

# TUDOMÁNYOS FOKOZATTAL RENDELKEZŐK ÉLETPÁLYA-VIZSGÁLATA FÓKUSZBAN A MOBILITÁS

Mosoniné Fried Judit

osztályvezető,  
MTA Könyvtára Tudománypolitikai és Tudományelemzési Osztály  
mosoni-fried.judit@konyvtar.mta.hu

Horváth Dániel

ügyvivő szakértő,  
horvath.daniel@konyvtar.mta.hu

## Bevezetés

Tudományszociológiai vizsgálataink mindennapos tapasztalata, hogy a leendő kutatókat, a pályán lévőket, a felsőoktatás és a tudományos kutatás fejlesztéséről döntő politikusokat is érdekli: milyen modell szerint alakul a kutatói életpálya. Nehéz erre általánosságban felelni. A világszerte érvényesülő külső és a nemzeti kutatás-fejlesztési rendszerekből adódó belső tényezők kettőssége is közrejátszik abban, hogy nemigen rajzolható meg egy általános, történelmi távlatokban legalább relatíve stabil kutatói pályakép (Enders – De Weert, 2004). Meg kell elégednünk azzal, amit az időről időre elvégzett empirikus kutatások lehetővé tesznek: az adott korszaknak és körülményeknek megfelelő *aktuális* pályakép megalkotásával.

Magyarországon először az 1990-es évek végén került sor teljes körű adatgyűjtésre a tudományos fokozattal rendelkezők körében. Az élet- és munkakörülményekre vonatkozó adatfelvételt a Központi Statisztikai Hivatal készítette (Angelusz et al., 1999). A 2000-es évek elején részvizsgálatokat folytattak a témakör hazai kutatóműhelyei. Fábri György

és munkatársai a doktoráltak munkaerőpiaci helyzetét elemezték (Fábri, 2010), az MTA Kutatásszervezési Intézetben a fiatal kutatók kerültek a középpontba (Mosoniné – Tolnai, 2010). A KSH 2010-ben lett újból szervezője és vezetője egy átfogó karriervizsgálatnak. Az angol rövidítés alapján CDH (*Career Development of Doctorate Holders*) néven ismert nemzetközi felmérés előkészítésében és az adatok elemzésében az MTA Kutatásszervezési Intézet munkatársai is részt vettek.<sup>1</sup>

Jelen cikk keretében a CDH-felmérés mobilitással összefüggő kérdéseire koncentrálnunk. Ez évek óta kiemelt hazai és európai uniós tudománypolitikai téma.

## A vizsgálat alanyai

A CDH-vizsgálatot három nemzetközi szervezet, az OECD, az Eurostat és az UNESCO kezdeményezte 2004-ben. A kísérleti projektet 2005-ben indították el, egységes módszertan és kérdőív kidolgozásával (Auriol et al., 2007). Kezdetben minden doktori fokozattal rendelkezőt bevontak a vizsgálatba, de 2009

<sup>1</sup> Az MTA 182. Közgyűlésének 8/2011. (XII.5.) sz. határozata értelmében az MTA Kutatásszervezési Intézet 2011. december 31-i dátummal beolvadt az MTA Könyvtárba.

életkor	
max. 40 éves	31,5% (556 fő)
41–55 éves	34,6% (610 fő)
55 évesnél idősebb	33,9% (598 fő)
nemek szerinti megoszlás	
férfi	68,4% (1206 fő)
nő	31,6% (558 fő)
gazdasági aktivitás	
foglalkoztatott	94,1% (1644 fő)
munkanélküli	0,9% (15 fő)
inaktív	5,1% (89 fő)
doktori fokozat tudományterülete	
természettudományok	33,0% (576 fő)
műszaki tudományok	12,1% (212 fő)
orvostudományok	10,6% (185 fő)
agrártudományok	9,7% (170 fő)
társadalomtudományok	20,3% (355 fő)
bölcsészettudományok	14,2% (248 fő)

1. táblázat • A válaszadók néhány alapjellemezője (Bizonyos kérdések esetében válaszhiány állhat fenn; ilyenkor az összesített elemszám [n] kisebb, mint az összes válaszadó száma [N]).

óta a felmérések csak azokra az ISCED 6-szintű képzettséggel rendelkezőkre terjednek ki, akik fokozatukat 1990–2006 között szerezték, és a felmérés évében még nem töltötték be a 70. életévüket. Magyarország a 2010-ben indított körbe kapcsolódott be többek között Ciprussal, Izraellel, Törökországgal együtt.

A kérdések a képzésre, a munkaerőpiaci helyzetre, az életpálya egyes jellemzőire és a nemzetközi mobilitásra vonatkoznak, vagyis tematikailag nemigen térnek el a hasonló adatgyűjtésektől. Az újdonságot a harmonizált kérdőívek alkalmazása, a több százazres minta és a tapasztalatok folyamatos kritikai értékelése jelenti. A CDH-felmérésekhez a legtöbb országban két-három forrásból: a doktori fokozatot odaítélő egyetemek adatbázi-

<sup>2</sup> Az ISCED az oktatás egységes nemzetközi statisztikai osztályozási rendszere. Az ISCED 6 a tudományos fokozat megszerzéséhez vezető szint a felsőoktatásban.

saiból, munkaerő-statisztikákból és/vagy a kutató-fejlesztő helyek adatbázisaiból állítják össze a mintát. Magyarországon az MTA Köztestületi adatbázisa volt a legjobb forrás.

## A hazai minta alapjellemezői

A szóban forgó felmérés a 2009. december 1-jei állapotról ad képet. Ebben az évben a KSH *Kutatás és fejlesztés, 2009* című kiadványa szerint 35 267 fő dolgozott kutatóként vagy fejlesztőként Magyarországon (tényleges létszám). Közülük 13 682 fő (38,8%) rendelkezett tudományos fokozattal és/vagy címmel, ami magas aránynak számít az EU-27 tagállamait jellemző egyharmados arányhoz képest (Auriol, 2010). A kitöltött kérdőívet 1764 fő küldte vissza elektronikus úton.<sup>3</sup> A

<sup>3</sup> Az első feldolgozásból származó eredmények a KSH *Statisztikai Tükör* című online kiadványában, 2011. március 25-én jelentek meg. (URL)

havi nettó összjövedelem	összes megkérdezett	max. 40 évesek	41-55 évesek	55 évesnél idősebbek
maximum 100.000 Ft	0,8% (12 fő)	1,2%	0,5%	0,6%
100.001- 200.000 Ft	31,3% (492 fő)	51,5%	29,9%	13,9%
200.001- 300.000 Ft	35,5% (558 fő)	28,2%	39,2%	38,3%
300.001- 400.000 Ft	16,2% (255 fő)	10,4%	15,4%	22,7%
400.001- 500.000 Ft	7,6% (120 fő)	4,6%	6,7%	11,6%
több mint 500.000 Ft	8,5% (134 fő)	4,1%	8,3%	12,9%
összesen	100,0% (1571 fő)	100,0%	100,0%	100,0%

2. táblázat • Jövedelem életkor szerinti megoszlása a magyarországi munkahellyel rendelkezők körében

hazai CDH-mintát az 1. táblázat adatai jellemzik.

Befolyásolja az eredményeket, hogy a hazai mintában a válaszadók több mint 90 százaléka jelenleg és korábban is kutatási tevékenységet végzett.<sup>4</sup> A kutatók mintegy fele a felsőoktatásban, közel egyharmada az államháztartási szektorban (elsősorban az MTA kutatóhálózatában) dolgozik. Jövedelmüket a szektor mellett erősen befolyásolja az életkor. Az adatfelvétel idején külföldön dolgozók jövedelemadatait (a megkérdezettek 4,4%-a) figyelmen kívül hagytuk (2. táblázat).

A közsférában kezdők jövedelme nagyjából megegyezik a versenyszférában elhelyezkedő diplomások bérével, a 41–55 éves közfalkalmazotti csoport azonban már jelentős

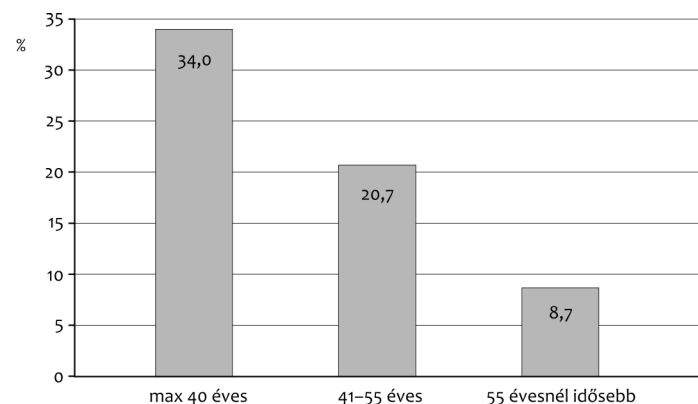
<sup>4</sup> A nemzetközi felmérésben részt vevő országok többségében csak a válaszadók 50–70%-a dolgozik kutatóként. OECD/UNESCO Institute for Statistics/Eurostat CDH Project (URL2)

hátrányba kerül, és csak magas beosztás, illetve további tudományos címek megszerzése révén jut versenyképes jövedelemhez. A felmérés szerint az összes megkérdezett egyharmada kapott havi 300 ezer forint feletti bruttó jövedelmet 2009-ben. A vállalkozási szektorban ez az arány közel 60% volt.<sup>5</sup>

#### Nemzetközi mobilitás

A felsőfokú végzettségűek, ezen belül a kutatók gazdasági szektorok közötti és nemzetközi mozgása a tudásáramlás legfontosabb eszközeként értékelődött fel az elmúlt 20–25 évben. Mérésére leginkább a munkahelyváltoztatások megfigyelése bizonyul alkalmasnak (Viszt, 2001), illetve azok a rendszeres adatfelvételek, amelyekben a hat hónapnál hosszabb

<sup>5</sup> Összehasonlításképpen: Ausztriában 49 ezer euró volt egy doktorált átlagos éves bruttó jövedelme 2006-ban. A legmagasabb fizetést a vállalkozási szektorban dolgozó mérnökök kapták.



1. ábra • Az elmúlt tíz évben legalább egyszer minimum hat hónapot külföldön töltők aránya korcsoportonként

ideig tartó, tanuláshoz és/vagy munkavállaláshoz kötődő külföldi tartózkodásról is számot adnak a megkérdezettek.<sup>6</sup>

A CDH-felmérés adatainak elemzése során azokat a doktoráltakat tekintettük nemzetközileg aktívoknak a mintán belül, akik a 2010. évet megelőző tíz évben legalább egy alkalommal, egyhuzamban minimum hat hónapot töltöttek munkavállalóként vagy ösztöndíjasként külföldön.<sup>7</sup> A mobilitás leírásában két szintet különítettünk el: (1) egyrészt vizsgáltuk az összes válaszdot abból a szempontból, hogy az utóbbi tíz évben tartózkodott-e egyhuzamban legalább hat hónapot külföldön, illetve (2) külön is megvizsgáltuk ezt a mobilitás tekintetében aktívnak tekinthető csoportot. A kritériumoknak megfelelő

<sup>6</sup> A hat hónapnál hosszabb külföldi tartózkodásról a KSH éves K+F statisztikai jelentései is tartalmaznak adatokat. 2009-ben 452 fő szerepelt az évkönyvben.

<sup>7</sup> Mindhárom kritériumot (tényleges külföldi tartózkodás, az elmúlt tíz éven belül, minimum hat hónap egyhuzamban) szigorúan vettük. Akadtak olyan válaszadók, akik egyik vagy másik kritériumnak nem feleltek meg – őket nem vettük figyelembe a nemzetközi mobilitás vizsgálat során.

külföldi tartózkodásról 367 fő számolt be (20,8%). Tanulmányunkban erről a csoportról igyekszünk minél többet megtudni.

#### Mobilitást befolyásoló tényezők

**Életkor** • Egyértelmű, hogy messzemenően indokolt különbséget tenni a fiatal, a középkorú és az idősebb generáció mozgása között. Az 1. ábra ennek megfelelően mutatja az egyhuzamban hat hónapnál hosszabb idejű külföldi tartózkodás gyakoriságát.

A negyven év alatti korcsoport magas mobilitási aránya megfelel korábbi kutatási eredményeinknek. Hosszabb időre azok emelkedtek el más országba, akik még nem eresztettek mély gyökereket, és külföldi tapasztalattal, kapcsolatrendszer kiépítésével is meg akarják alapozni további karrierjüket. Az idősebb generációt a gyakoribb, ugyanakkor rövid külföldi utazások jellemzik – ezeket jelen elemzésnél nem vettük figyelembe.

**Nemek és tudományterületek** • A felmérés szerint a doktorált férfiak 23,1%-a, míg a nők 15,9%-a tartózkodott huzamosabb ideig külföldön az elmúlt tíz évben. A tudományterületek közül a természettudományok állnak

az élen: a válaszadók közel 26%-a volt legalább hat hónapig külföldön a vizsgált időszakban. A bölcsészettudományok 20% feletti aránya is magasnak mondható. A legalacsonyabb arány az agrártudományok képviselőit jellemzi: körükben ez az arány 13,5%. A negyven év alatti férfiak közül az *orvostudományi* PhD-fokozattal rendelkezők vezetnek a nemzetközi mobilitási rangsort: körükben az arány 47,9%. Az orvosok vezető helye más országokra is jellemző, de a közel 50%-os arány rendkívül jelentősnek számít.

#### Időtartam és célországok

A 2000–2009 közötti időszakban a kritériumok szerint mobil doktoráltak közel 75%-a csak egy alkalommal volt hosszabb ideig külföldön. Az időtartam jellemzően 6–12 hónap, ami egyáltalán nem utal agyelszívási jelenségre. Van ugyanakkor egy kicsi, de masszív csoport, amely a vizsgált időszak egészét külföldön töltötte (5,1% azok körében, akik legalább hat hónapot töltöttek külföldön a vizsgált tíz év alatt). A számba vett, összesen 647 külföldi tartózkodás adataiból a *célországok* is megismerhetők. (Aki többször volt külföldön, annál értelem szerűen egynél több tartózkodás került számbavételre.) A TOP 10 or-

szágot tartalmazó lista első helyén az USA áll 153 tartózkodással, a tizedik helyen Japánt találjuk, 12 tartózkodással. Vezető helyen van Németország, Nagy-Britannia, Franciaország, Hollandia, Ausztria, Belgium, Olaszország, Svájc.

#### Mobilitási tervek

A teljes mintából (1764 fő) három csoportot különítettünk el nemzetközi mobilitási jellemzőik alapján. A kategóriák: (1) alacsony szintű mobilitás; (2) közepes-magas szintű mobilitás; (3) nagyon magas szintű mobilitás. Az első kategóriába azok a válaszadók tartoznak, akik nem voltak az elmúlt tíz évben tartósan külföldön, és nem is áll szándékukban az elkövetkező tizenkét hónapban egyhuzamban legalább hat hónapot külföldi munkavállalásra és/vagy tanulásra fordítani. Arányuk meghaladja a 70%-ot. A köztes kategóriát azok alkotják, akik már voltak, vagy terveik szerint a következő egy év során lesznek legalább hat hónapot külföldön; arányuk 23%. A legmagasabb szintre azokat tettük, akik folyamatosan legalább hat hónapot töltöttek külföldön az elmúlt tíz évben, és ismét tervezik, hogy legalább fél évet külföldön töltenek majd. Ez a leginkább mobil

munkahelytípus	résarány (%)
vállalkozási szektor	7,8% (128 fő)
költségvetési szektor	10,8% (177 fő)
felsőoktatás	57,7% (949 fő)
egyéb oktatás	0,5% (8 fő)
MTA kutatóhálózata	20,6% (339 fő)
nonprofit szektor	1,8% (30 fő)
önálló alkalmazott	0,8% (13 fő)
összesen	100,0% (1644 fő)

3. táblázat • A válaszadók megoszlása munkahelytípus szerint

csoport közel 7%-os arányt képvisel a teljes mintán belül. Túlnyomó többségük nem idősebb negyvenévesnél.

#### Nemzetközi mobilitás munkahelytípusok szerint

Az adatfelvétel idején a főállású munkahellyel rendelkező válaszadók a 3. táblázatban látható arányban oszlottak meg az egyes munkahelytípusok között.

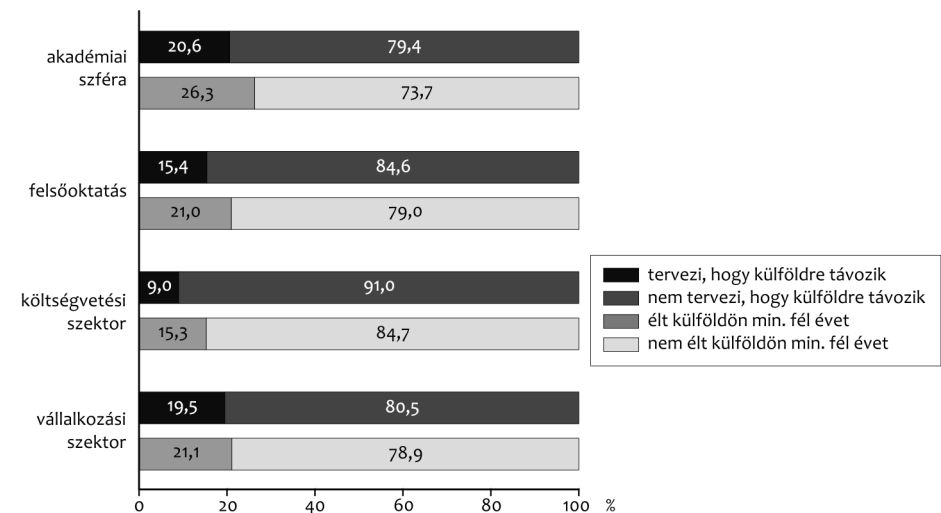
A mobilitásban tapasztalt eltéréseket a négy nagy munkahelytípushoz kötve mutatjuk be (2. ábra).

Az akadémiai kutatóhálózatban dolgozók húsz százalék feletti mobilitása kevésbé meglepő, de a vállalkozói szektorról korábban nem tudtuk, hogy az ott dolgozó doktoráltak közel 20%-a dolgozott és/vagy tanult külföldön egyhuzamban legalább hat hónapig a vizsgált időszakban. Ez magas arány még akkor is, ha az érintettek egy része valószínűleg a felsőoktatásból vagy az MTA kutatóhálózatából került át vállalkozásba. A fokozattal rendelkezők legkevésbé mobil csoportja a

költségvetési szektorban (például miniszteri-umban, önkormányzatnál) dolgozik (2. ábra). Az ábrán nem tüntettük fel, de megnéztük, hogy van-e szignifikáns eltérés a kutatóként és a nem kutatói munkakörben foglalkoztatottak mobilitása között. Néhány általunk ismert külföldi példával ellentétben (ahol a kutatók mobilitása akár kétszeresen is meghaladja a nem tudományos munkát végző doktoráltak mobilitását) a hazai mintában csak minimális eltérést láttunk a kutatóként foglalkoztatottak javára.

#### A mobilitást ösztönző tényezők

A kérdőívben hét lehetséges válasz közül kellett kiválasztani a külföldi tartózkodás egy vagy több okát. A kérdést a vizsgált időszakban egyhuzamban legalább fél évet külföldön töltők (n=367), illetve a közeljövőben legalább hat hónapra külföldre távozni kívánók (n=274) körében vizsgáltuk. A múltira vonatkozóan több mint 50, a jövőre vonatkozóan több mint 60%-ban szakmai (tudományos) tényezők motiválták a nemzetközi mobilitást.



2. ábra • Tervezett és már realizálódott külföldi tartózkodás munkahelytípusonként

Ugyancsak fontos szerepet játszanak a munkahelyi és a gazdasági okok: a múltra vonatkozóan közel 50%-os, a jövőre vonatkozóan nagyjából 55%-os a kiválasztási arányuk. A gazdasági okok között elsősorban a magasabb fizetések, míg a tudományos okok között a kedvezőbb publikálási lehetőségek, új kutatási terület megismerése és saját kutatócsoport létrehozása került nevesítésre. Az életkor e tényezők említésében is szignifikáns különbséghez vezet. A fiatalok (maximum negyvenévesek) több mint negyede jelezte, hogy – többek között – fokozatszerzés céljából tartózkodott külföldön. A gazdasági ok is domináns náluk: ezt a jövőre nézve a fiatalok közel 60%-a jelölte meg mobilitást ösztönző tényezőként, az ötvenöt évesnél idősebbek közül azonban csak 37,3%. A jövedelem szempontjából kimutatható hatása van a külföldi tartózkodásnak: a kiemelkedően magas (400 000 Ft feletti) havi nettó összjövedelemmel rendelkezők (de jelenleg Magyarországon dolgozó) többsége volt legalább hat hónapig külföldön. Ok-okozati összefüggésről aligha beszélhetünk, de valószínűsíthető, hogy aki külföldön szerzett tapasztalatokkal rendelkezik, annak az itthoni előrelépés is könnyebb, tehát nagyobb arányban tudnak e csoport tagjai jól fizető álláshoz jutni. Különösen

érvényes ez az összefüggés az ötvenöt év alattiak körében.

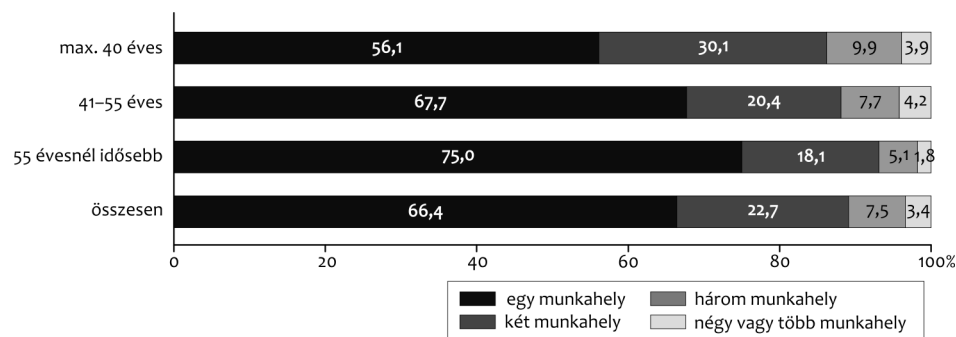
#### Munkahelyek közötti mobilitás

A nemzetközihez hasonlóan a munkahelyek közötti mobilitást is a 2000. január 1. és 2009. december 31. közötti időszakra vonatkozóan vizsgáltuk. Az alábbiakban a munkahelyek számának alakulását, a munkahelytípusokat, az utolsó munkahelyváltást, illetve annak ösztönzőit mutatjuk be. Nem teszünk különbséget hazai és külföldi munkahelyek között.

#### Munkahelyek száma

Az 1764 válaszadó közül az adatfelvétel idején 1644 fő rendelkezett főállású munkahellyel. Az utóbbi tíz évben mintegy kétharmaduknak (66,4%) mindössze egy főállású munkahelye, 22,7%-nak két munkahelye volt. A főállású munkahelyek száma sem a nemek, sem a tudományterületek szerint nem különbözik említést érdemlően. Kivételt képeznek az agrártudományi doktoráltak, akik körében jelentősen magasabb (75,3%) az egy főállású munkahellyel rendelkezők aránya. Az életkor a munkahelyváltás gyakoriságában is jelentős befolyásoló tényező (3. ábra).

A 3. ábra a fiatalokról realisabb képet ad, mint a negyven év feletti munkahelyi



3. ábra • Főállású munkahelyek száma (utóbbi tíz évben) és az életkor összefüggése

mobilitásáról. Az utóbbi csoportokban néhány százalékkal minden bizonnyal nőne a második vagy akár a harmadik munkahelyet is megjelölők aránya, ha a teljes életutat vizsgálnánk, és nem csupán a 2000–2009 közötti időszakot (a viszonylag gyakori munkahelyváltások inkább az életút korai szakaszát jellemzik).

#### Munkahelytípus változása

Az adatfelvétel idején főállású munkahellyel rendelkezők többsége (57,7%) valamely felsőoktatási intézmény alkalmazottja volt, az MTA kutatóhálózatában a válaszadók 20,6%-a dolgozott. Más típusú munkahelyeken a doktoráltak csekély arányban fordultak elő (3. táblázat). A vizsgált tíz év alatt 552 fő (akiknek ebben az időszakban legalább két főállású munkahelye volt) 807 munkahelyváltást hajtott végre. Megnéztük, hogy hány esetben

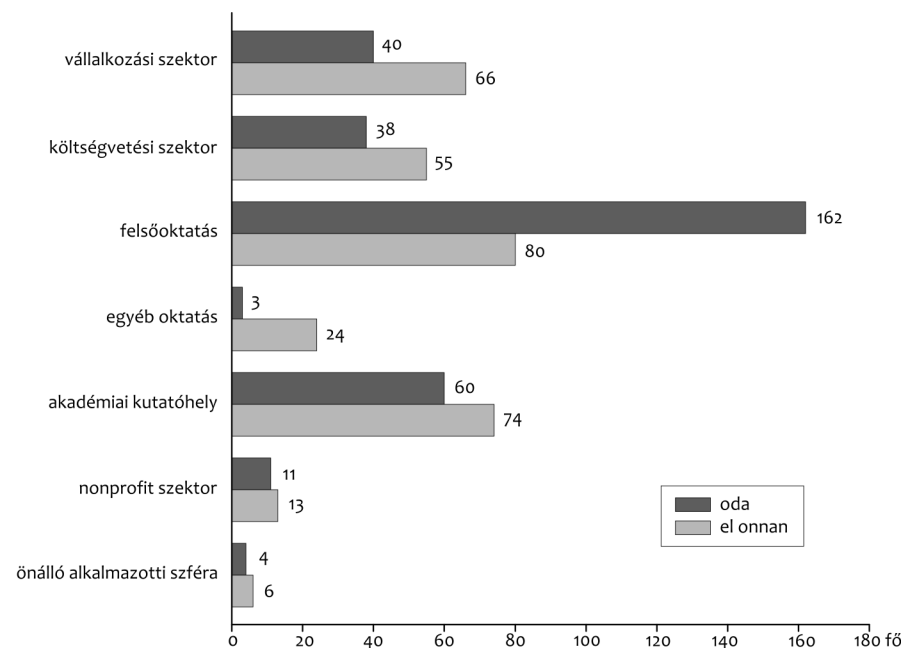
fordult elő típusváltás: a munkahelyet váltók 62,0%-a legalább egy esetben munkahelytípust is váltott. A többség még azok közül is váltott munkahelytípust, akiknek a vizsgált időszakban összesen két munkahelyük volt.

#### Munkaerő-áramlás

##### az egyes munkahelytípusok között

A munkaerő-áramlás elemzéséhez a válaszadók legutolsó (főállású) munkahelyváltását vettük számba, és az adatfelvétel idején meglévő, illetve a megelőző főállású munkahelyeket hasonlítottuk össze típusok szerint. Minden munkahelyváltó doktorált (552 fő) csak egyszer szerepel az adatok között. A külföldi munkahelyeket nem különböztettük meg a hazaiaktól, mivel a munkahely típusánál ez a különbség nem játszik szerepet.

Az utolsó munkahelyváltás során az 552 doktorált közül 318 fő esetében változott meg



4. ábra • Belépési és kilépési mobilitás az utolsó munkahelyváltás során



a munkahelytípus (57,6%). A változás az egyes munkahelytípusok esetében ellentétesen zajlott: a felsőoktatásban jelentősen nőtt az ott foglalkoztatottak száma (tehát pozitív irányú változás figyelhető meg), a többi típusnál ugyanakkor kisebb-nagyobb csökkenés (negatív irányú változás) tapasztalható (4. ábra).

Az utolsó munkahelyváltás esetében megvizsgáltuk, hogy mindez miként alakul intézmény–intézmény viszonylatban. Az intézményeket a leggyakrabban előforduló kategóriákba csoportosítva a következő eredményt kaptuk (4. táblázat).

Nyilvánvaló, hogy a legnagyobb mértékű munkaerő-kicserélődés azon munkahelyek között zajlik, amelyek a legtöbb doktoráltat foglalkoztatják. A részletesen nem említett munkahelyek közül leginkább a nem felsőfokú oktatási intézmények jelennek meg kibocsátóként.

#### A munkahelyváltás okai

Az elmúlt tíz évben legalább egy alkalommal munkahelyet váltók (552 fő) közül 505 főtől kaptunk választ arra, hogy mi ösztönözte

változtatásra. A kiválasztott tényezők között közel azonos arányban fordultak elő pozitív és negatív ösztönzők. Pozitívnak tekinthető, hogy 138 fő azért váltott munkahelyet, mert jobb állást talált magának. Ezen felül külföldi munkahelyet talált, vagy ösztöndíjat kapott 28 fő. Negatív értelemben ösztönözte a váltást a szerződés lejárta (96 fő), valamint a leépítés (49 fő). A kedvezőtlen jövedelmi helyzetet mindössze tizenegy fő választotta legjelentősebb tényezőnek (2,2%). Sokan jelöltek meg a munkahely szempontjából semlegesnek minősíthető okokat: gyermekvállalás, családi ok, hazatelepülés. Legkedvezőbb helyzetben a középső (41–55 éves) korosztály van; ők többnyire nagyobb előnyökért váltanak, és még elég aktívak ahhoz, hogy mobilak legyenek. A fiatalok pozitív–negatív ösztönzése nagyjából egyforma súlyú. Az 55 évesnél idősebbek ritkán változtatnak, és ha mégis, akkor inkább negatív, mint pozitív okokból.

Nemek szerint elhanyagolható, de tudományterületenként már érzékelhető a motivációs különbség. Pozitív ösztönzőket leginkább a társadalomtudományi fokozattal rendelkezők említették, míg az agrártudomá-

nyokat képviselők inkább kényszerhelyzet miatt változtattak a vizsgált időszakban.

#### Összegzés

Nemzetközi együttműködés keretében 2010-ben készült először Magyarországon átfogó felmérés a tudományos fokozattal rendelkezők karrierjéről. Jellemét tekintve egyedülálló adatgyűjtésről van szó, amely lehetővé tette egy sor, az éves K+F statisztikai jelentésbe nem beilleszthető tematikus kérdés megválaszolását.

A jelen cikk fókuszába állított mobilitási témakör az Európai Kutatási Térség koncepciójának egyik leglényegesebb eleme. Ezért is fontos minden új ismeret a téma kapcsán. Ilyennek tartjuk például annak kimutatását, hogy a hazai tudományos intézmények mellett a vállalkozások is aktívan hozzájárulnak a tudás szabad áramlásához: a vállalkozási szektor tudományos fokozattal rendelkező munkavállalói ugyanolyan arányban töltöttek folytatólagosan legalább hat hónapot külföldön a vizsgált időszakban, mint a felsőoktatásban dolgozók. Az adatfelvétel megerősítette az életkor szerinti megkülönböztetés fontosságát is. Egyértelmű bizonyítékkal szolgált például arra, hogy jogosan beszélünk magas nemzetközi kutatói mobilitásról Magyarországon, de ehhez érdemes hozzátenni, hogy nem a teljes kutatói kör egyharmadának hosszabb külföldi munkavállalásáról és/vagy ösztöndíjas útjáról van szó, hanem a negyven év alatti korosztályról. Ráadásul (ezt is a felmérésből tudhatjuk meg) a mobilnak mondható magyar kutatók többsége egyhuzamban mindössze 6–12 hónapot töltött külföldön a 2000–2009 közötti években, vagyis kevesen mentek ki hosszú évekre dolgozni és/vagy tanulni. A mobilitási kritériumaink szerint szűkített mintában alig haladta meg az 5%-ot azok aránya, akik a vizsgált időszak egészét

külföldön töltötték. Ez akkor sem tűnik magasnak, ha tudjuk, hogy online felméréseknel a tartósan vagy akár végleg külföldre kerülők választási hajlandósága kisebb, mint az itthon dolgozóké.

A felmérés eredményét a témában készült *interjúk*<sup>7</sup> elemzésével is kiegészítve megerősíthetjük, hogy a fiatal kutatók nemzetközi és/vagy munkahelyek közötti mozgása Magyarországon is természetes része lett a kutatói életpályának. Külföldre többnyire a pályakezdők mennek, elsősorban szakmai okokból, a későbbi karrier megalapozása érdekében. A tapasztalatszerzést mindenki hasznosnak látja. Életpályavizsgálatok azonban azt mutatják, hogy 6–12 hónapos külföldi tartózkodás nem gyakorol automatikusan pozitív hatást a karrierre. Az összefüggés csak akkor mutatható ki, ha hazatérés után is megmarad a kapcsolat a külföldi kutatóhellyel és munkatársakkal.

A CDH-felmérésben nagyon sokan pozitív ösztönzőkre hivatkoztak saját munkahelyváltásuk kapcsán, interjúk során ellenben inkább negatív okokkal találkozunk: megszűnő projektek, lejárt szerződések kényszerítik váltásra az érintetteket, egyre nagyobb számban. Az egzisztenciális bizonytalanság főként a negyven év alatti fiatalokat sújtja. Ezt követően lényegesen megnő az esély határozatlan idejű munkaszerződés megkötésére, és arra, hogy ne kényszerből, hanem szakmai érvényesülésért és jelentős anyagi előnyökért keressen új munkahelyet egy kutató. Nem véletlen, hogy a pozitív okokból váltók többsége a felmérés szerint is a 41–55 éves korosztályból kerül ki.

<sup>7</sup> A CDH-vizsgálattól független, de azt tematikailag részben átfedő kutatói életút interjúk többségét Pálinkó Éva PhD, az MTAK Tudománypolitikai és Tudományelemzési Osztály munkatársa készítette.

előző főállású munkahely	jelenlegi főállású munkahely	részarány (%)
vállalkozási szektor	felsőoktatási szféra	14,8% (47 fő)
MTA kutatóhálózata	felsőoktatási szféra	14,5% (46 fő)
felsőoktatási szféra	MTA kutatóhálózata	12,6% (40 fő)
költségvetési szektor	felsőoktatási szféra	11,3% (36 fő)
egyéb oktatási szféra	felsőoktatási szféra	6,3% (20 fő)
felsőoktatási szféra	költségvetési szektor	6,0% (19 fő)
felsőoktatási szféra	vállalkozási szektor	5,0% (16 fő)
MTA kutatóhálózata	vállalkozási szektor	4,7% (15 fő)
többi variáció együttesen		24,8% (79 fő)
összesen		100,0% (318 fő)

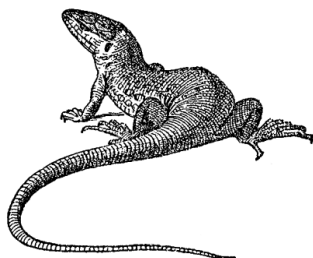
4. táblázat: Utolsó munkahely-változtatás jellege a munkahely szervezeti típusa szerint

Kulcsszavak: *életpálya-kutatás, doktoráltak, mobilitás, külföldi tartózkodás, munkahelyváltás*

#### IRODALOM

- Angelusz Róbert – Bokodi E. – Falussy B. – Tardos R. (1999): Akadémiai fokozattal rendelkeznek. *Magyar Tudomány*, 4, 424–432.
- Auriol, Laudeline (2010): Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. OECD, Paris DSTI/DOC (2010) 4 • <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/44893058.pdf>
- Auriol, Laudeline – Felix, B. – Fernandez-Polcuch, E. (2007): Mapping Careers and Mobility of Doctorate Holders: Draft Guidelines, Model Questionnaire and Indicators. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2007/06, OECD Publishing. • <http://dx.doi.org/10.1787/246356321186> <http://www.oecd.org/dataoecd/6/25/39811574.pdf>
- Enders, Jürgen – De Weert, Egbert (2004): Science, Training and Career: Changing Modes of Knowledge Production and Labour Markets. *Higher Education Policy* (17), 135–152.

- Fábri György (2010): Mire jó a doktori fokozat a munkaerő-piacon? In: Mosoniné Fried Judit – Tolnai Márton (szerk.): *Fiatalkutatók. Az életpálya kezdete*. Typotex, Budapest, 107–125.
- KSH (2010): *Kutatás és fejlesztés, 2009*. KSH, Budapest • <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/tudkut/tudkuto9.pdf>
- Mosoniné Fried Judit – Tolnai Márton (szerk.) (2010): *Fiatalkutatók. Az életpálya kezdete*. Typotex, Bp.
- Viszt Erzsébet (szerk.) (2001): *Az emberi erőforrások és a mobilitás megnövekedett szerepe az innovációs rendszerben*. Oktatási Minisztérium, Budapest
- URL1: *A doktori fokozattal rendelkezők életpályája*. • <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/stattukor/doktelepalya.pdf>
- URL2: OECD/UNESCO Institute for Statistics/Eurostat CDH Project • [http://www.oecd.org/document/63/0,3746,en\\_2649\\_34451\\_39945471\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/63/0,3746,en_2649_34451_39945471_1_1_1_1,00.html)



## TERMINOLÓGUSOK KÉPZÉSE A TERMINOLÓGIA MESTERKÉPZÉS ELINDULÁSA

Fóris Ágota

PhD, habil. egyetemi docens,

Károli Gáspár Református Egyetem BTK Magyar Nyelvtudományi Tanszék Terminológiai Kutatócsoport  
foris.agota@kre.hu

#### Bevezetés

A felsőoktatás elmúlt évtizedekben megkezdődött modernizációs folyamata jó lehetőséget kínált a nyelvészet számára új képzések indítására, a nyelvészet felsőoktatásban elfoglalt helyének megerősítésére, a nyelvi infrastruktúra építésére és fejlesztésére felkészített fiatalok képzésére. A nyelvészet felsőoktatásban elfoglalt helyéről és a tervekről részletesen írtunk *A nyelvészet és a magyar felsőoktatás modernizációja* című tanulmányban (Klaudy – Fóris, 2005). A felsőoktatás modernizálása nyomán több új nyelvészeti mesterképzést létesítettek és indítottak a magyar egyetemeken, ezek közül az egyik legújabb a terminológia mesterképzés. Az új szak indulásáról, az első lépésekről ad hírt ez a tanulmány.

Társadalmunk működése az információ gyors felhasználására épül, ebben pedig alapvető a nyelv szerepe, úgy is, mint az új ismeretek feltárásának, és úgy is, mint az ismeretek kommunikációs hálózatba történő kódolásának és dekódolásának az eszköze. Az információcsere nagyszámú természetes nyelven valósul meg a társadalomban, ami számos elvi és technikai problémát vet fel. A nyelvi

sokféleség az emberi kultúra sokszínűségét gazdagítja, azonban a számos nyelven zajló kommunikációs folyamatban egymás megértése nehézségeket okozhat. A kommunikáció megkönnyítésével, hatékonyságának növelésével számos nyelvészeti ág (például fordítástudomány, lexikográfia, terminológia, nyelvtechnológia) foglalkozik. A nyelvi globalizációval párhuzamosan a nyelvi lokalizáció is megjelent, a lokalizáció folyamatában pedig a természetes nyelvek fontos szerepet játszanak. Jelentős információtechnológiai és számítógépes nyelvészeti munkák folynak, például a WWW fejlesztése, ontológiák és számos más olyan új dolog, melyekkel a számítógép-felhasználók rendszeresen találkoznak. Mindezek a munkálatok és kutatások szoros kapcsolatban állnak a nyelvészettel, különösen a terminológiai munkákkal és a számítógépes nyelvészet eredményeivel (például magyar WordNet, szemantikus web: Prószéky–Miháltz, 2008; Tóth, 2010).

A kultúrák és nyelvek különböznek egymástól, ebből következően a különböző kultúrákhoz kötődő fogalmi rendszerek és a különböző nyelvekhez kötődő terminológiai rendszerek is eltérnek egymástól. A fogalmi