz. Hiába van benne a felsőoktatási törvényben az, hogy a hallgató-
kat ki kell küldeni munkahelyekre, de hogyha... ha sem az egyetem nem kap
hozzá pénzt, sem a hallgató nem kap hozzá pénzt, sem a munkahely nem kap
hozzá pénzt. Tehát mi alapján fogadjon - most nem akarok semmilyen céget
megbántani- a Videotontólünk 10 hallgatót, hogyha a hallgatónak nincsen
pénze elmenni Székesfehérvárra és ott lakni plusz egy hónapig, a Videotonnak
nincsen pénze plusz munkaerőt foglalkoztatni azért, hogy ezekkel foglalkozzon
az egyetem. És az egyetem sem tudja semelyiket sem megtámogatni. Tehát
tipikusan olyan elem a mai magyar törvényi szabályozásban, ami a gondolata

jó, csak nincsen rá semmi. És az egész befullad. - Egyébként van megoldás. Tudományosan. A felsőoktatási rendszeren belül is van megoldás, mert a HÖK által megkapott pénzben ez benne van. A HÖK-nek lenne a dolga, hogy ezt finanszírozza. Bizonyos szempontból meg is csinálja. Harmadik dolog, ami a magyar rendszerben rossz egyébként az, hogy mindezekkel együtt és ez nem ellentmondás, hogy az előírt nyári gyakorlatos, szakmai gyakorlatos idő az meg kevés. Tehát maximálisan 6 hét van előírva. Ez a francia hallgatónő, aki itt van nálunk, 3 hónapra jött”

„Olyasmint oktatnak, ami nem kell senkinek. Egyrészt adott esetben van igazság, vannak olyan szakok, máshol természetesen, meg egyetemek, ahol nem annyira korszerű ismereteket oktatnak”

Összegzés

Kutatásunk első részében feltártuk, hogy a SZTE lézerfizikai képzései mennyire ismertek a munkaerő-piaci szereplők körében. Ezen adatokból kitűnik, hogy a lézerfizikához kapcsolódó képzések a jelen kutatás során vizsgált képzéseket tekintve a középmezőnyhöz tartoznak, ugyanakkor azonban nem számítanak a köztudatban stabilan helyet foglaló képzéseknek, így a képzés hatékony kommunikációja, pozicionálása, a fejekben történő megfelelő elhelyezése nem kerülhető meg.

Kutatásunk második részében ezután megvizsgáltuk, hogy az elemzett képzésekről hogyan vélekednek a munkaerő-piaci aktorok. A teljes minta összes eredményét tekintve (3. ábra), azt tudjuk megállapítani, hogy a SZTE lézerfizikai képzései munkaerő-piaci értéke a rangsor középső részén helyezkedik el a megkérdezett munkaerő-piaci szereplők szubjektív értékítélete alapján a projektben vizsgált képzések közül. A SZTE lézerfizikai képzései végzettségűeknek a válaszadóink döntő többsége szerint nem lesz nehezebb elhelyezkedniük a munkaerő-piacon, mint más diplomával (2. ábra).

Kutatásunk harmadik részében ezt követően az általános munkaerő-piaci kompetenciákat és készségeket elemeztük. A legfontosabb, általános jellegű munkavállalói kompetenciákra kapott adatokból jól kitűnik, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos szakmai és minőségi elvárások (*szakmai háttértudás, minőségi munkára törekvés, munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás, precizitás, önálló munkavégzésre való törekvés, szakmaszeretet, felelősségvállalás*) a legfontosabbak a munkáltatók számára. A lista végén található *a döntéshozatali képesség, a jó kommunikációs képesség, a gyakorlatorientált szemlélet és a csapatmunka, a munkatársakkal való együtt dolgozás képessége*. Ez azt

jelenti, hogy a divatos trendek sugallataival szemben a munkáltatók a munkavállalóktól alapvetően munkát várnak, azaz a szakmával kapcsolatos kompetenciák a legfontosabbak. A vizsgált képzéshez kapcsolódó cégek általi, az alkalmazandó munkavállalókkal szembeni általános elvárások jól követik a teljes minta esetében tapasztaltakat, elsődlegesen a szakmai, a munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák.

Vizsgálatunk negyedik részében az elemzett képzésre vonatkozó szakma-specifikus kompetenciákat tártuk fel két eszköz használatával: online kérdőíves vizsgálattal és a vizsgált képzés területén dolgozó szakemberekkel készített interjúkkal. A kérdések a képzéstől a munkaerőpiac által joggal elvárt konkrét szakmaiságot tükrözték, a válaszok megoszlását a 6. ábra mutatja. Nyílt kérdés alkalmazásával arra is lehetőséget biztosítottunk a válaszadóknak, hogy saját, önálló, a kérdéssorban nem szereplő igényt is megfogalmazhassanak. Ezek a következők:

1. IP Intellectual Property, szerzői jogok (4), Osvay Károly.
2. A lézerek felhasználási spektrumának, körének ismerete és az ehhez kapcsolódó fizikai, biológiai, kémiai folyamatok ismerete (5), Galajda Péter.
3. Robbanás Biztos (RB) szabályozások ismerete, Ex/ATEX, Explosion Proof (5), Puskás S.

Vizsgálatunk ötödik részében a felsőoktatás és a munkaerőpiac együttműködési lehetőségeit jártuk körbe. A munkaerő-piaci kapcsolatokra vonatkozó kérdőívünkben ennek a kérdéskörnek külön blokkot is képeztünk és az egyes megkérdezetteket a felsorolt együttműködési lehetőségek értékelésére kértük fel. Így megformálhatóvá vált a munkaerő-piaci aktorok kooperációs preferencia skálája (7. táblázat). Napjaink egyre növekvő munkaerő-piaci elvárása a munkáltatók részéről a frissen végzett munkavállaló felé, hogy a diploma mellett már több éves, releváns szakmai gyakorlattal és tapasztalattal is rendelkezzen még a munkába állás előtt; ez a gyakorlat és tapasztalat nyilván csak a tanulás mellett folyamatosan végzett munka mellett szerezhető meg.

1. Melléklet
5.a) táblázat

Fizika BSc lézertechnika elektronika szakirány, a kapcsolódó cégek általi általános elvárások

	Nagyon fontos	4	3	2	Egyáltalán nem fontos
1. Megfelelő szakmai háttértudás	16	7	0	1	0
2. Minőségi munkára törekvés	16	6	1	1	0
3. Precizitás	16	5	2	1	0
4. Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	16	4	3	1	0
5. A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	16	3	4	1	0
6. Számítógépes ismeretek	14	5	5	0	0
7. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	13	10	0	0	1
8. Gyakorlatorientált szemlélet	12	8	3	0	0
9. Felelősségvállalás	12	8	4	0	0
10. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	11	11	1	1	0
11. Önálló munkavégzésre való képesség	11	11	2	0	0
12. Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	11	11	2	0	0
13. Szakmaszeretet	11	9	3	0	1
14. Döntéshozatali képesség	11	9	3	0	0
15. Angol nyelv tárgyalási szintű használata	11	4	4	4	1
16. Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	9	13	2	0	0
17. Lényeglátás	9	12	3	0	0
18. Átképezhetőség, tanulékonyság	9	11	3	1	0
19. Kreativitás, problémamegoldó készség	9	11	4	0	0
20. Szabálytudat, szabálykövetés	9	10	5	0	0
21. Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	8	11	3	1	0
22. Nyelvtudás	8	10	2	3	1
23. Jó kommunikációs képességek	8	9	6	1	0
24. Prezentációs jártasság	8	6	8	2	0
25. Adatgyűjtés és szelektálás képessége	7	9	6	1	1
26. Lojalitás a munkahelyhez	6	13	4	1	0
27. Kapcsolatteremtő készség	6	6	12	0	0
28. Kezdeményezőkézség	5	12	7	0	0

29. A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismertetek	5	7	6	5	1
30. Időmenedzsment	3	15	4	1	1
31. Multikulturális környezethez alkalmazkodás	3	10	10	1	0
32. Az új dolgok iránti fogékonyság	2	12	10	2	0
33. Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	2	11	10	1	0
34. Jó szervezőképesség	1	11	10	2	0

5.b) táblázat

Fizika MSc lézerfizikus szakirány, a kapcsolódó cégek általi általános elvárások

	Nagyon fontos	4	3	2	Egyáltalán nem fontos
1. Megfelelő szakmai háttértudás	7	1	0	0	0
2. Az új dolgok iránti fogékonyság	5	3	0	0	0
3. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	5	2	0	1	0
4. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	5	2	1	0	0
5. Lényeglátás	5	2	0	1	0
6. Minőségi munkára törekvés	5	0	2	1	0
7. Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	4	4	0	0	0
8. A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	4	4	0	0	0
9. Önálló munkavégzésre való képesség	4	4	0	0	0
10. Kreativitás, problémamegoldó készség	4	4	0	0	0
11. Átképezhetőség, tanulékonyság	4	3	1	0	0
12. Precizitás	4	3	1	0	0
13. Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	4	3	1	0	0
14. Döntéshozatali képesség	4	3	1	0	0
15. Számítógépes ismeretek	4	2	1	0	1
16. Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	4	2	1	0	0
17. Felelősségvállalás	4	1	3	0	0
18. Prezentációs jártasság	4	1	1	1	1
19. Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	3	5	0	0	0
20. Szakmaszeretet	3	4	1	0	0
21. Lojalitás a munkahelyhez	3	2	2	1	0
22. Kezdeményezőképesség	3	2	2	0	1

23. Kapcsolatteremtő készség	3	2	2	0	1
24. Nyelvtudás	3	2	1	1	1
25. Angol nyelv tárgyalási szintű használata	3	2	1	1	1
26. A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	2	5	0	0	1
27. Gyakorlatorientált szemlélet	2	4	2	0	0
28. Jó kommunikációs képességek	2	4	1	0	1
29. Szabálytudat, szabálykövetés	2	4	2	0	0
30. Adatgyűjtés és szelektálás képessége	2	4	1	0	1
31. Időmenedzsment	2	3	3	0	0
32. Multikulturális környezethez alkalmazkodás	2	2	3	0	1
33. Asszertivitás (konstruktív érdekvényesítés)	1	5	1	0	0
34. Jó szervezőkészség	1	5	1	1	0

5.c) táblázat

Fizika MSc lézerfizikus szakirányú továbbképzés, a kapcsolódó cégek általi általános elvárások

	Nagyon fontos	4	3	2	Egyáltalán nem fontos
1. Megfelelő szakmai háttértudás	6	1	0	0	0
2. Az adott munkakörhöz kapcsolódó speciális szakmai fortélyok ismerete	6	1	0	0	0
3. Döntéshozatali képesség	5	1	1	0	0
4. Minőségi munkára törekvés	4	1	1	1	0
5. Jó munkabíró képesség (kitartás, agilitás, terhelhetőség, túlmunka vállalásának képessége, stressztűrés)	4	1	1	0	1
6. Gazdaságossági szemlélet, takarékoság a rendelkezésre álló erőforrásokkal	4	1	1	0	0
7. Az új dolgok iránti fogékonyság	3	4	0	0	0
8. Alkalmazkodóképesség, flexibilitás	3	4	0	0	0
9. A szakmai ismeretek alkalmazási készsége	3	3	1	0	0
10. Gyakorlatorientált szemlélet	3	3	1	0	0
11. Szakmaszeretet	3	3	1	0	0
12. Munkával való azonosulás, munkához való hozzáállás	3	3	0	1	0
13. Kreativitás, problémamegoldó készség	3	3	1	0	0
14. Számítógépes ismeretek	3	2	1	0	1
15. Átképezhetőség, tanulékonyság	3	2	2	0	0
16. Felelősségvállalás	3	2	2	0	0
17. Precizitás	3	2	1	1	0

18. Szabálytudat, szabálykövetés	3	2	2	0	0
19. Lényeglátás	3	2	1	1	0
20. Csapatmunka, munkatársakkal való együtt dolgozás képessége	2	5	0	0	0
21. A munkavégzéshez szükséges jogi háttérismeretek	2	4	0	0	1
22. Jó kommunikációs képességek	2	3	1	0	1
23. Prezentációs jártasság	2	3	1	0	1
24. Kezdeményezőkézség	2	2	2	1	0
25. Kapcsolatteremtő készség	2	2	2	0	1
26. Angol nyelv tárgyalási szintű használata	2	2	1	1	1
27. Multikulturális környezethez alkalmazkodás	2	0	3	1	1
28. Önálló munkavégzésre való képesség	1	5	1	0	0
29. Nyelvtudás	1	3	0	2	1
30. Asszertivitás (konstruktív érdekérvényesítés)	1	3	2	1	0
31. Jó szervezőkézség	1	3	2	1	0
32. Időmenedzsment	1	3	2	0	1
33. Adatgyűjtés és szelektálás képessége	1	3	1	0	2
34. Lojalitás a munkahelyhez	1	2	2	2	0

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN

A MAGYAR NYELVŰ FELSŐOKTATÁS ÉS A MUNKAERŐPIAC A VAJDASÁGBAN

Bevezető

A dolgozatban, a Szerbiában/Vajdaságban fellelhető állapotokat elemzem a munkaerőpiac és a magyar tannyelvű oktatási kínálat összefüggésében. A tökéletesség igénye nélkül igyekszem néhány olyan megállapításhoz eljutni, amely a munkaerőpiac igénye és az oktatási kínálat közötti rést jellemzi.

Munkaerőpiac számadatai Szerbiában és Vajdaságban

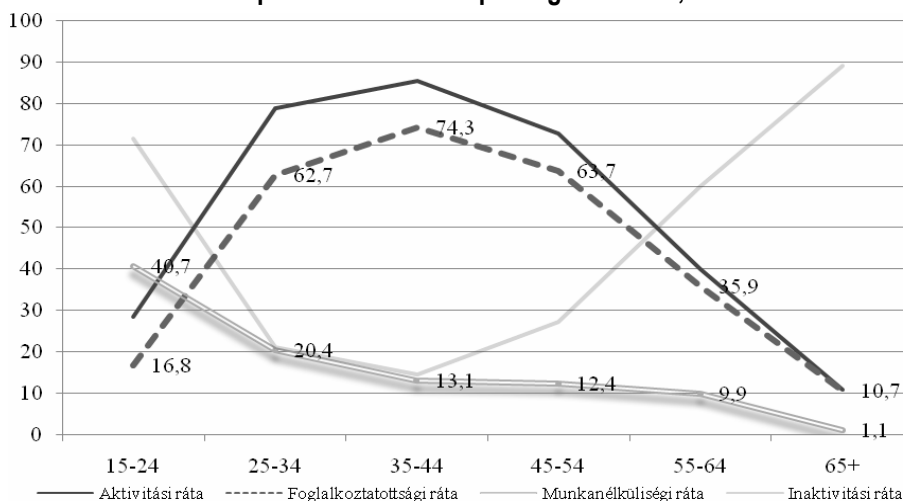
A szerb társadalom a Titói korszak után folyamatosan megéli a munkanélküliségtől való félelmet. A munkanélküliség jelensége a munkaerő nem megfelelő kínálatának (szakképzettség, mobilitás, flexibilitás hiánya) az eredménye. A gyors elhelyezkedés esélyei kicsik, a munkanélküliség átlagos „átmeneti” állapota gyakran hosszú évekig tart. A piac működési zavarai és a társadalom-gazdasági szerkezetváltás bizonytalanságaival a munkanélküliség mind nagyobb méreteket ölt⁶⁹.

Szerbiában 2009-ben (*EUROSTAT* munkaerő állapot-jelentés *ARS*, 2009) a munkaerőpiac szereplői így jellemezhetők: az ország összlakossága 7.528.262, ebből a 15 évnél fiatalabbak száma 1.177.934 (16%), míg a 15 évnél idősebbek száma 6.350.328 (84%). A 15 évnél idősebb lakosság 35,1%-a foglalkoztatott, 6,5%-a munkanélküli, míg az érintett szerb populáció 42,8%-a inaktív. Az inaktív lakosság teljes száma 3.219.048, az aktív lakosság száma 3.131.280 (*ARS*, 2009). Az aktív lakosság 84%-a foglalkoztatott, 16%-a munkanélküli. A foglalkoztatottak megoszlása: (1.) a foglalkoztatott munkások 1.780.758 (57%), (2.) az önfoglalkoztatottak 626.999 (20%), ebből 83% önálló vállalkozó, (3.) a kisegítő családtagok száma 234.929 (7%) (*ARS*,

⁶⁹ A gazdasági szerkezetváltás és magánosítás következményeként 2001. és 2006. között a munkanélküliség 11%-ról 21,6%-ra emelkedett (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet adatai).

2009). A szerb munkaképes lakosság foglalkoztatottsági rátája (51%) Európai viszonylatban alacsony.⁷⁰ (ARS, 2009). Mivel a szocialista társadalmi-gazdasági formáció nagyvállalati struktúrája nem volt versenyképes, helyüket a mikro vállalatok váltották fel⁷¹ három perspektíva ágazatban: kereskedelem, építőipar, ingatlanok.

A korcsoportokra bontott népesség aktivitása, 2009



Forrás: ARS, 2009

A munkanélküliek csoportjában elsősorban a középfokú végzettséggel rendelkezők részaránya nagy (68,5%). Az általuk képviselt munkaerő kínálat nem megfelelő, mert az országban igen keveset tettek a szakoktatás reformja, a felnőttképzés, a versenyképes tudás, kompetencia terén (Takács, 2008). A fiatalok között kifejezetten magas a munkanélküliség. A munkanélküliek 36%-a először keres munkát. 65%-uk az elhelyezkedésre 1–10 évet is vár.

⁷⁰ 2009 júniusában a környező országok foglalkoztatottsági rátája: EU27 65,9%, Bulgária 64%, Csehország 66,6%, Magyarország 56,7%, Ausztria 72,1%, Románia 59%, Szlovénia 68,6%, Szlovákia 62,3%, Horvátország 57,8%. A munkanélküliség alakulása: EU27 8,9%, Bulgária 6,5%, Csehország 6,5%, Magyarország 9,6%, Ausztria 4,8%, Románia 6,4%, Szlovénia 6%, Szlovákia 11,2%, Horvátország 9,2% (EUROSTAT, 2009).

⁷¹ 2006-ban az újonnan alapított cégek 99,3%-a kisvállalkozás (Arandarenko-Ognjenović, 2008).

A munkahely elvesztése 2009-ben gazdasági ágazatok szerint: feldolgozóipar 23%, kereskedelem 23%, oktatás 15%, ingatlanügylek 9%, építőipar 6%, közlekedés és vendéglátóipar 4–4% (RSZZ, 2009). Legtöbb köztük a nem megfelelő képesítésekkel rendelkező munkaerő.

A munkaképes lakosság foglalkoztatási rátája *Vajdaságban* a férfiak esetében 70,8%, nők esetében 50,7%. A régió munkaképes lakosságának aktívítási rátája 2,2%-al alacsonyabb a Közép-szerbiai aktivitási rátától. A foglalkoztatottsági ráta a régióban 1,7%-al alacsonyabb, mint Közép-Szebiában. A munkanélküliség a Vajdaságban magasabb, mint Szerbiában, illetve Közép-Szerbiában (15,8%). 2009-ben a munkanélküliek száma majdnem kétszázezer fő (199.902), ebből 12,4% a 25-29 évesek (Sokić M., 2009). A tartományban sok a munkatapasztalat nélküli munkanélküli, köztük pedig a fiatalok és nők, első munkát keresők, gyakornokok, rokkantak, 50 év felettek.

A regionális foglalkoztatáspolitikai tervezése során a munkanélküliek hatalmas tömegei miatt az ex post intézkedések szükségesek, ugyanakkor a jövőbeli munkavállalókkal szemben a foglalkoztatáspolitikai ex ante intézkedései kellenek (karrierirodák, tanácsadás, felnőttképzés). A Nemzeti Foglalkoztatásügyi Hivatal munkájában aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai intézkedések is jelen vannak, de hiányzik a hivatal munkájában a monitoring bevezetése és a partnerség kiépítése a foglalkoztatásban érdekelt intézmények között (iskolák, munkáltatók, munkavállalók). Az egyes régiók lakosságának határon túli mozgása közös foglalkoztatási problémák, országhatáron átívelő munkaerőpiac és képzési rendszer kialakítását teszik szükségessé.

Az etnikai alapú munkaerő-piaci egyenlőtlenségek is fellelhetők Szerbiában. A magyarság pozícióvesztésére kimutatható. Az országos, illetve a vajdasági átlagnál is alacsonyabb a magyarok körében az elitfoglalkozások részaránya (pl.: közalkalmazottak, bírók, rendőrök). A magyarok 1/3-a mezőgazdasági munkás, míg további 1/3-a feldolgozóiparban, építőiparban dolgozik (Gábrity Molnár, 2008). A leghátrányosabb helyzetű etnikai csoportot a romák képviselik. A teljes roma populáció 60%-a munkanélküli (RZZS, 2008).

Az oktatás hatékonysága Vajdaságban

A lakosság iskolavégzettségi szintje nem kielégítő, a gazdasági elvárásokhoz képest. A lakosság kevesebb, mint a fele rendelkezik középszintű szakképesítéssel. A szerbiai felsőoktatás⁷² reform-orientált és tömeges. Vajdaságban Újvidék egyetemváros mellett Szabadka a második számú felsőoktatási központ. A hallgatói létszám Vajdaságban 2001–2009 között átlagosan 44%-ot nöött; ezen belül Újvidéken 1997–2009 között 68%-os, Szabadkán viszont mindössze 13%-os a növekedés (az országos adatokhoz képest ez 12%-al alacsonyabb hallgatói növekedési jelent). Az ezer lakóra jutó hallgató-mutató Magyarországon 37,0 Szerbiában 32,2. Szegeden kimagasló 129,5, míg Szabadkán csak 30,7. A többi kistérségben jóval az országos átlag alatt marad az egységnyi lakóra jutó hallgatók száma (INNOAXIS, 2011).

Szerbia felsőoktatási intézményei között szerepelnek állami, külföldi és hazai kihelyezett és magánkarok. Észak-vajdaság felsőoktatása látszólag szerteágazó, a szakmaiság, a társadalom-gazdasági térszerkezet, a munkaerőpiaci elvárások ugyanakkor koncentráltabb megoldásokat igényelnének. A magyarok régióban a felsőoktatási intézmények megosztódnak. Egyébként a felsőoktatás nem mutat egységes képet a szerb határ mentén, ugyanis az állami tulajdonú tradícióval rendelkező, kihelyezett egyetemi karok és a főiskola képzés programjait 2004-től kezdve „felhígították” a belgrádi, újvidéki, Novi Pazar-i magánkarok. A hallgatók így „szétszóródnak”. A kevés szakválaszték miatt a magyar hallgatók elsősorban az újvidéki, szabadkai, szegedi és budapesti felsőoktatási intézményeket, továbbá a szabadkai magán intézményeket részesítik előnyben. A hivatalos statisztika szerint, valamint a magánkarokon hallgatói jogviszonnal rendelkező hallgatók számát megbecsülve a teljes észak-vajdasági hallgatói kontingens körülbelül hétezer fő.

A továbbképzésben a társadalomtudományok és a humántudományok terén nő az érdeklődés, míg a mezőgazdaság a műszaki tudományokban csökken, habár Vajdaságban az érdeklődéskörben maradtak a természettudományok és a műszaki mesterképzés. Csökkenő tendenci-

⁷² Szerbiában az egyetemisták száma 235 940 fő (2010). 93% állami felsőoktatási intézményben (222 000), 7% magánkarokon tanul (16 710) (Ivošević–Miklavič, 2009). A tanárok száma 12 884 (ebből 8 150 oktató és 4 734 tudományos munkatárs). Szerbiában a tanár-hallgató arány 1:29, amely rossz mutató. Megjegyzem, hogy Magyarországon a 2009/2010-es tanévben a hallgatók létszáma 370 331, a felsőoktatási oktatók száma 21 934.

ával specializálnak az egészségügyesek, de még mindig ők vannak legtöbbször a posztgraduális képzésben; őket növekvő tendenciával követi a társadalomtudományi, közgazdász-menedzseri és a jogi szakma.

Szerbiában/Vajdaságban a felnőttképzési reform terén még zömében *felkészületlenek az állami oktatási intézmények*, ugyanis nem eléggé hatékonyak a felnőttképzési programok, a munkanélküliek átképzésének megszervezéséhez, az oktatási rendszer hiányos és nem gyakorlatias. A legnagyobb problémát a szakközépiskolák szakmakínálata képezi. Ezt erősíti az a tény is, hogy a 19-25 éves középiskolát végzettek képezik a munkanélküliek 12,1%-át.

Adatok a magyar tannyelvű oktatásról Vajdaságban

Az európai tendenciáknak megfelelően Vajdaságban is tapasztalható az iskolarendszer reformjának köszönhető expanzió, de ez még nem csökkentette jelentősen a kisebbségek esélyegyenlőtlenségét. A magyar tannyelvű közoktatási iskolahálózat nem autonóm, hanem része a szerb iskolarendszernek. Legtöbb magyar tanuló Szabadka és Zenta községekben tanul. A többen magyar középiskola-központnak számít még Topolya, Magyarkanizsa, Óbecse és Ada. A legtöbb magyar középiskolás a gimnáziumok után érdeklődik, majd a szakiskolák profiljaiban a mezőgazdaság, élelmiszer-feldolgozás szakon van, aztán az elektrotechnikusok következnek, majd az egészségügyi technikus. Népszerű még a gépész és a közgazdász. Legtöbb első éves egyetemista/főiskolás azokra a karokra iratkozik, ahol legalább részben magyar oktatás is folyik. Évenként, mintegy félezer elsős magyar egyetemista közül legtöbbször a szabadkai Közgazdaságit választják, majd a Természettudományi-matematikai kar valamely szakirányán szóródnak szét. Az újvidéki Műszaki fakultás tradicionálisan közepesen vonzza a magyarokat, míg a többi karon már csak kiscsoportokban vannak. Vajdaságban csökkenő tendenciával specializálnak az egészségügyesek, de még mindig ők vannak legtöbbször a posztgraduális képzésben; őket növekvő tendenciával követik a társadalomtudományosok, közgazdász-menedzserek, jogászok.

Az egyetemen diplomázott magyarok száma aggasztóan kevés a többségi nemzet egyetemi diplomásainak számához viszonyítva. A *lemaradás* kb. 3%. A magyar egyetemisták részaránya Vajdaságban, alig több mint 6%. A vajdasági magyarok viszonylagos lemaradása az iskolai végzettség alapján (főleg az egyetemi végzettség terén) nem a

gyengébb képességeik miatt van, de esélyegyenlőségük csökken az államnyelv ismeretének hiánya és az anyanyelvű iskolai tagozatok, vagy a minőséges tanárok, tankönyvek nélkülözése miatt. A vajdasági magyar oktatás javításához fontos: a megfelelő közoktatási hálózat, jól képzett oktatók, fejlett infrastruktúra anyanyelvi és szakkönyvellátottság, szakkollégiumi rendszer, iskolabuszok; a magyar nyelvű tanítói-tanári kézikönyvek és tankönyvek.

Vajdaságnak a további marginalizálódás fékezéséhez, mobil, a munkaerőpiaci változásokra gyorsan és hatékonyan reagálni tudó munkaerő kell. A szakképzés piaci igényekhez való igazítása (mezőgazdasági, élelmiszeripari, feldolgozóipari, vendéglátási gyakorlat-orientált képzés fejlesztése), üzemek, vállalkozások, kamarák és szakiskolák közötti szoros együttműködést feltételez.

Kutatásaink (*Gábrity Molnár*, 2006) szerint a magyar fiatalok *több mint a fele tanulna tovább* valamilyen felsőoktatási formában. Elsősorban a közgazdasági, műszaki és informatikai szakon tanulnának. Tervezik a pedagógia, illetve a bölcsészeti szakokat is, de természettudományi, mezőgazdasági és jogi képzést már jóval kevesebben (az utóbbiak képzése nem folyik magyar nyelven). A fiatalok szeretnék piacorientált szakon anyanyelvű oktatásban részesülni. Ebben csak a pedagógusszakok, üzleti főiskola, kertészeti és mérnökképzés áll a rendelkezésükre.

Szerbiában önálló, magyar felsőoktatási rendszer nincs. Magyar felsőoktatás csak a Magyar Tannyelvű Tanítóképző Karon működik Szabadkán. Még néhány intézményben van részleges magyar oktatás: Építőmérnöki Kar, Közgazdasági Kar (mindkettő Szabadkán) és a Bölcsészettudományi Kar Magyar Nyelv és Irodalom Tanszékén, kétévenként a Művészeti Akadémián (Újvidéken), illetve a szabadkai Műszaki Szakfőiskolán és az Óvóképző Főiskolán. Az anyaországi kihelyezett tagozatok konzultációs központokban folytatott távoktatási formaként működnek (Kertészeti Főiskola Zentán). Az ott szerzett diplomáik honosítása elkezdődött.

Összegzésként megjegyzem, hogy a vajdasági felsőoktatás helyzetét néhány jelentős tényező nehezíti:

- Az Újvidéki Egyetemen 2008/09-ben a közgazdász-menedzser képzés állt a legkeresettebb szakmák élén (61%-os túljelentkezés), majd a bölcsészeti karok (56%), művészet (36%), továbbá az orvostudományi kar (17%), és a természettudományi és matematika kar (10%) következett. (*Takács*, 2010).
- Vajdaságban a magyar diákok egyre nagyobb számban iratkoznak főiskolákra, míg az egyetemen tanulók száma nem kielégítő. Az esélyegyenlőség (etnikai és a periferikus regionális

vonatkozásban is) tény, így a vajdasági magyar egyetemisták részaránya fele akkora, mint a vajdasági 20 és 35 év közötti lakosságé: 5,59% a magyaroknál, míg 11,5% a vajdasági lakosság esetében (Takács, 2008).

- Az összes egyetemista részarányában a magyarok száma alig haladja meg a 6%-ot (Gábrity Molnár, 2006), ami elenyésző a magyarság 13%-os részarányához képest a Vajdaság lakosságában.
- A felsőoktatás rendezetlen helyzete miatt az etnikai közösségek hallgatói korlátozott lehetőségekkel szembesülnek (iskolaválasztási preferencia, tannyelv, földrajzi és racionalitási elveken alapuló iskolaválasztás, költséghatékony viselkedés).
- Az egyes tudományterületek megoszlása az etnikai közösségek között eltérő. A magyaroknál egyoldalúan kimagaslik a társadalom- és humántudományok részaránya (a magyar hallgatók 44,7%), míg a többi tudományterületen alulreprezentáltak (Takács, 2010).
- A műszaki és technológiai tudományok iránt alacsony az érdeklődés. Felvetődik a kérdés, hogy a magyar fiatalok miért nem igyekeznek megfelelni a munkaerőpiaci igényeknek? Megoldás lehet multidiszciplináris, új szakpárok beindítása, a régió gazdasági és piaci igényeivel összhangban.
- A fentiekben említett iskolapreferenciák, valamint a szűkös kínálat (választási lehetőség) miatt a Szabadka környékén lévő karokon (főiskolákon) túljelentkezés alakul ki, függetlenül attól, hogy a szakmának van-e piaci létjogosultsága. Hat-hét intézményben zajlik Szabadkán a pedagógus és a közgazdász-képzés.

Munkavállalási lehetőségek

A friss diplomások többsége úgy véli, hogy tanulmányai befejezése után *több évig kell várnia megfelelő munkára*. Szakma- és munkahelyválasztás terén a szerbiai/régióbeli munkaerőpiaci tényezők a döntőek, nem pedig az európai normafeltételek. A fiatalok többsége nem végez a képzettségének megfelelő munkát, mert megfelelő munkalehetőség hiányában kénytelenek mást elfogadni. A kedvező munkalehetőségért a fiatalok készek szakmai továbbképzéseken részt venni, új készségeket elsajátítani és idegen nyelvet tanulni, de akár külföldre távozni is.

A presztízsszakmák a vajdasági fiatalok szerint: menedzser, banki/pénzügyes, informatikus, programozó, szakorvos, fogorvos, állatorvos, patikus, közgazdász, könyvelő, ügyvéd, egyetemi tanár, logista, építészmérnök. Nem igényelt szakmák általában a pedagógus (óvónő és tanító, nem pedig tanár), fémmegmunkáló munkás, fodrász, vegyész, gépkocsivezető, kertész, bölcsész (kivéve a pszichológust és az angol nyelvészt), kereskedő-eladó.

A gazdasági térszerkezet, valamint a társadalmi (politikai) közeg változásával alakul a régió humántőke iránti igénye is. A piacorientált-ságot figyelembe véve az intézmények hiányszakmákként a következőket emelik ki (*INNOAXIS* 2010): útépítő szak, városrendezési és kommunális szak (erre van részleges kapacitás Vajdaságban), mechatronika, műszaki kommunikációs menedzsment, logista, környezetgazdálkodói agrármérnöki szak.

A magyarországi felsőoktatási intézményekben tanuló szerbiai/vajdasági magyar hallgatók száma igen jelentős. 2010-ben számuk minden magyarországi képzési formán 1 385 fő (*Nemzeti Erőforrás Minisztérium*, 2011). Ha figyelembe vesszük, hogy az Újvidéki Egyetemen összesen 3 152 hallgató tanult, megállapíthatjuk, hogy 2010-ben a mintegy 4 500–4 700 fős teljes magyar hallgatói kontingens 30–35%-a tanult Magyarországon. Visszatérésük, itthoni elhelyezkedésük nehézkes és problémás, nagy az emigrációs veszteség.

Konklúzió

Szerbiában az egyetemen diplomázott magyarok száma még mindig alacsony a többségi nemzet egyetemi diplomásainak számához viszonyítva (a lemaradás kb. 3%-os). A közvéleményben folyamatosan tudatosítani kell, hogy érdemes magyar nyelven tanulni Vajdaságban. Ezt a feladatot vállalta magára az utóbbi évben a Magyar Nemzeti Tanács. Az oktatásfejlesztési stratégiában intézményfejlesztésről foglal állást, azonban még nem sikerült nagy lépéseket tenni: „A tanári mesterképzések akkreditálásával megeremthetnének a feltételek a Tanítóképző Kar Pedagógiai Tanítóképző Karrá alakulásához. Ugyancsak célunk, hogy Szabadkán egyetemi szintre emeljük a műszaki képzést a jelenlegi szakfőiskola átalakításával...” (*MNT, Oktatásfejlesztési stratégia 2010-2016*). A politikailag is összehangolt háttértámogatások, a pénzügyi konstrukciók, sőt még a koncentrált szakemberi ténykedések is hiányoznak ebben a kérdésben.

A hallgatói létszámnövekedés és a továbbtanulás ösztönzését, az ösztöndíjazást⁷³, mint fontos oktatáspolitikai eszközt a Magyar Nemzeti Tanács sikeresen beindította. Újvidéken egy új Szakkollégium építését támogatta és sikeres a diplomahonosítási programja is. Az államilag finanszírozott első éves hallgatók támogatása nem csak pénzbeli, hanem egy sajtószerű felvételi felkészítő (ha kell szerb nyelvi), a beiratkozás után pedig a tutoriális foglalkozásokat is magába foglalja. Ez a demonstrátori kommunikációs rendszer abban segít, hogy a támogatott magyar elsőévesek körében jó tanulási gyakorlat alakuljon ki, a követelményrendszer teljesítésének céljából.

A bezáruló szakválasztás támogatása céljából fontos a vajdasági és a magyarországi intézmények kapcsolata. A Budapesti Corvinus Egyetem Kertészettudományi Karának zentai kihelyezett képzése támogatja a diákcsere programokat, bekapcsolva az újvidéki Mezőgazdasági Kar diákjait, akik így néhány héten át Budapesten tanulhatnak. Szabadka és Budapest, ritkábban Szeged és Pécs között intenzív magyar–magyar tanácsere is zajlik. Jó példa a vendégtanári foglalkoztatásban, a Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar és a Szabadkai Műszaki Szakfőiskola gyakorlata. Közös képzési programok akkreditálása lenne a határon átvívelő kapcsolatok egyik leginnovatívabb tartalmi formája.

A nem csak magyar lakosság képzését érintő intézkedésekben fontosnak tartom a tartományi és lokális térségfejlesztés összehangolását is. A vajdasági hatáskörök érvényesítésével (*NUTS2 régió*) stratégiai tervezésre van szükség és a munkaerő mobilitását szem előtt tartva kialakítandó az a társadalomgazdasági közeg, amelyben fejleszhető a humántőke versenyképessége. A községek szerepe az igényfeltárásban, a munkáltatói vélemények elemzésében, az érdekegyeztetések kezdeményezésében van. Több (magyar érdekeltségű) önkormányzat egységes fellépése segítheti a probléma átfogóbb felülvizsgálatát. Ehhez járulna hozzá a magyarok lakta térség (8 önkormányzat) stratégiai fejlesztési programjának a kidolgozása, összehangolva a Vajdaság fejlesztési programjával.

A vajdasági magyarság helyzete sajátos a Vajdaság és Szerbia gazdaságfejlesztésében, mivel gazdasági gyarapodása egyrészt kapcsolódik az ország (többségi nemzet) gyarapodásához, másrészt a vajdasági magyarság Szerbia és Magyarország kölcsönös előnyére, fontos összekötő

⁷³ A Felsőoktatási Ösztöndíjprogram a 2011/2012 tanévtől, pályázat útján meghirdetett anyaországi támogatásról szól, amit minden évben folytatnak. Az ösztöndíj minimálbérenyi havi juttatást biztosít.

szerepet játszhat a gazdasági kapcsolatok fejlesztésében. Fontos az is, hogy a Kárpát-medence léptékű növekedési stratégia (*Wekerle Terv*) céljainak elérése érdekében törekszik a szomszéd országokkal való partneri viszony kiépítésére, kölcsönös előnyök elvén alapuló közösen megvalósítható gazdaságfejlesztési programok azonosítására. Mivel az Európai Unió által nyújtott fejlesztési forrásokra is lehet majd támaszkodni, ezért a terv hozzájárulhat a vajdasági magyarok regionális politikai célkitűzéseéhez is.

Irodalom

- ARANDARENKO, M. – OGNJENOVIC, K. (szerk.) 2008: *Reforma tržišta rada u Srbiji i Slovačkoj*. Beograd: Ineko
- ARS 2009: *Anketa o radnoj snazi*. Saopštenje br. 155. Beograd: Republički zavod za statistiku
- Educatio–Országos Felsőoktatási Információs Központ, Educatio Kht. adatbázis-elemzések, Budapest. 2010. www.educatio.hu
- EUROSTAT 2009:
www.epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes
- GÁBRITY MOLNÁR I., 2006: Migrációs folyamatok. In: GÁBRITY MOLNÁR I.–RICZ A. (szerk.): *Kistérségek életereje – Délvidéki fejlesztési lehetőségek*. Szabadka: Regionális Tudományi Társaság. 69-72. o.
- GÁBRITY MOLNÁR I., 2008: A régió felnőttoktatási rendszerének jellegzetességei. In: GÁBRITY MOLNÁR I. (szerk.): *Képzettek a jövő. A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában*. Szabadka: Regionális Tudományi Társaság. 31-108
- INNOAXIS 2011. The borderline as an axis of innovation kutatási IPA projektum: *Oktatás és ifjúság záró javaslatok*. Projektpartnerek: MTA Pécsi Regionális Kutatóközpontja, kecskeméti Alföldi Tudományos Intézet, Regionális Tudományi Társaság Szabadka.
- IVOŠEVIĆ, V. – MIKLAVIĆ, K. 2009: Financing higher education: comparative analysis. In: VUKASOVIĆ, M. (ed.): *Financing higher education in South-Eastern Europe: Albania, Croatia, Montenegro, Serbia, Slovenia*. Centre for Education Policy. Belgrade. 64-110
- MNT, Oktatásfejlesztési stratégia 2010-2016. <http://www.mnt.org.rs>
- RSZZ 2009: *Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji*. Saopštenje br. 85. Beograd: Nacionalna služba za zapošljavanje.

- SOKIĆ, M. et al. (szerk.) 2009: AP Vojvodina. Socio-ekonomski profil. Novi Sad: Vojvodina – CESS.
- TAKÁCS Z. 2008: A munkaerő-kompetencia és az oktatás viszonya. In: GÁBRITY MOLNÁR I.– MIRNICS ZS. (szerk.): Regionális erőnlét – a humán erőforrás befolyása Vajdaságban. Szabadka: Magyarságkutató Tudományos Társaság. 267-292
- TAKÁCS Z. 2010: Egyetemalapítási helyzetkép a Délvidéken. Abszolutóriumi dolgozat – összegzés. In: SOMOGYI S. (szerk.): Évkönyv 2009. Regionális Tudományi Társaság. Szabadka. 61-85
- WEKERLE TERV, A magyar gazdaság Kárpát-medencei léptékű növekedési stratégiája 2012. Budapest: Nemzetgazdasági Minisztérium. <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-minisztrium/-belgazdasagert-felelos-allamtitkarsag/hirek/wekerle-terv>

SZERGEJ BISZTRJANCEV
– DMITRIJ SZAVCSUK

AZ OROSZ FELSŐOKTATÁSI RENDSZER DIPLOMÁSAINAK ELHELYEZKEDÉSI ÉS MUNKAERŐ-PIACI KILÁTÁSAI*

A mai orosz felsőoktatás kulcsproblémáját a frissen végzett hallgatók munkaerő-piaci elhelyezkedése jelenti. A kérdés mindenkit érint, függetlenül attól, hogy idén vagy jövőre végez, illetve, hogy nagy- vagy kisvárosban szerzi meg a diplomáját. Ebben a tanulmányban megpróbálunk rámutatni e kérdéskör néhány szociológiai összetevőjére.

A fiatal szakemberek és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkaerőpiaca egy olyan speciális társadalmi szférát jelent, ahol két társadalmi szereplő elvárásai közelítenek egymás felé. Az egyik oldalt a felsőoktatási rendszer, valamint az orosz egyetemek diplomás hallgatói képviselik. A másik oldalról pedig jelen van az ipari szféra igénye (amely lehet akár anyagi, társadalmi, állami, vagy privát jellegű) egy olyan új módon képzett munkaerő iránt, amely pontosan tisztában van a modern szakmai gyakorlat sajátosságaival, és amelynek eltökélt szándéka, hogy munkába álljon. Ez a piac egy olyan pontosan körülhatárolható szegmenst képez, amelyet a felsőoktatási rendszer legújabb szakmai képzéseinek mechanizmusai teremtettek meg. E piac volumene nyomom követhető az Oktatási és Tudományos Minisztérium hivatalos honlapján is. Érdemes megjegyezni, hogy annak ellenére, hogy a Minisztérium igyekezett csökkenteni az állami férőhelyeket a felsőoktatási szférában, az orosz egyetemeken még sincs szembevethető változás a diplomával rendelkezők fiatalok számában. A statisztikák szerint a legtöbb álláskereső rendelkezik egyetemi diplomával. Legnagyobb részük a végzést követő két hónapon belül munkába áll. Előfordul azonban, hogy a munkaerőpiac egy időre befagy, hogy a következő év végzőseit is be tudja fogadni. Ez a fajta ciklikusság a fiatal szakemberek munkaerőpiacának sajátos jellemzője.

* Bystriantsev, Sergey – Savchuk, Dmitriy: Labor market and higher education in Russia. Kézirat. Fordította: Darvai Tibor

A gazdaság, akár növekvő akár hanyatló tendenciát mutat, meghatározó azon tényezők közül, amelyek befolyásolják a diplomások munkaerő-piaci helyzetének változását. Így a gazdaság aktuális függvényében a diplomások társadalmi csoportja jelenthet egyben innovációs, de akár tehetetlenségi erőt is. A gazdasági fejlődés jelenlegi oroszországi állapotát innovatívnak nevezhetjük. A közgazdász és társadalomtudományi gondolkodó Joseph Schumpeter (1961) bebizonyította, hogy milyen fontos a gazdaság innovatív fejlődése azokban az időkben, amikor a technikai fejlődés visszafordíthatatlanná válik. Az innovációs folyamat és az iránta való erőteljes érdeklődés szorgalmazása szoros összefüggésben áll egy újfajta gazdasági fejlődés beindulásával. A fejlődés alapját képzik a gyártó üzemek felszereltségének és magának a gyártás folyamatának folyamatos naprakésszé tétele, a legújabb technológiák, termékek és szolgáltatások megjelenését követve. Az egyre erősödő világpiacon versenyezni közepette az innováció vált a gazdasági fejlődéshez vezető legfőbb úttá. Ebből a szempontból a munkaerőpiac és a felsőoktatás közötti együttműködő viszony lesz a gazdasági fejlődés alapja (Avraamova, 2006). E kapcsolat nagyrészt a magas színvonalú szakmai iskolák és egyetemek diplomásai alkotta munkaerőpiac által valósulhat meg, míg nélküle az újabb technológiák folyamatos tervezése és alkalmazása, valamint az egyre újabb termékek terjesztése a piacon elképzelhetetlen lenne.

Most, hogy az orosz gazdaság fellendülésének szemtanúi lehetünk, egyes elemzők és közszereplők szerint, az oktatási rendszer, beleértve a felsőoktatást is nem biztosít elég szakképzett munkaerőt a növekvő gazdaság számára. A gazdaság szűkében van a magasan képzett munkaerőnek, munkásoknak, mérnököknek és műszaki szakembereknek. Tévedés lenne azt feltételezni, hogy napjainkban az egykori szovjet gazdaság újraéledése zajlana, melynek alapjait a tömeggyártást előtérbe helyező ipari telepek és az ipari munkásság uralta társadalom jelentette. Azon próbálkozások, amelyek az egykori ipari óriások újraélesztésére és támogatására irányulnak általában veszteséggel és csőddel járnak. Egy posztindusztriális és globalizált társadalomban az ipari alapokon nyugvó gazdasági rendszer újjáélesztése lehetetlen vállalkozás. A felsőoktatásnak olyan szakembereket kellene képeznie a posztindusztriális gazdaság számára, akik képesek az innováció megvalósítására.

A modern Oroszországban is a posztindusztriális gazdaság jelenlétének lehetünk szemtanúi. Az iparosításnak az a korszak lezáródott, amelynek során egy gyárban több ezer embert foglalkoztatnak. Helyettük magas termelékenységű vállalatok jöttek létre, ahol mindössze csak pár tucatnyi ember dolgozik. Ha a két munkamegosztási formát nézzük,

akkor megállapítható, hogy adókötelezettségi formájukat és termelékenységüket tekintve egyformák, de a munka határfoka a poszt-indusztriális cégeknek sokkal magasabb. Az autóipar lehet az egyik legjobb példája ezen posztindusztriális változásoknak. A nemzetközi autóipar jellemzőjévé vált, hogy a munkafolyamat több egymásra reflektáló termelési fázisra bomlik, amely számos különböző üzemben történik, ahol más és más alkatrészeket készítenek. Ugyanakkor ezen eljárás bonyolult adminisztratív rendszert is igényel. Az effajta szervezeti struktúra kis cégekből épül fel, ahol a cégek különféle alkatrészeket gyártanak, amelyekből más és más országokban szerelnek össze autókat. A legjelentősebb multinacionális autógyártók dolgoznak ezzel a munkaszervezeti formával, például a Citroen, a Ford, a Renault és a Toyota. Ez a munkaszervezeti forma más ipari ágazatokra, többek között a bányaiparra (olaj, gáz, szén) is jellemző. Az ilyen típusú cégeknek már más módon képzett szakemberekre van szükségük. Ugyanakkor a munkaerő szerkezetének változása a gazdaság más területeire is kiterjedt. Az alkalmazotti struktúra és a szükséges munkaerő az építőiparban és a mezőgazdaságban is megváltozott. A fontosabb változások közé tartozik, hogy a gazdaság átalakulásának hatására a mezőgazdaságban és az iparban jelentős munkaerő-kapacitás szabadult fel, amelyet a terciér szektor szívott fel. A szolgáltatói szektor két ágazatot foglal magában: az anyagi jellegű (közlekedés, kereskedelem, kommunális szolgáltatások, stb.) és nem anyagi jellegű szolgáltatásokat (közigazgatás, katonaság, biztonsági szolgáltatások, oktatás, egészségügy, művészet, tudomány, szociális szolgáltatások, marketing, hitelezés, biztosítás, stb.).

A szolgáltatói szektor átalakulása a legfőbb indikátora a posztindusztriális gazdasági rendszerbe való átmenetnek. Ebben az esetben a terciér szektor a GDP-nek több mint 50 százalékát adja. Ide tartoznak például az alábbi országok: Egyesült Államok (a szolgáltatói szektor a GDP 50%-át teszi ki), az Európai Unió országok (a szolgáltatói szektor a GDP 69,4%-át adja), Japán (2001-ben a terciér szektor részesedése a GDP-ből 67,7%), Oroszország (2007-2008-ban a GDP 58-61%-át a terciér szektor szolgáltatja).

Az új technológiák megjelenése megköveteli az oktatás és a szakmai képzés fejlesztését, amely változásokat indít el az oktatás struktúrájában és minőségében. Több tényező is jelentősen befolyásolja a felsőoktatás diplomásainak munkaerőpiacát. Megfigyelhető, hogy a fejlett országokban jelentős a képzett munkaerő és ez a tendencia a fejlődő országokban is számottevő lesz. A munkaerőpiacot több tényező is befolyásolja, elsősorban a demográfiai és migrációs folyamatok, vala-

mint az is, hogy az adott ország milyen mértékben van jelen a globális munkaerőpiacon. Látható, hogy fokozatosan növekszik a bevándorlók száma, amely összefüggésben áll a globalizáció folyamatával és hatással van az egyetemi végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci számára és elhelyezkedésére. A magas színvonalú egyetemi képzéssel rendelkező külföldi szakemberek számának növekedése fokozza a versenyt az értelmiségi munkaerőpiacon.

A társadalmi és munkakapcsolatok túlszabályozása azon tényezők közé tartoznak, amelyek kedvezőtlen hatással vannak a munkaerőpiac értelmiségi szereplőire. Ez a folyamat a fejlett országokban az 1980-as évek első felében indult meg. A túlszabályozás állami kontrollt jelent, amelynek során az állam különböző formákban befolyásolja – foglalkoztatási formák, segélyek, szociális juttatások stb. – a piacot. Az egyetemi diplomások munkaerőpiacát egyre fokozódó alkalmazkodóképesség jellemzi a fejlődő országokban, ami lehetővé teszi, hogy szülőhazájukban dolgozzanak még akkor is, ha külföldön szereztek meg képzésüket. Ebben a Bologna-rendszer sokat segít, amely hatással van az orosz egyetemekre is.

Az előzőekben bemutatott faktorok, melyek jellemzően globálisak és nem lokálisak, pozitív hatással vannak a diplomások munkaerő-piaci helyzetére, de felvetnek a munkanélküliséggel kapcsolatos összetettebb kérdéseket abban az esetben, ha a munkaerő nem képes alkalmazkodni a gazdasági változásokhoz.

Jelenleg a világon nincsen olyan ország, ahol ne foglalkoznának ifjúságpolitikával. A gazdasági-technológiai versenyben részt vevő kormányok nem engedhetik meg maguknak, hogy ne támogassák azt az ifjúságot, amely ebben a gazdasági versenyben a legfőbb potenciáljuk lehet. Ezért van az, hogy mind a fejlődő és mind a fejlett országokban, GDP arányosan fokozatosan növekszik az oktatásra fordított kiadások összege. A frissen végzett diplomások számára nem előny, ha egy önszabályozó munkaerőpiacon kell helytállniuk. Az államnak aktívan részt kell vennie a munkaerőpiac alakításában, úgymint támogatnia kell a fiatal és képzett szakemberek elhelyezkedését, valamint szükséges előmozdítania a fiatal munkaerő mobilitását.

A fiatal szakembereknek sok nehézséggel kell megküzdeniük a munkaerőpiacra való belépés során, annak ellenére, hogy a munkaerőpiac igénye sokrétű, valamint, hogy az állam is igyekszik segítséget nyújtani az elhelyezkedésükben. A nehézségek okai a következők:

1. A legfőbb ok a gazdasági rendszer struktúrájának megváltozása (a posztindusztriális gazdaság létrejöttével), amely számára a hagyományos egyetemi képzés már nem felel meg. Hiszen a

szolgáltatói szektorban fokozatosan növekszik az igény a fiatal szakképzett szakemberekre, ugyanakkor a tradicionális gazdasági ágazatok fokozatosan háttérbe szorulnak, amelyeket a jelenlegi egyetemi oktatás céloz meg.

2. A következő ok a bölcsész és a természettudományos képzésben résztvevő hallgatók számának aránytalanságában rejlik, mert képzésük különböző anyagi erőforrásokat igényel és különböző országokban más és más módon finanszírozzák az egyes képzési formákat.
3. A nemzetközi cégek elvárják a fiatal szakemberektől a modern tudományos-technikai fejlődés eredményeinek ismeretét. Oroszországban jelenleg nincs igény az ilyen tudással rendelkező szakemberek csoportjára és jellemző rájuk, hogy alulfizettek.
4. A munkaerő-piaci migráció hatására a magasan képzett szakemberek számára lehetővé válik a mobilitás, de ez a jelenség a munkanélküliség veszélyét hordozhatja a helyi lakosság számára.
5. Nehézségek fakadnak abból, hogy az egyetemi diplomások tudása és a munkáltatók elvárásai között is jelentős különbségek vannak.
6. A következő probléma a hazai munkavállalók külföldre történő kivándorlása. E jelenség megítélése jelenleg Oroszországban heves viták tárgya. Ez idő szerint az orosz munkaerőpiacon túlnyomó többségben vannak az alap és középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók.

A technikai változásokra és a növekvő mértékű globalizációra adott válaszok nem merülhetnek ki a középfokú végzettséggel rendelkezők oktatásának fejlesztésében és az új munkaszervezeti formák egyetemi oktatásában, hanem ezekre a kihívásokra a szakmai képzés fejlesztésével kell válaszolni. Megállapítható, hogy a technológiai innovációk megváltoztatták a munkaerőpiac szerkezetét. Emiatt olyan szakembereket kell képezni a felsőoktatási rendszernek, akik képesek adaptálódni a technikai változásokhoz, valamint képesek önállóan gondolkodni és eredményesebben tudnak dolgozni, mint azok a szakemberek, akik „hagyományos” képességekkel rendelkeznek. Egy modern cégben a dolgozónak készen kell állnia arra, hogy szinte azonnal alkalmazkodni tudjon a technológiai változásokhoz. Egy modern egyetemi képzésben részesült diplomásnak nemcsak a saját specifikus szakterületéhez kell érteni, hanem a munkahelyén a termelés minden fázisában fellépő prob-

léma megoldásában kompetensnek kell lennie. Ugyanakkor a többféle képesség tudása már feltételezi a folyamatos továbbképzést is. A fiatal diplomások munkaerőpiacán láthatóan igény van arra, hogy az egyén képes legyen egy életút során többször szakmai profilt váltani, szemben azokkal, akik egy szakterületen teljesítenek kimagaslóan. Ezért az innovatív fejlődés a gazdaságban megteremti a kapcsolatot az oktatás és a munka világa között. Ez hosszútávon szükségessé teszi a dialógust a felsőoktatási, a gazdasági és az üzleti szféra között (Bystriantsev, 2010).

Észrevehető az, hogy egyre többen kerülnek be a felsőoktatási rendszerbe és a gazdaságnak egyre több felsőfokú végzettséggel rendelkező személyre van szüksége, ez pozitív hatással van a diplomások álláshoz jutásában. Habár a túlképzés hívei szerint a munkaerőpiacon megjelenik egy olyan tendencia, mely szerint a diplomával rendelkező személyek nagy része nem a végzettségének megfelelő szinten jut álláshoz, hanem olyanhoz, amely középfokú végzettséggel is betölthető. Ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy mind a gazdaságra, mind a társadalom egészére pozitív hatással van, hogy fokozatosan növekszik a felsőfokú oklevéllel rendelkezők száma (Lukichev, 2005). A felsőfokú túlképzettség döntő szerepet játszik a szakmai készségek és tudás iránt támasztott igény megjelenésében és új munkahelyek teremtésében.

A felsőoktatás fejlődése azt mutatja, hogy a munkaerőpiacnak szüksége van olyan alkalmazottakra, akik jó oktatásban részesülnek, jó tudással és kiváló munkavállalói kompetenciákkal is rendelkeznek. A munkavállalónak azért is kell rendelkezni többféle kompetenciával, mert a munkaerőpiacon történő gyors változások ezt megkövetelik. A sokoldalú kompetencia szoros összefüggésben áll a tervszerű, rendszerezett gondolkodással.

A munkaerőpiac és a képzési programok közötti harmónia a felsőfokú oktatás sikerességének legfontosabb indikátorává vált. A munkaerőpiac és a felsőoktatási rendszer átjárhatósága között lévő szakadék egyik legfőbb oka abban található, hogy az egyetemi oktatás nagy része még nem tért át az innováción és a kompetenciákon (általános és szakmai) alapuló modern posztindusztriális gazdaságnak megfelelő oktatási formákra. Ugyanakkor az egyetemek fokozatosan ez irányba haladnak. Erre jó példa, hogy az IT-technológiák oktatása egyre inkább hangsúlyos kérdéssé válik.

Mindemellett fennáll annak a veszélye, hogy az oktatás fokozatosan elüzetiesedik, üzletivé válik. A felsőoktatási rendszer teljes alárendelése a gazdaságnak, vagy a piac logikájának nem lenne hasznos, mert ez azt is jelentené, hogy az egyetemi szféra elveszítené függetlenségét.

Továbbá a diplomások munkaerőpiacának sajátos jellemzője, hogy az aktuális igényekre összpontosít és nem hosszútávú tényezőket vesz figyelembe. Emiatt a munkaerőpiac nem tudja előre jelezni, hogy a társadalomban milyen technológiai változások fognak történni.

Összességében megállapítható, hogy a felsőoktatási rendszer egy sajátos társadalmi szféra, ahol az oktatási és a szimbolikus tőke elosztása történik. A modern gazdaság fokozatosan posztindusztriális jelleget ölt, amely hatással van a felsőoktatási rendszerre. Ugyanakkor az élet-hosszig tartó tanulás elképzelés szerint az egyetemeknek lehetőséget kell kínálniuk arra, hogy a hallgatóknak lehetőségük nyíljon arra, hogy könnyen részt tudjanak venni a posztgraduális képzéseken.

Irodalom

- AVRAAMOVA E. M. (2006). Employers and higher school graduates at the labor market: mutual expectations. *Sociological Research*, 4. <http://www.isras.ru/files/File/Socis/1-6-2006/avraamova.pdf>
- BYSTRIANTSEV S.B. (2010). *Methodology and higher school graduates in sociological research. Monograph*. SPb, Publishing House of SPbSUEF.
- LUKICHEV G. A. (2005). Higher education and labor market: new paradigm of interaction. *Higher Education Today*, 6. 30-33.
- SCHUMPETER, J. A. (1961). *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. New York: OUP.

ABSTRACTS

Beck, Ulrich:
Future prospects and scenarios for employment
– an interim budget

Recently, the author's main focus of interest involves various issues on globalization and social changes. His basic approach suggests that we are now living in a new world the borderlines of which have become blurred and the foundations of which are still apt to change: we cannot perceive and form the new social reality – that is the second modernity – efficiently because our social institutions and their history still have their roots in the first modernity: in an era where full employment, the dominance of a nation-state policy based on national economy, working borders and clear regional identities would constitute the guiding principles and values. Beck believes that these principles do not anymore provide adequate solution to either of the key problems we have to face today. Debates over the future of employment give, therefore, the impression of a chaotic labyrinth.

Jóna, György:
The techniques of integration of higher education and employability

In this study we present the models of congruence of market labor and higher education system. It is a theoretical and not an empirical essay, the Polónyi and Tímár's assumption gives our paper's theoretical background – nevertheless we use some international dates to argue our scientific statements. This paper analyzes the process of congruence in aspect of economics of education. The higher education system and market labor is out of balance (this is not only true for Hungary) therefore their harmonization should be solved at international level too. The first important question is, who responsible for this. According to the Friedman's (liberal) model, the market mechanism can establish equilibrium and there is no need state intervention. In contrast, the most scientists argue that the public intervention should be not eliminated because it guarantees the effective, long-term operation and financial maintenance of higher education system. Finally, the arguments for and against government interventions were collected, which is basically determined nowadays Hungarian higher education policy.

Bocsi, Veronika:
Work values in higher education

Our study is intended to analyse the characteristics of work values in the field of higher education. The theoretical frames of our survey originate from the field of value sociology, then the current trends of higher education and labour market are linked to it, and the characteristics of student lifestyle is also touched upon. Previously we presumed that work values will be strongly influenced by economic status (and in the relevant theories we found elements referring to it as well). In our empirical analysis we used the Hungarian subsample of 2010 HERD (HURO/0901/253/2.2.2.) database, and with the help of it we made an effort to reveal the relationship between the two spheres, and we also tried to explain it with the different forms of student labour. The work values, however, were not properly embedded in the different forms of economic status (parents' economic capital, student's economic capital, judgement of subjective economic status), in the next step, therefore, we approached the factors created on the basis of work values (prosocial, family-supporting, perfectionist, comfort-loving) with the help of value preferences. The connection between the two fields proved to be much closer – the different value clusters (religious, atheist, humanist open-minded, indifferent) outlined a close connection with work value factors in all cases.

Szócs, Andor:
Employment relationship and attitude towards the work

The underlined objective of the paper is to draw attention on a specific dimension of social mobility, the advantages of combining work and learning. The terms "attitude", "work-attitude", "work alongside learning" will be outlined with the help of specialised literature. Using the professional literature on the one hand the continuous learning context will be presented. On the other hand, the data resulting from a 2010 - 2012 exploratory research on work-attitude "Campus – Being a University of Debrecen Student; Groups, group boundaries, group cultures" will be analysed: we will check the data of quantitative method with the data resulting from a qualitative method. The importance of this analysis is outlined by the existence of several international and national research results and literature on mobility within society.

**Fekete, Iona Dóra – Csótó, Edit Krisztina:
Pharmacy education and the labor market
– a case study from Debrecen**

The society of pharmacists has been in the center of attention in the past few years: they have articulated their dissatisfaction with the reforms of the medicine support system, which discontent lead to extended periods of strike; furthermore, from 2009 pharmacists get a doctoral title after graduation, just like lawyers and doctors. Recent higher educational debates, especially the ones that accumulated around the phenomenon that is often called by the representatives of the student council “being bond on national level“, have an influence on pharmacist students as well. This present study aims at revealing how expansion in higher education affects the education of pharmacists, as well as its relations with the labor market. Through introducing Hungarian pharmacy education with regards to economy, the factors based on which students choose majors and professions are also mentioned.

Jancsák, Csaba:

Towards Pre-Vocational Training? – ‘Universities should only provide basic knowledge, specialization belongs to us.’ (Feedback of Labour-market Representatives In Connection With The University Based Teaching of Developing Mobile Phone Applications)

The main objective of our research was to gain information for promoting the more efficient harmonization of the ideas of employers and professional training actors. The research has focused on the opinion of the employers: what strengths and weaknesses do they see in the preparedness of young professionals and what are their needs concerning the training? We have studied one of the most dynamically growing field of IT and telecommunication, the developing of mobile phone applications, from an educational point of view. We have filled in questionnaires with 552 employers, about their expectations towards young professionals (competences). Furthermore, we also made interviews with 18 employees of 14 different companies in order to get a clearer picture about this training module. As a result, we now have a view on the general and specific expectations of this field. Last, but not least, we have also examined the issue of the cooperation between tertiary education and the labour market. Concerning this professional specialization, employers expect the establishment of firm theoretical and professional knowledge and way of thinking, while specialization is considered to be their task in

order to be able to tackle the everchanging challenges of the market. As a form of cooperation, they prefer apprenticeship programmes, running technical courses, presenting problems through practice and a future possibility of starting a mixed training module.

Kiss, Mária Rita:

The prospective reception of the new agrarian departments in the University of Szeged on the regional labour market

This study was conducted as part of the TÁMOP project aiming at outcome-oriented qualification development in the University of Szeged. We studied the prospective reception of three new agrarian department (Nature conservation engineer BSc, Environment economy BSc, Food safety and quality engineer MSc) on the Southern Great Plain region's labour market. To answer our question we used questionnaires and made qualitative interviews with the most important potential employers of the region. Furthermore, we intended to gain information that help the new departments to orientate to the demands of the labour market. The study's extra chapter deals with the question of re-establishing traineeships.

Gyöngyösi, György Tamás:

Analysis on Congruence between Laser Physics Higher Education in University of Szeged and the Expectations of the Labour Market

The aim of this paper is to analyse the congruence between the higher education of laser physics in the University of Szeged and the expectations of the related labour market actors in order to prepare and establish the development of the particular syllabus. This study contain the results of a research carried out amongst the labour market actors in the region of Southern Hungary in the semesters of 2011 and 2012 supported by the TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1 of the New Széchenyi Plan. In the course of the research at first the awareness of the laser physics as a field of study in the University of Szeged amongst the labour market actors was examined. Second the labour market actors' beliefs about the laser physics higher education in the University of Szeged were explored. Third the general skills and competences expected by the labour market actors from the fresh graduates majoring laser physics were revealed. Fourth the professional competences and skills related to laser physics demanded by employers in this industry were disclosed. Fifth the opportunities to promote congruence and the new areas to cooperate between the university and the labour market were investigated and opened up.

**Gábrity Molnár, Irén:
The Hungarian higher education
and the labor market in Vojvodina**

The present paper analyzes the relationship between labor market demand and the educational supply in Hungarian in Serbia. The educational level of the population is poor, compared to the economic expectations. The author aims to reach some conclusion regarding the gap between the labor demand and educational supply among the Hungarians in Serbia. The ration of Hungarians who graduated from university in comparison to the majority nation is small (lower with 3%). The interest in further training is high in case of the social sciences and the humanities, however low in case of sciences, engineering and agriculture. There is no autonomous Hungarian higher education system in Serbia. Hungarian higher education operates only at the Teacher Training Faculty in Hungarian Teaching Language in Subotica. The faculty and college operating in Hungarian language are characterized by application over university quota, regardless of whether the branch is demanded by the labor market. Most first-year Hungarian youth enroll to faculties where Hungarian education exists. Due to the limitations of education in Hungarian in Vojvodina, it is important to establish a Vojvodina-Hungary educational and labor-market coordinating institutional relationship with the purpose of higher educational branch widening.

**Bystriantsev, Sergey – Savchuk, Dmitriy:
Labor market and higher education in Russia**

The main function of the higher school – is training of professionals with high qualification. The final result of the higher education system (Universities) activity – is to prepare new generation of professionals to an independent activity in industry, social sphere, science. But the efforts of the universities' community are fruitless if the economy, the state, the society as a whole cannot adequately use the potential of the new generation of professionals. The function of the market – is to give the universities graduates, who look for a job, and employers an opportunity to come to an agreement about the concerted actions. The market of higher education graduates – is an annual social phenomenon settling the social importance of higher education, effectiveness of social institutes oriented for the new generation of professionals, perspectives of social-economic development.

A KÖTET SZERZŐI

Beck, Ulrich egyetemi tanár, Ludwig Maximilian Egyetem (München),
London School of Economics
E-Mail: u.beck@lmu.de

Bisztrjancev, Szergej egyetemi tanár, Gazdasági Egyetem, Szentpétervár
E-mail: bystriantsev@yandex.ru

Bocsi Veronika adjunktus, Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és
Felnőttképzési Kar, Társadalomtudományi Tanszék
E-mail: bocsilveron@gmail.com

Csótó Edit Krisztina intézeti szakgyógyszerész, Debreceni Egyetem,
Orvos és Egészségtudományi Centrum, Egyetemi Gyógyszertár
E-mail: feketei@dote.hu

Fekete Ilona Dóra tanársegéd, Eszterházy Károly Főiskola, Tanárkép-
zési és Tudástechnológiai Kar, Andragógiai és Közművelődési Tanszék
E-mail: fekteilona@ektf.hu

Gábrity Molnár Irén egyetemi tanár, Újvidéki Egyetem szabadkai
Közgazdasági Kar
E-mail: irengm@tippnet.rs

Gyöngyösi György Tamás tanársegéd, Szegedi Tudományegyetem
Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Alkalmazott Társadalomismereti
Tanszék.
E-mail: gyongyosigy@jgypk.u-szeged.hu

Jancsák Csaba adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula
Pedagógusképző Kar Alkalmazott Társadalomismereti Tanszék
E-mail: jancsak@jgypk.u-szeged.hu

Jóna György adjunktus, Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar
Email: jona.gyorgy@foh.unideb.hu

Kiss Mária Rita docens, Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula
Pedagógusképző Kar Alkalmazott Társadalomismereti Tanszék
E-mail: kmrita@t-online.hu

Szavcsuk, Dmitrij egyetemi tanár, Orosz Nemzetgazdasági és Állam-
igazgatási Akadémia, Moszkva
E-mail: dasavchuk@yandex.ru

Szócs Andor PhD-hallgató, Debreceni Egyetem Humán Tudományok
Doktori Iskola
E-mail: szocs.andor.phd@gmail.com