



t á r s a d a l o m -
TUDOMÁNYI végzettséggel
a m u n k a e r ő -
p i a c o n

a Kurt Lewin Alapítvány kutatási beszámolója

Magyarország célba ér



A kiadvány az Európai Unió társfinanszírozásával készült.
Készült a Nemzeti Fejlesztési Terv Regionális Fejlesztés Operatív Programja keretében.

felelős kiadó: Ligeti György Ph.D
szerkesztő: Héra Gábor
szerzők: Héra Gábor
olvasószerkesztő: Botos Réka
fordító: Pongrácz Gergely
grafika: Bieder Anikó – cadmium
nyomdai munkák: Kintner Attila

kiadja: Kurt Lewin Alapítvány
1052 Budapest, Váci u. 9. III/1.
telefon: +36 1 411 0940
e-mail: kla@kla.hu
web: www.kla.hu

*im*presszum

ISBN 963 86724 8 X

© Kurt Lewin Alapítvány, 2006.



t á r s a d a l o m -
TUDOMÁNYI végzettséggel
a m u n k a e r ő -
p i a c o n

a kurt lewin alapítvány kutatási beszámolója



TARTALOMJEGYZÉK

- 6 BEVEZETÉS
- 12 AZ ELHELYEZKEDÉS NEHÉZSÉGEIRŐL
 - 12 A kapcsolat hiánya
 - 13 A beazonosítás nehézségei
 - 15 Az új tudományágakról
 - 16 Túljelentkezés, alacsony fluktuáció, tömegképzés
 - 17 Az elhelyezkedés nehézségei a speciális területeken
- 37 MITŐL JAVULNÁNAK AZ ELHELYEZKEDÉSI ESÉLYEK?
- 57 A TÁRSADALOMTUDOMÁNYI VÉGZETTSÉG SAJÁTOS ELŐNYEI
- 58 AZ EGYETEMI KÉPZÉSRŐL
- 60 MUNKAADÓK A FRISS DIPLOMÁSOKRÓL
- 62 AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS LEHETŐSÉGEIRŐL ÉS NEHÉZSÉGEIRŐL
- 64 A MUNKANÉLKÜLISÉGRŐL
- 65 AJÁNLÁSOK
- 66 AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREKRŐL

1 A kutatás finanszírozását a Magyar Terület- és Regionális Fejlesztési Hivatal Regionális Fejlesztés Operatív Program Irányító Hatóság által kiírt pályázat tette lehetővé. A vizsgálat lebonyolításában kiemelkedő szerepe volt a Héra Gábor, Grajczár István, Ligeti György és Órkény Antal alkotta kutatócsoportnak. A felsorolt személyeken kívül köszönetünket kell tolmácsolni azoknak a hallgatóknak – név szerint Angyal Leventé-nek, Dickman Ádámnak, Fehér Gábornak, Goda Szilárdnak, György Tamásnak, Kluge Bencének, Komáromi Attilának, Kun Eszternek, Nagy Lászlónak, Nemeskéri Petrának, Németh Juditnak, Pálos Évának, Szabó Viktóriának, Szisz Adriennek, Szurdi Nórának, Vörös Mariannak –, akiknek a támogatása nélkül ez a kutatás nem jöhetett volna létre. Jelen tanulmány megjelenése előtt Csákö Mihály és Heller Mária olvasta át a szöveget, az ő kritikai észrevételeik, tanácsaik nagyban hozzájárultak a végleges szöveg kialakításához.

BEVEZETÉS

A Kurt Lewin Alapítvány, valamint az Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalmi Kapcsolatok Intézete 2005 szeptemberétől kezdődően egy munkaerő-piaci integrációra-koncentráló, egyéves futamidejű kutatást bonyolított le.¹ A Közép-Magyarországi régióra fókuszáló vizsgálat görcső alá vette a Társadalomtudományi Karon végzetek elhelyezkedési esélyeit és a képzés jellemzőit, ám az eredmények a társadalom-tudományi képzés sajátosságaira vonatkozó általános következtetések levonására is alkalmasak. A kutatócsoport főbb kérdéseivel ugyanis a társadalomtudományi területen végzett diplomásokkal szembeni munkaadói igényekre és a jelenlegi munkaerő-piaci helyzet feltérképezésére is koncentrált.

A vizsgálat interjúkon és fókuszcsoportokon alapult.

Kérdéseinkkel három célcsoportra koncentráltunk: a jelenlegi hallgatók mellett felkerestük a Társadalomtudományi Karon végzett munkavállalókat és az őket potenciálisan alkalmazó munkaadókat is. Ebben a rövid összefoglalóban a főbb kutatási tapasztalatokról számolunk be. A módszertant, a vizsgálat körülményeit és az eredményeket hosszabban bemutató tanulmány a [www.kla.hu](http://karrier.tatk.elte.hu) és a <http://karrier.tatk.elte.hu> weboldalakon érhető el.

AZ ELHELYEZKEDÉS NEHÉZSÉGEIRŐL

A társadalomtudományi végzettségűek munkaerő-piaci elhelyezkedése több szempontból is nehézséget rejt magában. Az alábbiakban ezen okokat mutatjuk be pontokba szedve.

mihez

A KAPCSOLAT HIÁNYA

Elsődleges problémaként azt kell megjelölnünk, hogy az **egyetemi képzés jelenleg nem veszi figyelembe a munkaadói** – ezen belül elsősorban az üzleti – **szervezetek igényeit**. Az elmúlt években, évtizedben ugyan történt változás a tantervekben, azonban ezek az átalakítások az elvárások széleskörű feltérképezése nélkül valósultak meg. Ugyan informális csatornák és az esetleges közös programok révén az egyetem vezetősége rendelkezik információval az igényelt készségek és tudáselemek köréről, de még nem létezik a közvetítésükre kialakított formális kommunikációs csatorna. Ennek hiányában korlátozottak a munkaerő-piaci integrációt támogató képzés kialakításának lehetőségei.

Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a két szereplő közötti kapcsolat kiépítését – az ilyen irányú igények artikulálódásának alacsony szintje mellett – szervezetszociológiai tényezők is gátolják. Itt elsősorban az oktatási intézmények szociológiailag is jellemzett merevségére és – elsősorban az üzleti szférában tevékenykedő – a munkaadókat képviselő ernyőszervezet hiányára kell utalnunk.

A BEAZONOSÍTÁS NEHÉZSÉGEI

Az előző pontban ismertetett kapcsolathány miatt a munkaadói szervezetek vezetői **nincsenek tisztában az egyetemi képzés tartalmával**, követelményeivel, jellemzőivel.² Nehezíti a helyzetet, hogy a társadalomtudományi oktatás keretében átadott tudás sokrétű: a képzésben résztvevők „egy kis ilyet, egy kis olyat” tanulnak, a hallgatók a közgazdaságtani ismeretektől kezdve a pszichológián át egészen a statisztikáig hallgatnak órákat. Mindez **megnehezíti** a munkaadók számára a társadalomtudományi tudás jellemzőinek „beazonosítását”.

„Ha konzekvenciát szeretnék levonni, a képzés oly általános, hogy pontosan be sem lehet határolni.”

A bizonytalanságot tovább erősíti egy, a társadalomtudományi végzettség „hasznosíthatósága” szempontjából pozitív

ÉRTEK

² Ez az információhiány a szociális ágazat intézményeit nem jellemzi. A terepgyakornoki rendszernek köszönhetően az itteni munkaadók tisztában vannak a szociális munkások és szociálpolitikusok tudásával, végzettségük jellemzőivel. Ráadásul a munkaadók tekintélyes része végzett az ELTE-n, ők a képzést mintegy „belülről” is ismerik.

jellemző. Az ilyen diplomával rendelkező munkavállalók igen **változatos munkaköröket tölthetnek be**, ráadásul a civil és az állami szféra mellett elhelyezkedhetnek üzleti szervezeteknél is. A diplomaszerezést követően néhány tipikus mobilitási csatornát ugyan meg tudunk jelölni, de a társadalomtudományi diploma csupán kevés munkakör betöltésére „predesztinál”.

A bizonytalanság miatt a **munkaadók nehezebben tudnak keresletet támasztani a végzetekkel szemben.**

A cégek, civil szervezetek és intézmények vezetői ugyanis a konkrét tudáselemeket és a jól behatárolható, speciális végzettséget preferálják a munkaerő rekrutációja során.

„Nem szakmát tanulnak. Nem egy olyat tanulnak, amiben mindennap a HVG-ben van hirdetés, hogy feltétlen szociológust, de csak szociológust keresnekegy állásra. [...] Abban az értelemben nem szakma, hogy egy HVG-ben megjelenő hirdetés azt mondja, hogy jogászt keresek, közgazdászt keresek, és ott a munkaadó tudja, hogy az micsoda, és mi várható tőle.”

Ez a bizonytalanság nem jellemzi a szociális munkás és szociálpolitikus munkavállalókat tipikusan foglalkoztató szociális intézményeket. Ám a probléma már megjelenik azoknál a potenciális munkaadóknál, akik számára nem ismert a szociális képzés tartalma, a munkavállalók tudása. Ilyen információhiány jellemzi az üzleti szegmens szervezeteit.

„Mert minden évben van a szocpolosok között, aki vállalat-hoz megy el. Vállalati szociálpolitikát nézni. És hát nagyon vicces, hogy akik ezt akarják – ketten is elmondták –, hogy felhívtak találomra a Danone és másik vállalatokat utcáról, és nem is tudták, hogy mi ez a szó, egyszerűen nem értették.”

Valószínűleg ezek a körülmények (is) magyarázzák, hogy az elhelyezkedést támogató tényezők felsorolásakor a hallgatók és a munkavállalók elsősorban a kapcsolatok szerepére helyezték a hang-

súlyt. Véleményük szerint a munkaadói szervezetek által igénybe vett formális csatornáknak (álláshirdetés, fejevadász cég stb.) kisebb a jelentősége: azokon keresztül ugyanis csak ritkán keresnek társadalomtudományi diplomával rendelkező munkavállalókat.

„Nagyon furcsának találja, hogy egyáltalán őket kerestem meg. Azzal kezdte, hogy nem biztos benne, hogy bármi érdemlegeset tud nekem mondani. Szívesen beszél a fejevadász cég munkájáról, de még véletlenül sem kerestek nála szociológust.”

A bizonytalanság nem csak a munkaadókat jellemzi.

A különböző szakokon tanulók és a már diplomát szerzettek számára is sokszor nehézséget jelent a szakmai identitás meghatározása. Ez alól csak a szociális munkások képeznek kivételt: ők az esetek többségében világosan meg tudták határozni, hogy milyen feladatok ellátására képesek, milyen jellegű tudással rendelkeznek, hol tudnak elhelyezkedni. Ezzel szemben a szociológusok, szociálpolitikusok, politológusok és kulturális antropológusok esetében többször találkozhattunk az ilyen kérdések esetében bizonytalansággal.

„R1: Ez az ilyen szakmák hátránya, szerintem.

R2: Ha nincsenek megfogható kapaszkodók, akkor...

R1: Mindig orvos akartam lenni. Fehér köpeny, az az épület a kórház, bemész, felveszed a köpenyt, és gondolkodj orvosként. Hát mennyire szuper élet ez.

R4: Egyébként nekem ez hiányzik. Ez az érzés, hogy én értek valamihez.”

(Részlet a munkavállalók részvételével zajló fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetésből)

Ilyen jellegű nehézségről elsősorban azok számoltak be, akik nem az adott tudományhoz „hagyományosan kapcsolható” munkaköröket töltik be. A kutatóintézetben dolgozó szociológus, politológus, kulturális antropológus vagy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal kapcsolatos munkát végző, minisztériumban dolgozó szociálpolitikus számára ez az öndefiníció kevésbé jelent problémát.

mit

t u d

?
K

AZ ÚJ TUDOMÁNYÁGAKRÓL

A Társadalomtudományi Karon több olyan szak is található, amely Magyarországon még viszonylag új, ezért a társadalmi elfogadottság és ismertség megteremtése, az intézményesülés befejezése még várat magára. Ezen tudományágak speciális helyzetét a **kulturális antropológia** példáján tudjuk bemutatni. Az ezen a szakon végzett munkavállalók és a munkaadók körében a fent jellemzett bizonytalanság hatványozottan figyel-hető meg, és ez több tényezőre vezethető vissza. Ezek közül elsősorban azt kell kiemelnünk, hogy ez a Magyarországon viszonylag **új tudomány** még kevésbé ismert a társadalom tagjai számára. Az ilyen szakon végzeteknek azzal kell szembesülniük, hogy munkavállalásuk során (is) definiálniuk kell a kulturális antropológus tudásának jellemzőit, az általa ellátható feladatok körét. A kulturális antropológiát oktatók vagy az ilyen területen dolgozók szerint **idő** kell ahhoz, hogy megteremtsék a szakma elismertségét. Minél több ilyen végzettséggel rendelkező munkavállaló jelenik meg a munkaerőpiacon, minél több publikáció és tudományos mű jelenik meg kulturális antropológusok tollából, annál nagyobb lesz a szakma elfogadottsága. Ahogy arra már korábban utaltunk, a munkaerőpiacon elsősorban azok a munkavállalók vannak előnyben, akiknek a munkaadók számára **jól behatárolható**, az adott területen egyértelműen jól hasznosítható **tudása**, illetve (ezt igazolni hivatott) egyetemi végzettsége van. Az antropológusok – más társadalomtudományi végzettségűekhez hasonlóan – azonban **nem tartoznak ebbe a körbe**. A fent bemutatott okok mellett az is nehezíti a szakmáról alkotott reális kép kialakulását, hogy a jelenleg ilyen végzettséggel rendelkezők többsége nem kulturális antropológusként, hanem pszichológusként, néprajzkutatóként vagy éppen történészként dolgozik. Mindez akadályt gördít az elé is, hogy a kulturális antropológia ismertté és elismertté váljon.

E R Ő S

TÚLJELENTKEZÉS, ALACSONY FLUKTUÁCIÓ, TÖMEGKÉPZÉS

A munkaadói szervezeteknél való elhelyezkedést mindenhol megnehezíti a **túljelentkezés**. A **szociális intézmények** esetében ez annyira erős, hogy a rekrutációért felelős munkatársnak – a törvényben meghatározott munkakörök kivételével – az esetek többségében nem is kell meghirdetni a betölteni kívánt állást. A folyamatosan beérkező önéletrajzok lehetővé teszik egy olyan adatbázis kialakítását, melyből meríteni lehet egy esetleges megüresedés során.

„Végül is állandóan adnak be hozzánk önéletrajzokat. Körülbelül 200 db önéletrajz most is van itt. Telefonon megkeresnek bennünket, személyesen bejönnek. Semmiféle úton nem kellene meghirdetni, mert ekkora kínálatból tudnánk választani.”

A **szociális ágazat** esetében külön utalnunk kell a **telítődés** problémájára. A megüresedett állásokra rengeteg munkavállaló jelentkezik, miközben a képzésből újabb és újabb szociális munkások és szociálpolitikusok lépnek ki a munkaerőpiacra. A munkanélküliséget növelheti, hogy az egyetemi végzettségük számára – a túljelentkezéssel párhuzamosan – egyre kisebb számban érhetőek el a vezetői státuszok. Az ágazat helyzetét nehezíti, hogy a szakmában sok a régebben dolgozó, szakirányú végzettségel nem rendelkező vagy azt továbbképzések során megszerző munkavállaló. Ez egyfajta konfliktust eredményez a megalapozott elméleti háttérrel, ám kevés gyakorlati tapasztalattal rendelkező friss diplomás és a nagy szakmai múlttal rendelkező, de gyengébb elméleti képzésben résztvevő szakember között.

A **minisztériumok és háttérintézményeik** esetében is megfigyelhető túljelentkezés a forráshiány, illetve az ebből fakadó felvételi létszámkorlátozás miatt jelent problémát. A létszámkorlátozást mutatja, hogy itt korábban határozatlan idejű, köztisztviselői státuszt biztosító szerződéseket kötöttek a munkavállalókkal. Az utóbbi időben azonban leginkább a határozott idejű

megbízási szerződés jellemzi a foglalkoztatás formáját. A túljelentkezés más területen is tetten érhető. A **civil** és az **üzleti szervezetekhez** is rengeteg önéletrajz érkezik egy betölteni kívánt állásra.

A munkáért jelentkezők esélyeit tovább rontja – és a túljelentkezést némiképp magyarázza – a szociális és az állami szférában tapasztalható igen **alacsony fluktuáció**. Ugyancsak nehezíti a munkahelyszerzést a szociális intézmények esetében az is, hogy a rekrutációban jelentős szerepe van az informalitásnak. A megüresedett állásokról, a speciális tudású szakembereket kereső munkahelyekről sokan ilyen módon értesülnek.

A minisztériumoknál új munkaerő felvétele helyett pedig sokszor belső átcsoportosítás révén történik meg a rekrutáció.

A helyzetet csak nehezíti az **eltömegesedő oktatás**. A felsőoktatási intézmények falai közül egyre nagyobb számban lépnek ki a munkaerőpiacra a diplomás munkavállalók: az állásokért folyó verseny emiatt egyre élesebb lesz.

AZ ELHELYEZKEDÉS NEHÉZSÉGEI A SPECIÁLIS TERÜLETEKEN

Megvizsgáltunk olyan munkaadói szervezeteket is, amelyek potenciálisan alkalmazhatnának társadalomtudományi végzettségűeket, foglalkoztatásuk mégse jelenik meg evidenciaként.

Az **önkormányzatok** és az **egészségügyi** intézmények vezetői elsősorban a szociális végzettséggel rendelkező munkavállalókat látnák szívesen. Az ő foglalkoztatásuk előtt a legfőbb akadályt a képesítési előírásokban látjuk: ezek nem írják elő a vizsgált diplomával rendelkező munkavállalók alkalmazását. Az intézmények ennek hiányában nem tudják finanszírozni a munkaerő-felvételt. Ez előbbi szervezeteknél a munkaerő-kereslet igényei és a képzés céljai közti eltérés, az önkormányzatokra jellemző alacsony fluktuáció és a nagy arányú túljelentkezés is nehézséget jelent. Véleményünk szerint a **munkaügyi központokban** elsősorban szociális munkásokra és szociálpolitikusokra lenne igény, remélhetőleg ez a keresletben is érzékelhető lesz a közeljövőben.

Az **akadémiai kutatóintézetek** a forráshiány miatti alacsony munkaerő-kereslet és más tudományszervezési és irányítási problémák miatt nem jelennek meg potenciális munkaadóként. A forráshiány és a feltöltött tanári gárda miatt a **felsőoktatási intézmények** is csak korlátozottan, elsősorban óraadóként tudják alkalmazni a munkáért jelentkezőket. A **közoktatásban** a társadalomtudományi végzettségűek iránti kereslet elhanyagolható. A társadalmismeret oktatása nem kötődik szociológus végzettséghez, az általános- és középiskolák anyagi okok miatt nem tudják finanszírozni a szociális munkások vagy szociálpolitikusok alkalmazását.

kész
sé
gek

MITŐL JAVULNÁNAK AZ ELHELYEZKEDÉSI ESÉLYEK?

A társadalomtudományi képzés hallgatói, az ott diplomát szerzett munkavállalók és a munkaadók jól körülhatárolták a képzés azon hiányosságait, amelyek – véleményük szerint – fejlesztésre szorulnak. A **gyakorlati tapasztalatszerzés** fontosságát minden interjúalanyunk megerősítette. Az elhangzott vélemények szerint a képző intézménynek nagyobb figyelmet kellene fordítania arra, hogy az oktatásban résztvevőknek lehetősége legyen a munkavállalás jellemzőinek és a munkaadók igényeinek megismerésére.³ Mindent a munkaerőpiaccal kialakított szorosabb kapcsolat és intézményesített együttműködés formájában tartották megoldhatónak.

A gyakorlati tapasztalatszerzés jelentősége abban (is) rejlik, hogy lehetőséget teremt – a munkaadók által leginkább igényelt – **készségek** elsajátítására. A kommunikációs készségnek, a „team”-ben végzett munkára való képességeknek, a pontosságának, az önállóságnak és a rugalmasságnak elsődleges szerepe van egy munkavállaló alkalmazása során. A gyakorlati tapasztalatszerzés jelentőségét azért is kell kiemelnünk, mert tapasztalatunk szerint az egyetlen kisebb a lehetőség a felsorolt készségek elsajátítására.

³ Ez alól ismét kivételt képez a szociális munka és a szociálpolitika szak: az itt kialakított teregykornoki rendszer a tapasztalatszerzés lehetőségét biztosítja a hallgatók számára.

A készségek tekintetében speciális igényeket tudtunk elkülöníteni a munkaadókkal készült interjúk feldolgozását követően. A **piaci szervezetek** humán erőforrás vezetői kiemelték az empátia szerepét. A **szociális intézmények vezetői** számára a későbbiekben kliensekkel foglalkozó munkavállaló kiválasztása során fontos, hogy a jelentkező toleráns és empatikus legyen. Az itt elhangzott vélemények szerint emellett csak egy türelmes és a munkájához, klienseihez alázattal közelítő szakember tudja jól ellátni feladatait. A **minisztériumok és háttérintézmények vezetői** nagyra értékelik az adminisztrációs feladatok ellátásához kötődő monotoniatűrést és fegyelmezettséget, valamint a lojalitást.

A **specializáció** is kiemelt szerepet játszik abban, hogy egy társadalomtudományi diplomás versenyképes legyen. Ilyen speciális szaktudás megszerzését támogatja a szakirányú gyakorlat vagy – szociológia szak esetében – a szakirányok elvégzése. Több munkaadói szervezet képviselője is megerősítette ennek fontosságát.

„Azt látom ezeknél a fiatal hallgatónál, hogy pontosan az a specifikáció hiányzik az ő gondolkodásukban vagy témaválasztásukban, vagy irányválasztásunkban, amire egyébként mi kíváncsiak vagyunk. Tehát nem általában egy szociológus kell nekünk, hanem egy olyan szociológus, aki nem tudom, a társadalmi kirekesztés érdekel, vagy valami egy speciális terület, vagy a nemek közötti különbségek, satöbbi.”

Egy adott területen otthonosan mozgó munkavállaló nagyobb eséllyel jut munkához a jövőbeli munkahely vagy munkakör profiljához kapcsolódó speciális ismereteivel. A szociológia példáján tudjuk bemutatni a specializáció előnyeit. A munkaadók számára a „kötőjeles szociológus” előnyben van a munkaerő-felvétel során. A szakirányú képzésben részt vett, ezáltal valamilyen speciális területen otthonosan mozgó munkavállalónak már könnyebben behatárolható a lehetséges munkaköre. A médiaszociológus egyértelmű hívókód a média területén tevékenykedő szervezetek számá-

DO you speak??

ra. Ugyanígy a survey szakirányban órákat hallgató munkavállaló speciális tudását igazoló betétlapja kapaszkodót nyújthat a statisztikai elemzéseket igénylő munkaadó számára.

Az igényelt **tudáselemek** tekintetében ki kell emelnünk az **idegen nyelv** szerepét. A piaci és a civil szervezetek vezetői egyaránt nagyra értékelték ezen tényező szerepét. Ezek az interjúalanyok úgy vélekedtek: a külföldi ösztöndíj vagy munkavégzés **nagyban** támogathatja az idegen nyelv rutinos és emelt szintű használatát. Az ilyen tapasztalatokkal rendelkező munkavállalók ezért előnnyel indulnak a munkaerő-felvétel során. Az idegen nyelv ismeretének ugyan a minisztériumokban és háttérintézményeikben is van jelentősége, azonban a munkavállalók az esetek többségében a magyar nyelvet használják gyakorlati munkájuk során. A szociális intézmények munkaadói tartották legkevésbé fontosnak ezen ismeret meglétét.

A piackutató cégek körében még az **SPSS program** ismerete és a **módszertani háttértudás** lehet fontos. A szociális intézmények esetében a szakmai elméleti tudást is értékeli a munkaadók, de fontosnak tartják azt is, hogy munkavállalóik a **továbbképzések révén folyamatosan frissítsék azt**.

A **Bolognai folyamat** eredményeképpen megszülető új képzési forma, a Társadalmi Tanulmányok BA – tehát a hároméves, alapozó képzést nyújtó szak – célkitűzései között szerepel a munkaadói szervezetekkel való kapcsolat erősítésének igénye (is). A célkitűzések szerint 2006-tól kezdődően az egyetemre felvett fiatalok intenzívebb szakmai gyakorlaton fognak részt venni, ennek köszönhetően nagyobb esélyük lesz a korábban bemutatott készségek elsajátítására. A képzés újszerűsége miatt az ilyen jellegű változtatások eredményeiről jelen kutatás kereteiben nem tudunk beszámolni. Jeleznünk kell azonban, hogy a felsorolt célok gyakorlati megvalósíthatóságával kapcsolatban több interjúalanyunk is kétségének adott hangot.

A TÁRSADALOMTUDOMÁNYI VÉGZETTSÉG SAJÁTOS ELŐNYEI

A társadalomtudományi végzettséggel rendelkező munkavállalók a korábban bemutatott negatívumok ellenére mégis **jó eséllyel tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon.**⁴

„Ez a végzettség szerintem egy joker-szak. Bárhol, bármilyen területen el tudsz helyezkedni. [...] Ha ügyes vagy, ha megfelelő mennyiségi és minőségű kapcsolati tőkéd van, emellé még képes is vagy rá, hogy meg-felelő módon eladd magad, akkor az élet bármelyik területén el tudsz helyezkedni.”

Ebben a munkavállalókat leginkább az támogatja, hogy a képzés révén egyfajta **szemléletre, beállítódásra** tesznek szert. Olyan elméleti és módszertani ismereteket sajátítanak el az egyetemen, amelyek segítségével képesek lesznek az ok-okozati összefüggések feltárására, a rendszerben való gondolkodásra, a társadalmi jelenségek átlátására. Az ilyen szakon végzett munkavállalók tehát inkább a – munkaadók által leginkább igényelt – készségek szintjén vannak előnyben a munka-erőpiacon. Ezen készségek birtokában nagyobb esélyük van arra, hogy sikerüljön önállóan megtalálniuk a munkavégzés során esetlegesen felmerülő problémák okát. Ezekkel a készségekkel egy társadalomtudományi tanulmányokat folytatott munkavállaló számára a probléma megoldásához szükséges lépések sorozata is könnyebben kialakítható.

Az elhelyezkedés esélyeit a szociológusok és a szociálpolitikusok esetében tovább növeli, hogy egyfajta **átmenetet** testesítenek meg a humán és a reál végzettségű munkavállalók között. Az esszék és a szemináriumi dolgozatok megírása, a szociológiai, társadalompolitikai írásművek tanulmányozása és az esetleges gyakorlati munka mellett a módszertani képzés követelményeinek is eleget kellett tenniük a képzésben. Ennek a csoportnak a tagjai tehát egyfajta „hibrid”, több területen bevethető tudással ellemezhető.

⁴ Ebben azonban sokszor nem (csak) az egyetem által átadott tudásnak és az elsajátított készségeknek, hanem a – tanulmányok során is kialakítható és erősíthető – személyes kapcsolatrendszernek és az informális kapcsolatok kiépítését is lehetővé tevő szocializációnak van szerepe. Ezen kérdés tárgyalása tovább-vezetne minket az esély-egyenlőség témaköréhez, jelen kutatás elsődleges célja azonban nem az ezzel kapcsolatos jelenségek és összefüggések feltárása volt.

AZ EGYETEMI KÉPZÉSRŐL

A **munkaadók** az ELTE-n folyó képzést alapvetően **jónak minősítették**. Ebben – tapasztalatunk szerint – nagy szerepe van a képző intézmény hírnevének, elismertségének. A tanterveket, a képzés jellemzőit nem ismerő interjúalanyaink sokszor az ilyen benyomások alapján értékelték az oktatás színvonalát.

Találkoztunk azonban olyanokkal is, akik – a képzés pozitív értékelése mellett – kritikát fogalmaztak meg. Általánosnak mondható vélemény szerint például az egyetem **nem fordít kellő figyelmet a munkaerő-piaci kapcsolatok kiépítésére**, az ott megfogalmazódott igények alapján nem kerül sor a képzés átalakítására. Ez is magyarázza, hogy a felsőfokú képzés **túlságosan nagy hangsúlyt fektet az elméleti és az általános ismeretek átadására**. Interjúalanyaink szerint a speciális, munkaadók által igényelt ismereteknek kellene kiemelt szerepet biztosítani a tantervekben.

„Az egyetemi képzésből elsősorban a munkaerő-piaci szemlélet hiányzik, nem veszik figyelembe a munkapiaci igényeit és elvárásait. Túl sok az elavult elmélet, de azt sem tudják a fiatalok, hogy hogyan kell állást keresni, ha bemennek egy munkahelyre, hogyan kell viselkedni, hogy lehet beilleszkedni, megoldani a feladatokat. [...] Sokkal gyakorlatiasabbnak kell lennie a képzésnek, illeszkednie kell a munkapiachoz, speciális ismereteket is meg kellene tanítani, aktuális tudásra van szükség nem csak általánosságokra és elméletre.”

A megfogalmazott kritikák közül ki kell emelnünk a **piaci szervezetek** visszajelzéseit. Az itt tevékenykedő munkaadók a szociológia szakon erősítenék a közgazdaságtan és a marketing oktatását, a projektmenedzsmenttel kapcsolatos ismeretek képzését, emellett több hangsúlyt fektetnének a számítógépes ismeretek átadására. A **szociális intézmények** vezetői a készségek elsajátítását

támogató tréningek és szakirányok hiánya, valamint a felvételt megelőző alkalmassági vizsgálat elmaradása kapcsán jeleztek problémát.

A képzésben részt vett vagy éppen a **tanulmányukat folytató interjúalanyaink kritikussabbak voltak az oktatás értékelése kapcsán.** A megfogalmazott kritikák közül elsősorban a túlságosan elméletorientált oktatást, a korábban bemutatott készségek elsajátításával kapcsolatos hiányosságokat, a gyenge munkaerő-piaci kapcsolatot és – a szociológia szak kivételével – a specializáció hiányát kell kiemelnünk.

Interjúalanyaink szerint a képzésben problémát jelentenek a **komolytalan követelmények** és a **felkészületlenül megtartott órák** is. A visszajelzések szerint sok tanár nem veszi komolyan az oktatást, kevés figyelem fordul a tudás átadására. Ugyanakkor az egyetem elvégzése nem követel komolyabb energiabefektetést, úgy is el lehet végezni az öt évet, hogy „az ember szinte be se jár az órákra”. A követelmények hiánya, valamint a pontatlanság megjelenik a tanulmányi ügyek szervezése kapcsán is.

Ezeket a – hallgatók felelősségére kevesebb figyelmet fordító – visszajelzéseket figyelembe véve a későbbi **munkaerő-piaci integráció** kapcsán kell aggodalmunknak hangot adni. Az ilyen követelmények és feltételek mellett szocializálódó hallgatók ugyanis a későbbiekben a pontosságot, teljességet, igényességet követelő munkaadókkal fognak találkozni.

A fent jelzett nehézségek a **tömegképzésre** is visszavezethetők. A tanároknak hatalmas hallgatói létszámmal kell dolgozniuk, az oktatást sokszor ellehetetlenítő körülmények között. Ez a tömegképzés nem csak a tanárok minőségi munkája, a számonkérés és számonkérhetőség szempontjából okoz problémát: a kiscsoportos foglalkozások, a szemináriumok hiánya, a **tanár-diák viszony elszemélytelenedése** a tehetségkutatást és -gondozást is nehezzé teszi.

MUNKAADÓK A FRISS DIPLOMÁSOKRÓL

A munkaadók által lelkesnek, nyitottnak, friss elméleti tudásúnak titulált **friss diplomások nem indulnak hátránnyal** a munkahelykeresés során. Ennek a csoportnak előnyét jelenti, hogy a korábban rosszul rögzült munkahelyi szokásokat esetükben nem kell „felülírni”.

„Gyakran előnye is van annak, ha valaki „szűz”. Könnyebb valakinek valamit nulláról megtanítani, mint ha valami hülyeséget kell kijavítani.”

A szociális és állami szféra esetében egy újabb szempontra is fókuszáltak figyelmünket az interjúalanyok. Ezekben a területeken az alacsony finanszírozottság is sokszor szükségessé teszi a kisebb bérköltséget igénylő, fiatalabb munkavállalók alkalmazását.

„Ez egy nagyon rázós kérdés. Azért, mert önálló költségvetési intézményi keretek között gazdálkodik egy szervezet és van egy meghatározott bértömege, amiből gazdálkodik, és hogyha az a bértömeg nem elegendő arra, hogy egy 40 éves munkavállalót felvegyen 20 éves gyakorlattal, mert a bér csak pályakezdőknek elég, akkor sajnos meg van kötve a munkáltató keze. Ha akarja, sem tudja felvenni.”

A gyakorlati tapasztalatot nem igénylő vagy alacsony felelősséggel járó munkakörökre ezekben a szegmensekben a fiatalok tehát nagyobb eséllyel pályázhatnak, mint idősebb kollégáik.

Természetesen vannak **nehézségei** is a friss diplomások alkalmazásának. Először is sokat kell őket tanítani, a „learning-by-doing”, azaz a helyben betanítás sok időt és energiát igényel. Az ezzel járó költséget és időt – elsősorban az üzleti szervezetek – nem szívesen vállalják magukra.

„Senki sem szeretné a cégek oldaláról felvállalni azt, hogy ő legyen az, aki egy félévet arra szán, hogy az első gyakorlati ismereteket „oktassa” a friss diplomásoknak.”

A friss diplomások kapcsán több munkaadó is hátránynak tartotta a karrierrel kapcsolatban megfogalmazott túlzott elvárásokat, valamint a túlzott önbizalmat is. A felsorolt nehézségek ellenére a munkaadók összességében szívesen foglalkoztatnak frissen végzetteket.

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS LEHETŐSÉGEIRŐL ÉS NEHÉZSÉGEIRŐL

Az egyetemmel való **együttműködés kapcsán nyitottság** jellemzi a munkaadói szervezeteket. Az **üzleti szervezetek** képviselői szerint az ELTE TáTK-val való együttműködés első lépcsője a **tájékoztató jellegű előadások** megtartása lenne. Ezekben az adott cég képviselője informálni tudná a hallgatókat: milyen munkakörökre várnak jelentkezőket, és ezekben milyen feladatokat kell ellátni, milyen elvárásai vannak a munkaadóknak. További lehetőséget jelent az, ha a munkaadói szervezeteknél dolgozók **előadást** tartanak az egyetemen. Ennek során már nem az adott cégről történő informálás, hanem a tudás átadása jelenik meg célként. A gyakorlati munkában igényelt tudáselemek, az „életszerű” feladatok bemutatása hozzájárulhat ahhoz, hogy a hallgatók releváns és piacképes tudásra tegyenek szert. A munkaadók többsége nyitott volt arra is, hogy **gyakornokokat** fogadjon az egyetemről. Az ilyen jellegű kapcsolat esetleg egy komplexebb együttműködéstis takarhat. Nem egyszerűen csak a hallgatók munkafolyamatban való részvételéről lehetne szó, hanem közös kutatási programok lebonyolításáról.

„Tisztában vagyok, hogy nehezek az egyetemek anyagi körülményei. De kutatásokra lehet pénzt szerezni. Ha összeállnának piaci szereplőkkel mint például a mi cégünk. A piaci szereplők hajlandóak investálni egy ilyenbe. Például, mi azt mondanánk, hogy a kérdőíveket megter-

vezetjük. A szakembereink részt vesznek benne a kutatási séma kidolgozásától a kérdőív készítéséig, műhelyjelleggel. És mondjuk, erről szól egy félév, hogy végigcsinálnak egy ilyen kutatást.”

Az ilyen jellegű együttműködésnek hozadéka van az összes résztvevő számára. A felsőoktatási intézmény biztosítani tudja hallgatóinak a gyakorlati tapasztalatszerzés lehetőségét, ezzel támogatni tudja a munkaerő-piaci integrációjukat. A hallgatók – védett körülmények között – megismerhetik a munkaadói igényeket, a munkavégzéshez szükséges készségek körét. A munkaadói szervezet számára pedig lehetővé válik a későbbi szakember-utánpótláshoz szükséges – a rekrutációban a betanítási idő csökkenését eredményező – csatorna kiépítése.

A szociális ágazat képviselői szerint az ELTE Társadalomtudományi Karával **kitűnő az együttműködés**. Ez a pozitív vélemény jórészt a szociális munka és szociálpolitika szakok esetében kialakított, több féléves terepgyakorlatra vezethető vissza. Az egyetem hallgatói igen sok szociális intézményben jelennek meg az ilyen félévek során, ennek köszönhetően a képző intézmény és a terepen dolgozó szakemberek között szoros kapcsolat alakul ki. Ennek intenzitására jellemző, hogy több intézmény a terepgyakorlaton lévő nagyszámú hallgató irányítása, támogatása céljából terepkoordinátort jelölt ki.

A jelenlegi, nagyon szoros együttműködést a visszajelzések szerint már nehéz tovább fokozni. Egyrészt a hallgatókat fogadó szociális intézmények köre igen széles. Másrészt több szociális intézmény számára nehézséget jelent, hogy a szervezetben megjelenő nagyszámú hallgatót – az alapvető feladatok ellátása mellett – irányítsa, támogassa.

A gyakornoki hálózatba nem tartozó szociális intézmények ennek ellenére szívesen fogadnának **tereppgyakorlat** keretében hallgatókat, illetve több munkaadó **oktatna** szívesen az egyetemen. A terepen dolgozó munkatársak közül sokan másoddiplomás

vagy levelező képzés keretében tanulnak a szociális munka és szociálpolitika szakokon. Az ezzel járó megnövekedett költségteher csökkentését is elképzelhetőnek tartanák interjúalanyaink, ha az alacsonyabb tandíjért oktatási tevékenységet végezhetnének az egyetemen.

Az **állami szféra** esetében is jellemző a terepgyakorlattal kapcsolatos nyitottság. Emellett a munkaadók elképzelhetőnek tartják az olyan fórumokon történő megjelenést, ahol az érdeklődőknek információt adhatnak a közszolgálati munkavállalás követelményeiről, jellemzőiről. Ugyanezt tudjuk elmondani a **civil szervezetekről** is. Vezetőik szerint az egyetemmel történő együttműködés elsősorban az óraadás és a gyakornoki helyek biztosítása formájában valósulhat meg. Így a hallgatók információhoz juthatnának a civil szektorról, új ismeretekkel és tapasztalatokkal gazdagodnának úgy, hogy mindezt védett munkakörülmények között teszik. A hallgatóknak akár kreditet biztosító együttműködés további alternatíváját jelentheti a közös kutatási és egyéb programok lebonyolítása.

Több munkaadó szerint azonban a nyitottság nem jellemzi a felsőoktatási intézményeket. Ilyen véleményt az állami, a civil és az üzleti szféra képviselői egyaránt megfogalmaztak.

„Fontos lenne a partnerség, be kellene vinni a szakembereket órákat tartani, speciális képzést nyújtani a szektorról, az alapítványok biztosan vállalnák gyakorlati helyek biztosítását hallgatók részére. [...] Egy ilyen képzésre és partnerségre nagy lenne az igény a munkaadók részéről, de az egyetemek kőkeményen ellenállnak.”

Az egyetemi képviselők szerint a munkaadói szervezetekkel történő **kapcsolat kiépítésének több nehézsége is van**. A visszajelzések alapján elsősorban a társadalomtudományi végzettségűek tudásának és az elhelyezkedés területeinek korábban jellemzett heterogenitását kell kiemelnünk: túl sok helyről, túl sokféle munkaadói szervezet működhet potenciálisan együtt a felsőoktatási intézménnyel. A felsőoktatási intézménynek az együttműködést mindemellett úgy kellene kiépítenie, hogy a munkaerőpiac ezen

szereplőinek képviselőjét felvállaló, ezáltal a kommunikációt megkönnyítő ernyőszervezet nem érhető el.

Emellett az is problémát jelent, hogy a partneri hálózat kiépítése túlmutat az egyszerűnek mondható koordinációs feladatok ellátásán. A korábban jelzett bizonytalanság miatt a lehetséges partnerek előtt ugyanis először nyilvánvalóvá kell tenni, hogy milyen előnyöket rejt magában a felsőoktatási intézménnyel zajló együttműködés. Ennek hiányában csak olyan munkaadói szervezetekkel lehetne felvenni a kapcsolatot, amelyeknél a kereslet már artikulálódott a társadalomtudományi végzettségűekkel szemben, és a jövőbeli munkavállalók is érdeklődnek az adott terület iránt.

A kapcsolat kiépítése kapcsán interjúalanyaink kiemelték még a finanszírozhatósági és a tervezhetőségben rejlő problémákat. Egy cég, egy intézmény, egy nonprofit szervezet csak megfelelő anyagi háttér mellett, megfelelő stratégiai tervezést követően tudja körvonalazni a szakemberek iránti – jelenlegi és jövőbeli – igényét. Ezek hiányában egy munkaadói szervezetnek jó eséllyel alacsony az együttműködéssel kapcsolatos motivációja.

Fontos utalnunk az egyetemi dolgozók túlterheltségére is. Az akár több munkakör mellett számtalan más feladatot is ellátó munkatársak nem tudják magukra vállalni a partneri kapcsolat kiépítésével járó többletterhet.

A MUNKANÉLKÜLISÉGRŐL

Vizsgálatunk jellegéből adódóan a munkanélküliség mértékére nem tudunk becslést adni. A munkaügyi központok által rendelkezésünkre bocsátott adatok alapján elmondhatjuk: a vizsgált végzettséggel rendelkező regisztrált munkanélküliek száma elenyésző. Az interjúalanyok visszajelzése alapján azonban a munkanélküliség nem számszerűsíthető jellemzőiről tudunk következtéseket levonni.

Ahogy azt korábban már jeleztük, a szociális ágazat esetében a szakma telítődése problémaként jelenhet meg a közeljövőben. Ugyancsak utaltunk arra, hogy az elhelyezkedést megnehezítheti a munkaadói szervezeteknél megfigyelhető alacsony fluktuáció és túljelentkezés. Arról azonban még nem szóltunk, hogy interjúalanyaink egy része szerint azok tekinthetők a munkanélküliség által veszélyeztetettnek, akik alkalmi munkákból élnek. A „több lábón állásnak” ez a formája akkor jelenthet nehézséget, ha a munkavállalónak nincsen kiszámítható bevételt biztosító, bejelentett munkahelye.

„K: Most mit gondolsz, mivel foglalkozik egy szociológus?

V: Állást keres. A barátaimnak egy része még mindig kisebb-nagyobb hévvel, de valamilyen biztos helyet keresnek. Csak ide-oda kapkodva, alkalmi dolgokból tudnak megélni.”

Ugyancsak meg kell említenünk a munkanélküliség önként vállalt formáját. A munkavállalóknak egy része csak meghatározott munkahelyeken vagy munkakörökben tartja elképzelhetőnek munkavégzését. Amíg anyagi háttere lehetővé teszi, megpróbálja kivárni a számára ideális állásajánlatot. Mindez csak akkor jelenik meg problémaként, ha a munkavállaló elvárásai nincsenek összhangban a munkaerőpiac sajátosságaival, és eltolódik a munkába állás ideje.

A munkanélküliségnek ez a formája erős kapcsolatban van a kényszerpályának tekintett munkavállalással. Tapasztalatunk szerint ugyanis több interjúalanyunk kényszerpályának tekintti a „hagyományos értelemben” vett társadalomtudományi területek elhagyását.⁵ Az ilyen véleményen lévők sokszor úgy gondolják: megszerzett tudásukat csak korlátozottan tudják használni a „szakma mezsgyéjén” végzett munkájuk során. Ezek a munkavállalók – az elvárások és a lehetőségek közötti meg nem felelés és az abból fakadó csalódottság miatt – nagyobb eséllyel fogják választani az önként vállalt munkanélküliséget.

⁵ A visszajelzések szerint a „hagyományos értelemben vett társadalomtudományi területnek” a szociológia esetében a társadalomkutatás; a szociális munka és a szociálpolitika esetében a hátrányos helyzetűekkel való tevékenykedés minősül.

AJÁNLÁSOK

A vizsgálat főbb tapasztalatainak összefoglalását követően az alábbi, a társadalomtudományi végzettségűek munka-erőpiaci integrációját támogató ajánlásokat tudjuk megfogalmazni:

I. A társadalomtudományi munkavállalók elhelyezkedési esélyei növekednének, ha az egyetem erősítené kapcsolatát a munkaerő-piaci szereplőkkel. Az együttműködés kialakulása esetén a hallgatóknak nagyobb esélyük lenne a munkaadók által igényelt tudáselemek és készségek megismerésére. A munkaadói szervezeteknek emellett rálátása lenne a képzésre, a diplomát szerzettek tudásának jellemzőire, ezáltal csökkenne a szakmákkal kapcsolatos bizonytalanság és információhiány is. Mindez a társadalomtudományi végzettségűek iránt növekvő keresletet eredményezhetne. Az együttműködést a következő konkrét formákban tartjuk elképzelhetőnek:

A munkaadók és az egyetemi vezetők részvételével felállított **programtanács**. Ezen szerv létrehozásával megszülethetne a munkaadók igényeinek és a felsőoktatási intézmény elképzeléseinek közvetítésére alkalmas **kommunikációs és döntéshozatali fórum**. A létrehozott tanács a képzési rendszer és a munkaerő-piac közötti meg nem felelés területeinek, jellemzőinek és okainak meghatározása mellett az együttműködéssel kapcsolatos törekvések és változtatási igények képviselőjét is fel tudná vállalni.

Szükségesnek tartjuk a **munkaerő-piaci kapcsolatok kiépítését és gondozását felvállaló iroda** felállítását. A munkaadók, a hallgatók és a felsőoktatási intézmény közötti koordinációt és kommunikációt biztosító szervezetnek naprakész – a konkrét álláslehetőségeket és a makrogazdasági jellemzőket és változásokat is magában foglaló – információval kell rendelkeznie a munkaerő-piaci helyzetképről. Az iroda munkatársainak napi kapcsolatban kell lenniük a hallgatóknak terepgyakorlatot, a diplomásoknak munkalehetőséget biztosító cégekkel, intézményekkel, nonprofit szervezetekkel.

Szükségesnek tartjuk a munkaadók és a későbbi munkavállalók találkozását lehetővé tevő **fórum, állásbörze megszervezését**. Az ilyen találkozók az érintettek az elvárások és igények kölcsönös megismerésén túl informálódhatnak a konkrét álláslehetőségekről is.

A felsorolt együttműködési formák kialakításának jelentős hozadéka lenne a hallgatóság és a felsőoktatási intézmény számára. Az együttműködésnek köszönhetően a hallgatók nagyobb eséllyel vehetnének részt szakmai gyakorlatokon, ezzel nagyobb lenne a lehetőségük a – hatékony kommunikációt és együttműködést, pontosságot, önállóságot és rugalmasságot lehetővé tevő – **készségek** elsajátítására. Így javulnának a Társadalomtudományi Karon végzett munkavállalók elhelyezkedési esélyei. Az oktatók, a tantervek elkészítői emellett támpontokat kapnának a tantervek kialakításához.

„Igazából a kompetenciák olyan meghatározhatatlanok [...] mert csak ott meghatározhatók, ahol tudom, hogy mi a célfüggvény, itt milyen emberekre lenne szükségem. Ha tehát a funkcióhoz képzem az embert, akkor meg tudom határozni azt a kompetenciaszettet, amivel rendelkeznie kell.”

II. Az interjúk tapasztalatai alapján fontosnak tartjuk a **specializált képzések** szerepének erősítését is: a szakirányú képzésben részt vett, ezáltal valamilyen területen otthonosan mozgó munkavállalók könnyebben tudnak elhelyezkedni a munkaerő-piacon. A speciális tudás a munkaadók számára ugyanis megkönnyíti a munkáért jelentkező társadalomtudományi végzettségű „beazonosítását”.

III. Hasznosnak tartjuk az **egyetemi követelményrendszernek a munkaerőpiacon tapasztalható igényekhez való közelítését**. A számonkérés komolytalanságával, az ügyintézés pontatlanságával találkozó hallgató első munkahelyén szigorúbb elvárásokkal fog találkozni. Célszerű ezért már az egyetem éveitől a jövőbeli igényekre szocializálni a képzésben résztvevőket.

A hallgatók tekintetében további ajánlásként tudjuk megfogalmazni a köztük és az egyetem vezetősége közti kommunikációt biztosító, a tanulmányok sajátosságaira, a felmerült igényekre és problémákra koncentráló **fórumok megszervezését.**

IV. Az önként vállalt munkanélküliség és a kényszerpályának tekintett munkavállalás kapcsán jelezniünk kell: véleményünk szerint a képzésnek feladata lenne reális tájékoztatást adni a hallgatóknak az elhelyezkedés lehetséges területekről. Ezen információátadás során az alkalmazott társadalomtudomány szerepét nem szabad kisebbnek vagy alacsonyabb rendűnek tekinteni a „hagyományos” munkavállalási területekhez képest. Az egyetemnek tisztázni kell az oktatásban résztvevők számára, hogy a diploma megszerzését követően a **társadalomtudományos tevékenységnek milyen szerteágazó területei lehetnek.**

V. Végül fontosak tartjuk a társadalomtudományok ismertségének és elismertségének növelése érdekében a **készségek területén megjelenő előnyök** tudatosítását és hangsúlyozását. Az ok-okozati összefüggések feltárására, a rendszerben való gondolkodásra, a társadalmi jelenségek átlátására való képesség a társadalomtudományi diplomások sajátos jellemzője, ezeket a tulajdonságokat a munkaadók nagyra becsülik egy munkavállaló foglalkoztatása során.

AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREKRŐL

Összesen 25 darab **interjú** készült el a munkavállalói, 38 darab a munkaadói szegmensben, kérdéseinkkel 31 hallgatót kerestünk meg. A beszélgetésekre mindig egyedi intézmények, cégek, nonprofit szervezetek – tehát nem érdekképviselői szervek – tagjaival került sor. További interjúk készültek a célcsoportokba nem tartozó, de a vizsgált témakör szempontjából releváns információval rendelkező személyekkel is, így fejevadász cégek

vezetőivel, a munkaerőpiaccal foglalkozó kutatókkal, tanszék-vezetőkkel és tanárokkal.

A vélemények, attitűdök megállapítása és mérése céljából fontosnak tartottuk 3 **fókuszcsoport** lebonyolítását is. A fókusz-csoportokat munkaadókkal és munkavállalókkal, valamint az ELTE képviselőinek részvételével bonyolítottuk le. A csoportos beszélgetések célja az volt, hogy a résztvevők közösen artikulálják

- a képzési struktúra és a munkaerő-piaci igények között megfigyelhető feszültségeket,
- azokat a szükségesnek tartott készségeket, tudásokat, amelyek véleményük szerint elengedhetetlenek egy hatékony, a piac igényeit szem előtt tartó társadalomtudományi szakember-képzésben.



i E N G L
I S H

A KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY

A Kurt Lewin Alapítvány független, közhasznú civil szervezet. Partnereinkkel való szoros együttműködésben hozzá kívánunk járulni a demokratikus társadalom megerősödéséhez, azon belül is a tolerancia növeléséhez és a sztereotípiákon alapuló gondolkodás visszaszorításához.

A KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY CÉLJA

- növelni a társadalmi és állampolgári ismeretekhez való hozzájutás esélyét
- megelőzni a társadalmi együttélés során kialakuló csoportközi konfliktusok elmérgesedését
- növelni az állampolgárok társadalmi aktivitását.

AZ ALAPÍTVÁNY MŰKÖDÉSI TERÜLETEI

Az alapítvány három fő tevékenységi területen kívánja megvalósítani célkitűzését: **média, oktatás, kutatás.**

MÉDIAPROGRAMJAINKban szeretnénk felhívni a figyelmet a hátrányos helyzetű csoportok problémáira, s egyúttal arra sarkallni az emberek közösségeit, hogy aktív társadalmi részvételükkel vállaljanak szolidaritást.

ROMAPAGE: HÍREK – KULTÚRA – TUDOMÁNY

A Kurt Lewin Alapítvány 1997 óta működteti a www.romapage.hu honlapot. Honlapunk célja: objektív információk biztosítása a magyarországi romák sorsát érintő aktuális kérdésekről – romáknak és nem romáknak egyaránt. A RomaPage – amely Magyarország legnagyobb múltú roma portálja – hitvallása szerint a híd szerepét kívánja betölteni a többségi társadalom és a cigánység között. A portálon napjainkra több mint 8 000 hír, zene, tudományos írás, szépirodalmi szövegrészlet, képzőművészeti alkotás lelhető fel – magyar, cigány, angol, német, spanyol és szlovák nyelven.

SZOCHÁLÓ – HITELES, SZAKSZERŰ, KÖZÉRTHETŐ

A Kurt Lewin alapítvány 2000 óta működteti a SzocHáló – Társadalomtudomány on-line-t. A SzocHáló Magyarországon elsőként tűzte ki célul, hogy a társadalomtudományokat és azok eredményeit széles körben népszerűsítse, illetve mindenki számára elérhetővé és érthetővé tegye. Egyszerre van szó tudományos, az egyetemi tanulmányokat segítő és ismeretterjesztő programról. A honlap a www.szochalo.hu weboldalon érhető el.

SZOCHÁLÓ – EMBER A FÖLDÖN CÍMŰ RÁDIÓMŰSOR

Fiatalos társadalomtudományi műsor, amely 2003. óta működik a Civil Rádión (98.00).

EGÁL – BESZÉLGETÉSSSEL A TOLERANCIÁÉRT

Kurt Lewin Alapítvány a Magyar Telekom társadalmi szerepvállalási programja, a *Magyar Telekom Hozzáad* című program támogatásával esélyegyenlőségi műsort szerkeszt a Rádió Café 98.6-on.

OKTATÁSI PROGRAMJAINkkal hozzá kívánunk járulni ahhoz, hogy – ismeretkez és készséghez hozzájuttatva hátrányos helyzetű csoportokat, valamint a velük dolgozó szakembereket – segítsük a méltó társadalmi részvételt. Oktatási programjaink kialakítása során minden esetben felhasználjuk saját kutatási eredményeinket. Az elmúlt tíz év során szervezetünk egyaránt hangsúlyt fektetett a társadalmi ismereteket terjesztő, a toleranciát fejlesztő tananyagok és taneszközök kidolgozására (CD-ROM-ok, füzetek, honlapok, tankönyvek), azok kipróbálására, illetve a demokratikus értékek és az európai gondolat terjesztését segítő oktatási módszerek kidolgozására és kritikai jellegű kipróbálására.

KUTATÁSAINKban arra törekszünk, hogy minél szélesebb körben ismertté váljon a szociálisan, illetve ezzel összefüggésben egyéb társadalmi dimenziók mentén hátrányt szenvedő emberek helyzete, és annak társadalmi okai.

A **KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY** 1998 óta végez szociológiai kutatásokat önállóan, illetve partnereivel közösen. A legtöbb vizsgálat országos reprezentatív mintán készült kérdőíves adatfelvételen, illetve interjúkon és megfigyeléseken alapszik. Az alapítvány kutatásai során többször alkalmazta a fókuszcsoport módszerét.

Az alapítvány vizsgálatai során a **TÁRSADALOMTUDOMÁNYOK KUTATÁSI MÓDSZEREIT** alkalmazta, eredményei az objektív megfigyelések és mérések szülte információk. Ez nem jelenti azonban azt, hogy saját megközelítésünk, az adott téma iránti elkötelezettségünk értéksemleges lett volna. Célunk minden esetben olyan módszerek, eljárások felfedezése, melyek gyakorlati alkalmazása a demokratikus társadalmi rendszer megerősödését szolgálja Magyarországon, segíti a régió Európai Unióhoz való csatlakozását. Kutatásaink **küldetésének** azt tartjuk, hogy ne csak leírjuk a mai Magyarországon tapasztalható jelenségeket (és visszásságokat), hanem azok hátterét, okait is feltárjuk. A problémák és a vizsgálati terepen lévő személyek megközelítésekor azok moti-

vációinak és helyzetének megértésére törekszünk. Ezért különösen nem célunk bármiféle ellenség vagy bűnbak kikiáltása. Ellenkezőleg: éppen azt szeretnénk elérni, hogy munkánk nyomán a hétköznapi emberek (kiemelten pedagógusok, szociális munkások, a közigazgatásban dolgozók, döntéshozók) minél szélesebb köre A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓJÁNAK ÜGYE mellé álljon.

FONTOSABB KUTATÁSAINK

- 2005: Fogyatékosok a felsőoktatásban.
(megrendelő: Oktatási Jogok Miniszteri Biztosának Hivatala)
- 2005: *Comparative analysis on Roma, Sinti, Gypsies and Travellers in public education*. A Rasszizmus Monitoring Centrum (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) (EUMC) megrendelésére.
- 2005: *Gyermekek jogai és tolerancia*. Reprezentatív kérdőíves adatfelvétel középiskolások körében, többek között az International School Psychology Association nemzetközi adatfelvételének részeként.
- 2004–2005: Igények és hiányok; A szociális ellátórendszer az információs társadalom küszöbén. (megrendelő: az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium)
- 2004: Kisebbségi önkormányzatok az informatikai erőterben. Monitoring az Informatikai és Hírközlési Minisztérium megrendelésére;
- 2004: „Útkeresés a labirintusban” – Kutatás a serdülők erkölcsi szocializációjáról; kvantitatív adatfelvétel; kutatás-vezetők: Szekszárdi Júlia–Horváth H. Attila. (OTKA-témaszám: 10546-061)
- 2003: Hátrányos helyzetűek a közoktatásban. Országos kérdőíves és interjúkon, résztvevő-megfigyeléseken alapuló vizsgálat (megrendelő: Oktatási Jogok Miniszteri Biztosának Hivatala)

ISBN 963-867-248-X

