

Magyar Tudományos Akadémia
Politikai Tudományok Intézete

**SZERVEZETFEJLESZTÉS, VALAMINT KOLLEKTÍV
SZERZŐDÉSSEL VALÓ LEFEDETTSÉG NÖVELÉSE AZ AOKDSZ
SZERVEZÉSI KÖRÉHEZ TARTOZÓ MUNKAHELYEKEN**

Írta

Dr. Tóth András Ph.D tudományos főmunkatárs,

Dr. Grajczjár István, Ph.D főiskolai docens

**"Együtt erősebbek vagyunk!" - Szervezetfejlesztés, valamint kollektív szerződéssel való
lefedettség növelése az ÉSZT szervezési köréhez tartozó egyes munkahelyeken" című,**

TÁMOP-2.5.1-07/1-2008-0139 jelű pályázat

Kutatásvezető: Bódi Ferenc Ph.D

2010

TARTALOMJEGYZÉK

Szervezetfejlesztés, valamint kollektív szerződéssel való lefedettség növelése az AOKDSZ szervezési köréhez tartozó munkahelyeken.....	1
.....	1
Bevezetés.....	2
I. Az akadémiai munka jellege és a kutatók helyzete.....	3
I.1. Történelmi visszpillantás: a modern tudományfelfogás, modern tudós szerep és életpálya modell kialakulása.....	3
I.2 Mai kihívások és viták a tudomány világában.....	3
I.2.1 Kutatásfinanszírozás alacsony szintje.....	3
I.2.2 A kutatási fejlesztési források szétaprózottsága.....	4
I.2.2 A kutatóintézetek és a gazdaság közötti gyenge kapcsolatok.....	4
I.3 Kutatóhelyek vezetése és modern menedzsment technikák alkalmazása.....	4
I.2.4 A tudományos kutató új szerepe: a kutató vállalkozó	4
I.2.5 Az akadémiai munka krízise.....	4
I.2.6 Tudományos kutatás és globalizáció.....	5
II. Munkavállalói érdekvédelem és a szakszervezetek.....	5
III. Kutatás-finanszírozás, kutatók helyzete magyarországon.....	6

<u>III.1 A finanszírozás alacsony szintje.....</u>	<u>6</u>
<u>III.2 A kutatás-finanszírozás megoszlása a költségvetés és vállalati források között.....</u>	<u>7</u>
<u>III.3 Az állami költségvetési kutatóhelyek alulfinanszírozottságának következményei.....</u>	<u>7</u>
<u>III.4 A teljesítményértékelés és finanszírozás összekapcsolásának hiánya.....</u>	<u>7</u>
<u>III.5 A kutatási eredmények és hasznosulásuk.....</u>	<u>8</u>
<u>III.6 A női kutatók helyzete.....</u>	<u>8</u>
<u>III.7 A fiatal kutatók helyzete.....</u>	<u>8</u>
<u>IV. A magyar kutató – az adatok tükrében.....</u>	<u>9</u>
<u>IV.1 Az empirikus kutatás folyamata.....</u>	<u>9</u>
<u>IV.2 A válaszadók főbb jellemzői, életútja és családi háttere.....</u>	<u>10</u>
<u>IV.3 Jelenlegi munkaerő-piaci helyzet, munkakörülmények, tervek</u>	<u>11</u>
<u>IV.3.1 Munkahelyen töltött idő, munkarend</u>	<u>11</u>
<u>IV.3.2 Projektek és projektfinanszírozás.....</u>	<u>11</u>
<u>IV.3.3 Mellékállás, munka melletti munkavégzés és jövedelem kiegészítés.....</u>	<u>11</u>
<u>IV.3.4 Konferenciák, tanulmányutak, külföldi tudományos jellegű munkavégzés.....</u>	<u>11</u>
<u>IV.3.5 Publikációk, saját honlap, blog.....</u>	<u>12</u>
<u>IV.3.6 Munkahelyi elégedettség.....</u>	<u>12</u>
<u>IV.3.7 A kutatói életpálya hátrányai.....</u>	<u>12</u>
<u>IV.3.8 Jövedelem, megélhetés.....</u>	<u>13</u>

<u>IV.3.9 A kutatók családjainak anyagi helyzete.....</u>	<u>14</u>
<u>IV.4 Munkahelyi integráció, depriváció, stressz.....</u>	<u>14</u>
<u>IV.4.1 Szakmai érvényesülés.....</u>	<u>14</u>
<u>IV.4.2 Vélemények a kutatói életútról</u>	<u>15</u>
<u>IV.4.3 Teljesítményértékelés egyes módszereinek támogatottsága.....</u>	<u>15</u>
<u>IV.4.4 Munkahelyi materiális juttatások, támogatottság.....</u>	<u>15</u>
<u>IV.5 Fiatalok és nők esélyegyenlősége.....</u>	<u>15</u>
<u>IV.5.1 Női esélyegyenlőség elősegítése és családtámogatás.....</u>	<u>16</u>
<u>IV.5.2 Tényleges családtámogatási lépések és eszközök.....</u>	<u>16</u>
<u>IV.6 Szabadidő, család, üdülés.....</u>	<u>16</u>
<u>IV.6.1 Lakhatás.....</u>	<u>17</u>
<u>IV.6.2 Házastárs, élettárs.....</u>	<u>17</u>
<u>IV.6.3 Gyermek.....</u>	<u>17</u>
<u>Az AOKDSZ szervezési területéhez tartozó munkahelyeken megkérdezettek külön táblái és értékelésük.....</u>	<u>19</u>
<u> vissza a teljes mintához: Minősített kutatók/ PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók/ minősítés nélküli kutatók</u>	<u>27</u>
<u>FŐKOMPONENSELEMZÉS, TIPIKUS VÉLEMÉNYEK, ATTITÚDÖK.....</u>	<u>30</u>
<u>Regressziók.....</u>	<u>35</u>

<u>Összefoglalás.....</u>	<u>42</u>
<u>A magyar kutató: köszönöm, jól megvagyok.....</u>	<u>42</u>
<u>A felszín alatt: a magyar kutató társadalmat feszítő egyenlőtlenségek.....</u>	<u>43</u>
<u>1)Férfiak és nők közötti egyenlőtlenségek.....</u>	<u>43</u>
<u>2)Idősebb és fiatalabb kutatók közötti egyenlőtlenségek.....</u>	<u>43</u>
<u>3)A határozatlan és a határozott munkaidejű szerződésekkel foglalkoztatottak közötti egyenlőtlenségek.....</u>	<u>43</u>
<u>4)Magasabb és alacsonyabb beosztású munkavállalók közötti egyenlőtlenségek.....</u>	<u>43</u>
<u>5)Mellékállással, másodállással és egyéb jövedelemmel rendelkezők és kiegészítő jövedelemmel nem rendelkezők közötti egyenlőtlenségek.....</u>	<u>43</u>
<u>6)Külföldre (is) utazó sztárkutatók vs. többiek.....</u>	<u>43</u>
<u>7)Akik jól megélnék és akik nem.....</u>	<u>44</u>
<u>8)Akik munkakörüket stressz alatt látják el – és akik nem</u>	<u>44</u>
<u>9)Kutatás világában magukat integrálnak érzők és kívülállónak érzők közötti egyenlőtlenségek.....</u>	<u>44</u>
<u>10) A tudományos élet minőségével elégedettek és elégedetlenek.....</u>	<u>44</u>
<u>11) Változtatni akarók és változtatni nem akarók.....</u>	<u>44</u>
<u>A kutatók érdekvédelme – a szakszervezet.....</u>	<u>45</u>
<u>Az aokdsz helyzete és a nemzetközi példák alkalmazhatósága.....</u>	<u>46</u>

BEVEZETÉS

Jelen kutatási jelentés a TÁMOP program keretében végzett kutatás eredményeit foglalja össze. A kutatás célja annak feltárása, miként lehet az AOKDSZ szervezettségét növelni, s a kollektív szerződéssel való lefedettséget növelni az AOKDSZ szervezési köréhez tartozó egyes munkahelyeken

A tanulmány első fejezete összefoglalja az akadémiai kutatóintézetekre, tágabb értelemben a kutatás-fejlesztésre vonatkozó nemzetközi és hazai irodalmat, amely megfelelő "kontextusba" helyezi a kutatás kutatók élethelyzetére, munkavégzésük feltételeire és a velük szemben támasztott elvárásokra vonatkozó megállapításait.

A tanulmány második fejezete összefoglalja a kutatás-fejlesztés területén alkalmazott munkavállalók érdekvédelmére vonatkozó szakirodalmat, amely "kontextusba" helyezi a kutatók érdekvédelmének helyzetére vonatkozó megállapításait.

A tanulmány harmadik fejezete ismerteti a kutatás eredményeit.

A tanulmány negyedik fejezete elemzi a kutatás eredményeit, és ajánlásokat tesz arra nézve, miként lehet növelni a szakszervezeti munka hatékonyságát és elérni, hogy szabályozott munkaviszony legyen a meghatározó a TUDOSZ működési területén annak érdekében, hogy minél több munkahelyen legyen érvényes kollektív szerződés, illetve ágazati kollektív szerződés születhessen.

I. AZ AKADÉMIAI MUNKA JELLEGE ÉS A KUTATÓK HELYZETE

I.1. TÖRTÉNELMI VISSZAPILLANTÁS: A MODERN TUDOMÁNYFELFOGÁS, MODERN TUDÓS SZEREP ÉS ÉLETPÁLYA MODELL KIALAKULÁSA

A középkori Európa tradicionális világában a tudós inkább filozófus, teológus, bölcseledő, karizmatikus egyházi tanító volt, aki a hozzá közel álló tanítványainak szűk körében oktatott, magyarázott, s nevelt. A tudósközösség céhszerű önkormányzati rendszerben élt, önmagát kormányozta és irányította. Ezt a zárt, rendies világot a személyes kapcsolat szőtte át. Ezzel a rendies céhszerű modellel szemben alakult ki a modern tudós szerepe és az akadémiai karrier. A moderntudós karrier kettős hatásra alakult ki: a korai modern Németország bürokratikus szervezési modellje és a piacosodás nyomán.¹

A bürokratikus modell szülőhazája Poroszország volt, amely a felvilágosodás korszakában vált európai nagyhatalommá. A felemelkedő Porosz államépítés ideológiája a kameralizmus volt.² A kameralisták célja Poroszország felemelése volt állami irányítással. Céljaik egybeestek a korszak porosz uralkodóiéval, I. Frigyessel, és fiával, Nagy Frigyessel. E két markáns személyiségű felvilágosult abszolutista uralkodónak jellegzetesen katonás szemléletük volt, amely kihatott államépítési elképzeléseikre. I. Frigyes katonakirály melléknévvel vonult be a történelembe, Nagy Frigyes talán leghíresebb fennmaradt mondása az volt, hogy Ő az állam első számú szolgálója. E két kis adalék talán mindennél jobban kifejezi e két uralkodó, s az általuk meghatározott kor szellemét.

Tágabb értelemben a kameralizmus az állam igazgatásának a tudománya volt.³ A német kameralizmus legfontosabb meghatározó vonása – amely megkülönböztette a korabeli angol, skót és

1 William Clark, *Academic Charisma and the Origins of the Research University*. University of Chicago Press, Chicago and London, 2006

2 Lásd: Madarász Aladár, *Kameralizmus*, *Közgazdasági Szemle*, XLIX. évf., 2002. október (838–857. o.)

francia politikai gondolkodástól – a kormányzat- és igazgatásközpontúság volt.⁴ A kameralista diskurzusban az alattvalók önmaguktól nem képesek megtalálni a helyes utat, szükségük van az állandó állami irányításra. Ennek a nézetrendszernek a kiindulópontja az antik gazdasági-irodalomra, Arisztotelész és Xenophón mintáira építő Hausväterliteratur volt, amely a családfő által irányított háztartás analógiájaként fogta fel az államot, ahol a király a jószágaival és birtokaival jól gazdálkodó atyaként gondoskodik alattvalói anyagi jólétéről, boldogságáról és erkölcsös életéről. A kamarai tudományoknak három része volt: a szűken vett kameralizmus – a későbbi pénzügytan – amely az állami jövedelmek gyarapításával foglalkozott; a közgazdaságtan, amelynek tárgya az volt, hogyan kell a „város és a vidék helyes iparkodása révén”, vagyis a javak létrehozása és igazgatása segítségével előmozdítani a boldogságot, és a Polizeiwissenschaft (rendőrtudomány), amelynek korabeli értelmét talán a rendtartás kifejezés közelíti meg leginkább. Mai értelemben a közigazgatás tana, amely az állam belső rendjét és működését fenntartó intézkedéseket foglalta össze.⁵ A kameralizmus államelméletének világlátásnak lényege az volt – az egyik legbefolyásosabb kameralista, Justi megfogalmazásában –, hogy az állam ugyan nem tulajdonosa alattvalóinak és azok ingóságainak, de családfőhöz hasonlóan legfőbb hatalomként rendelkezik felettük a közös jólét és boldogság céljából.⁶

3 Szűkebb értelemben a kameralizmus tudománya a fejedelem adóbevételei, birtokai és az általa adott monopóliumok és kiváltságok igazgatását jelentette, s ilyen szempontból a merkantilizmushoz hasonló ökonómiai tudomány volt.

4 Tribe, K. [1988]: *Governing economy*. Cambridge University Press, Cambridge.

5 Dithmar, J. C. [1731]: *Einleitung in die Oeconomische Policey und Cameralwissenschaften*, Id.: Madarász Aladár, *Kameralizmus, Közgazdasági Szemle*, XLIX. évf., 2002. október (838–857. o.)

6 Justi, von J. H. G. [1755]: *Staatswirtschaft*. Lipcse. 32. o. Id.: Madarász Aladár, *Kameralizmus, Közgazdasági Szemle*, XLIX. évf., 2002. október (838–857. o.)

Ebben az 1770 és 1830 közötti korszakban, a felvilágosodástól a romantikus korszak végéig tartó időszakban alakult ki a kameralisták hatására az állam által finanszírozott kutatás, a tudós és a tudósi karrier új modellje német földön. I. Frigyes Vilmosnak, a katonakirályként elhíresült uralkodónak, kiemelkedően fontos szerepe a volt a militarizált jellegű bürokratikus rendszer kialakításában, az állami igazgatásban meritokratikus alapú bürokratikus szabályok bevezetésében, és ennek példája nyomán a tudomány világában. Ez a sajátosan német államirányítási, állami szabályozási és bürokratikus szervezési modell vált kiindulópontjává a modern tudományos életnek, a modern tudós szerepfelfogásnak és karrier modellnek.

A kameralisták célja az volt, hogy biztosítsák a tudományra fordított állami pénzek hatékony elköltését, s elérjék azt, hogy a kutatók hatékonyan dolgozzanak. Álláspontjuk az volt, hogy a személyes kapcsolatoktól átitatott hagyományos, céh-jellegű önkormányzó tudós testületek nem tudják megfelelő irányba terelni a tudós társadalmat, nem képesek hatékony kontrollt gyakorolni. Ezért szükséges az állam beavatkozása. Állami szabályozással, ellenőrzéssel, irányítással kell gondoskodni arról, hogy a tudomány a közjót szolgálja, bár azt is elismerték, hogy a szabályozott kereteken belül helye van a kutatás és a gondolkodás szabadságának.⁷

A modell alapja az államilag finanszírozott kutatás modellje volt. Az állami kutatás finanszírozás együtt járt azzal az igénnyel az állam részéről, hogy szabályozott, bürokratikus, s az állami bürokrácia számára átlátható legyen a tudományos élet, a tudósok teljesítménye, valamint az állami bürokratikus szervezet mintájára alakuljon át – modern szóval élve – a tudományos életpálya modell. Ez volt az a bürokratizáló kontextus, amelyben megkezdődött a modern akadémiai élet kialakulása, a tradicionális világ átalakulása, racionalizációja révén. A német egyetem mintája terjedt el Európában, majd világszerte a XIX. és XX században, s vált egyik legfontosabb forrásává a modern tudományos élet szabályozásának.⁸ A német modell nyomán az akadémia, a tudományos kutatás

⁷ William Clark, *Academic Charisma and the Origins of the Research University*. University of Chicago Press, Chicago and London, 2006, p.11

⁸ A XIX. századi orosz egyetemeket a Berlieni Egyetem mintájára hozták létre. Az 1837-ben alapított Athéni Egyetem a Göttingeni Egyetem mintáját követte. William Clark, *Academic Charisma*

világában általánossá vált a hierarchikus és bürokratikus előléptetési rendszer, a formális kritériumoknak való megfelelés, a publikációs kényszer, a rendszeres és szorgalmas munka elvárása, - amihez régebben hozzátartozott az elfogadható politikai nézetek és a rendezett életvitel kívánalma is.⁹

A mai kutatói világra kiható változások másik eleme a VXIII. század végétől kibontakozó piacosodás. Az állami finanszírozás és kontroll mellett megjelent a piac is, mint megrendelő és finanszírozó szereplő. A piac belépése a tudomány potenciális megrendelői körébe nyomán megjelent a „vállalkozói” jellegű akadémia munka. A piacosodás egyben egyik fő okozója annak, hogy a tudomány világa eltávolodott a hagyományos, teológiai, elmélkedő, jogias világmagyarázatokról az alkalmazott kutatás irányába.

A tudomány világa a XIX. századtól ablakot nyitott a kormányzás és a gazdaság felé, de cserében a politika és a gazdaság világa is meghatározta a tudomány világát. E hatalmas erők hatására felbomlott a korábbi zárt céhszerű önszabályozás. De azért a tudomány világában még tovább éltek az önkormányzat hagyományai. A tradicionális tudósvilág maradványai a bürokratikus szabályozás réseiben is fennmaradtak. Egyes tudós testületek köztestületi jellege, a tudóstársak szavazatának szerepe meghatározott a fokozatok, köztestületi tagság vagy éppen bizonyos választott tisztségek elérésében, a személyes kapcsolatok szerepe tovább is fontos szerepet játszhat.

E kettős külső hatás eredménye az lett, hogy az állami, bürokratikus szabályozás és a piac egyszerre határozza meg a tudósok életpályáját. A bürokratikus szabályok határozzák meg a kutatói életpálya formális menetét, azzal, hogy meghatározzák a tudományos életpálya formai követelményeit, a megfelelő végzettséget, a publikációs kényszert, az impakt faktorokat és egyéb teljesítménymérési eljárásokat, s ezek alapján a tudományos karrier grádicsein való továbbjutás

and the Origins of the Research University. University of Chicago Press, Chicago and London, 2006, (p.435)

9 William Clark, Academic Charisma and the Origins of the Research University. University of Chicago Press, Chicago and London, 2006, p.11

feltételeit. ¹⁰ Mára a kutatói tevékenység értékelése önálló tudományággá és iparrá vált.¹¹ Az új típusú kutatói „karizma” feltételévé a tudományos rangfokozatok, a publikációs lista és az idézettség vált. A sikerhez azonban nem feltétlenül elég a formális szabályoknak való megfelelés. A formális szabályoknak való megfelelés inkább csak előfeltétele – szükséges, de nem elégséges - feltétele annak, hogy a kutató a tudomány világában, és az ahhoz szorosan kapcsolódó piacon is sikert arathasson. Az igazi sikerhez azonban óhatatlanul szükséges az eredeti ötlet, a színes személyiség, a szikrázó elme, amely révén kiemelkedik hasonló besorolású társai közül az ilyen tulajdonságokkal rendelkező kutató, s híressé, modern kifejezéssel élve, ’celebbé” válik. A szóbeliség és a személyes kapcsolatépítés képessége ennek révén fontos sikertényező maradt a merev szabályok mellett - s néha ellenére. A kutatótársak elismerése továbbra is az egyik legfontosabb eredményességi tényező napjainkban is. Továbbra is van akadémiai „karizma”, iskolát teremtő tudós, akire tanítványai szinte szentként tekintenek fel, s aki karizmája révén különleges elbírásában részesül a látszólag –objektív tényezők által meghatározott pályázati világban. ¹²

A tudós szerepének átalakulása szoros összefüggésben volt a tudomány jellegének átalakulásával. A tradicionális, pre-modern tudomány valójában, zseniális megsejtései ellenére is teológikus, vallásmagyarázathoz kapcsolódó gondolkodás volt. A reneszánszsal, majd a felvilágosodással a vallás visszaszorult a magánszférába, s a tudomány szerepe a magarázat helyett a megismerés lett. A tudományos megismerés kutatója a modern tudós lett, aki professzionális,

10 Nigel Thrift (2008) University reforms: the tension between form and substance, in: European Universities in Transition, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 17-31.

11 Faigel Gyula (2010) Ismertetés az intézet értékeléséről, előterjesztés az AKTV részére, kézirat.

12 Interjú Szaumely Tamással, a Rényi Alfréd Matematikai Kutató Intézet tudományos főmunkatársával, Klubrádió. Klub délelőtt, 2010. augusztus 27.

meritokratikus, teljesítmény-központú alkotó, szemben a lezáruló tradicionális világ közösségi emberével, aki a hit elhivatott teológikus tudósa volt.¹³

A professzionális, fokozatokkal és pozíciókkal felkent tudós megjelenése azt is jelentette, hogy a tudós és a hobbista érdeklődő szerepköre kettévált. Megjelent az akadémia, a kutatóintézet és az egyetem, mint a tudósok munkahelye, s elvált a lakástól, ahol a hobbiból tudóskodó érdeklődő amatőrök kutakodtak. Különösen az egyre több technikai felszereltséget igénylő „high-tech” természettudományok esetében vált élessé a munkahely, a laboratórium elválása a lakástól. A „low-tech” társadalomtudományok területén nem vált el olyan élesen a hivatali és az otthoni munka, hiszen a társadalomtudományi intézetekben – ahol elsősorban egyéni, és nem csoportmunka folyik – a korszerű kutatáshoz nem kellenek bonyolult, drága műszerek.¹⁴

A történelmi fejlődés által kialakult bürokratikus szabályok és egyéni karizma, szabályozott karrierpálya, személyes kapcsolatok és kollegialitás, állami finanszírozás és a piaci viszonyok sajátos keveréke határozza meg a kutatók szerepfelfogását és pályáivét. A tudomány világa az állam, a piac és a történelmi múltból hagyományozódott professzionális normák és hagyományok által szabályozott hibrid rendszer.¹⁵ Ez a sajátos hibrid rendszer megfelel annak, hogy a kutatóintézetek és az egyetemek nem csak a tudomány világának épülését szolgálják, hanem külső megrendelők – az

13 William Clark, *Academic Charisma and the Origins of the Research University*. University of Chicago Press, Chicago and London, 2006, p.7

14 Solymosi Frigyes, *Tudomány és érdekérvényesítés keresztútjában az Akadémia*, Magyar Tudomány, 2010/7

15 Lars Engwall (2008) *Minerva and the media: universities protecting and promoting themselves*, *University reforms: the tension between form and substance*, in: *European Universities in Transition*, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 31-48.

állam és a piac - számára is tudást és kutatási eredményeket termelnek,¹⁶ s teszik mindezt a modern, tudásalapú társadalomban.¹⁷

Az akadémia világának e sajátos meritokratikus szabályozása arra is lehetőséget adott, hogy a hagyományos társadalmakban perifériára vagy gettóba, illetve meghatározott szerepekbe szorított kisebbségek és nők számára a társadalmi felemelkedés, a társadalomba való integrálódás egyik első terepe lehessen. Nem véletlen a zsidó származású tudósok egészen kiemelkedő szerepe a tudomány világában, vagy az, hogy elsőnek talán itt sikerült a nőknek betörni a munka világába, mint azt Marie Joliot Curie élete is mutatta a XIX. században és a XX. század első felében.

Hagyományos, önszerveződésre és önkormányzásra alapuló hagyományok, állami bürokratikus szabályzás, piaci siker és a csillogó, egyéni gondolkodás mód sajátos hibrid rendszere az ami szabályozza a tudomány világát. Melyik a fontosabb? Hogyan lehet a leghatékonyabban szervezni a tudomány világát? Piac, állam, önkormányzó közösség vagy éppen az egyéniség szabad felfedező kedve és tehetsége az, aminek túlsúlya hatékonyabban segíti a tudomány előrehaladását? Ezek azok a kérdések, amelyek meghatározzák a tudomány és a felsőoktatás világában és világról folyó vitákat. Napjainkban is ez az egyik fő kérdése a tudományos életről folytatott közvitáknak.

I.2 MAI KIHÍVÁSOK ÉS VITÁK A TUDOMÁNY VILÁGÁBAN

Közhely, mára a kutatás-fejlesztés a nemzetek közötti verseny egyik legfontosabb területévé vált. Európa az ezredfordulón ébredt fel, hogy lemaradt a tudomány világában. Ennek egyik jele,

16 Gibbons, M., C. Limoges, H. Nowotny, S. Schwartzman, P. Scott and M. Trow (1994), *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, London: Sage., Gibbons et al. (1994), és Etzkowitz, H. and L. Leydesdorff (eds) (1997), *Universities and the Global Knowledge Economy: A Triple Helix of University–Industry–Government Relations*, London:Pinter.

17 Rooney, D. (ed.) (2005), *Handbook on the Knowledge Economy*, Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar

hogy a világ legjobb egyetemei között alig van európai.¹⁸ Válaszképpen dolgozta ki az EU a Lisszaboni programot, amelynek fő célkitűzése az volt, hogy az EU a világ vezető tudás-gazdaságává váljon 2010-re. Ennek érdekében az Európai Parlament azt tűzte ki célul, hogy az EU tagállamainak költségvetésük 3%-át kell kutatásra és fejlesztésre fordítani.¹⁹ Ezt a mértéket ítélték meg annak, ami minimálisan szükséges lenne ahhoz, hogy az EU érdemben csökkenthesse a tudomány területén meglévő lemaradását az Egyesült Államokkal és Japánnal szemben, ami feltétele annak, hogy hosszútávon versenyképes maradjon a világban.²⁰ A lisszaboni tervek megvalósulását vizsgáló Kok-jelentés 2004 azonban kénytelen volt megállapítani, hogy a tagállamok elmaradtak a lisszaboni program nagy ívű célkitűzéseitől a kutatás és fejlesztés területén. A tagállamok, a Lisszaboni program célkitűzéseitől való elmaradás ellenére, mégis a lisszaboni program folytatása mellett döntöttek. De elhalasztották az eredeti Lisszaboni programban foglalt 2010-es céldátumot, s helyette folyamatos feladatként határozták meg maguknak a tudományra fordítandó összegek növelését. Ennek keretében ígéretet tettek a kutatás és fejlesztés támogatására, adókedvezmények életbeléptetésére és egyéb egyedi – a kutatás és fejlesztés támogatását szolgáló – lépésekre.²¹

18 A világ legjobb 10 egyeteme között két európai van: Oxford és Cambridge. Lásd: League of European Research Universities (LERU) (2006), 'Universities and innovation: the challenge for Europe', www.leru.org

19 European Parliament (2000), 'Lisbon European Council 23 and 24 March –Presidency conclusions', accessed at http://europarl.europa.eu/summits/lis_1en.htm.

20 Márkus Csaba, Világgazdaság, 2010. 09.

21 European Commission (2006), 'A year of delivery – the Commission's assessments of national reform programmes for growth and jobs', accessed at ec.europa.eu/growthandjobs/europeandimension/200612-annual-progress-report. European Parliament (2000), 'Lisbon European Council 23 and 24 March –Presidency conclusions', accessed at http://europarl.europa.eu/summits/lis_1en.htm.

Kutatások és értékelések sora foglalkozott azzal, hogy mik az EU lemaradásának legfontosabb okai. A legfontosabb általános problémák a következők.

1.2.1 KUTATÁSFINANSZÍROZÁS ALACSONY SZÍNTJE

Az egyik fő probléma, hogy az Európai Unió tagállamaiban a kutatásfinanszírozásra fordított összegek alacsonyak. Luc Soete, az angol elnökség számára készített jelentésében arról írt, hogy az EU tagállamaiban a felsőoktatás és kutatás fejlesztés helyzetét a tragikus szintű alulfinanszírozottság határozza meg.²² 2003-ban például az EU tagállamaiban a GDP 1,3%-a fordítódott felsőoktatásra, míg az USA esetében ez a szám 2,9%.²³ Az EU tagállami közül egyedül Svédország és Finnország érte el a kutatásra és fejlesztésre fordított, s elvileg elvárható, 3%-os kiadási szintet. Az elmaradás különösen erős az EU új tagállamaiban, köztük Magyarországon is.²⁴

1.2.2 A KUTATÁSI FEJLESZTÉSI FORRÁSOK SZÉTAPRÓZOTTSÁGA

Az európai kutató és fejlesztő intézmények és egyetemek helyzetét tovább rontja, hogy az alacsonyabb finanszírozási összeg több szereplő között oszlanak meg. Az e célra fordított összegek az EU-ban 980, míg az USA-ban 261 doktori képzést folytató felsőfokú intézet között oszlottak meg 2003-ban. Az EU ugyan egy nagy gazdasági térség, azonban a nemzeti keretek miatt a kutatási és

22 Soete, L. (2005), 'Activating knowledge', discussion paper prepared for the UK Presidency

23 Kari Raivio Foreword. University reform – a prerequisite for success of knowledge-based economy? in.: European Universities in Transition, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE, pp. I-XIII.

24 Kok,W. (2004), 'Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment', accessed at [HTTP://EC.EUROPA.EU/GROWTHANDJOBS/PDF/KOK_REPORT_EN.PDF](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf).

fejlesztésin forrásokért folytatott verseny nem eléggé versenyeznek az intézmények a forrásokért, s emiatt a kutatás és fejlesztés területén gyakori a közészerű munka.²⁵

I.2.2 A KUTATÓINTÉZETEK ÉS A GAZDASÁG KÖZÖTTI GYENGE KAPCSOLATOK

A kutató intézetek és a gazdaság közötti kapcsolatok különösen fontosak egy olyan korban, amikor a tudomány szinte önálló termelőerőnek minősül, s a versenyképesség egyik legfontosabb területe az innováció. Az ipar számára végzett kutatások és a munkavállalók folyamatos képzésében való részvétel a legfontosabb területe a felsőoktatás és a gazdaság együttműködésének. Ugyanakkor, míg a nagy multinacionális vállalatok megtalálják a módját a felsőoktatási és kutatóintézetekkel való együttműködésnek, addig a helyi kis és középvállalkozások (KKV-k) már egyáltalán nem vagy alig találnak kapcsolatot a felsőoktatási intézményekhez és a kutató intézetekhez. Az egyik legsúlyosabb gyengesége a tudományos életnek az EU-ban, hogy gyengék a kapcsolatok a kutatás és a vállalati világ között. Az EU tagállamaiban, átlagosan a vállalkozások 7%-nak van kapcsolata a felsőoktatási és kutatóintézetekkel,²⁶ miközben átlagosan a vállalkozások egyharmadában folyik valamilyen kutató-fejlesztő tevékenység.²⁷

I.3 KUTATÓHELYEK VEZETÉSE ÉS MODERN MENEDZSMENT TECHNIKÁK ALKALMAZÁSA

25 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2005), 'Education at a glance', accessed at WWW.OECD.ORG/EDU/EAG2005

26 A legmagasabb az arány Finnországban, ahol a vállalatok 20%-a áll kapcsolatban a felsőoktatási- és kutatóintézetekkel.

27 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2005), 'Education at a glance', accessed at WWW.OECD.ORG/EDU/EAG2005

A finanszírozás nagysága mellett alapvető kérdés, a tudományos kutatóhelyek és felsőoktatás szervezése, a tudományos munkahelyek hatékonyabb belső működésének elősegítése. Ennek egyik kulcs kérdése az, vajon milyen mértékben lehet alkalmazni az utóbbi évtizedekben forradalmi változáson keresztülment menedzsment technikákat, hatékony vállalatvezetési modelleket a tudományos életben.²⁸ A kutatóhelyek menedzsmentjével foglalkozó irodalom két nagy irányzatra bontható:

- 1) A kutatás vállalatként való felfogása. E vélemény szerint az egyetemeket, kutatóintézeteket ugyanúgy kell vezetni, mint bármely üzleti szervezetet, vállalatot, s ennek keretében olyan menedzsmentet javasol, amely egyedül külsősökből álló igazgatótanácsnak felel, a hatékonyságot tekinti elsődleges céljának, s ugyanakkor nem célja a munkavállalókkal (kutatókkal) való kollegiális együttműködés kialakítása, a kutatók bevonása a döntésekbe.²⁹
- 2) A második nagy vélemény áramlat a menedzsment technikáknak a kutatás különleges helyzetéhez való igazítása mellett érvel. E vélemény szerint a tisztán piaci megoldásokat alkalmazó vezetési stílus, amely az egyetemeken és a kutatóhelyeken csak rövidtávon képes működni, s tartós siker helyett hosszú távon rombol, negatív hatással van a kutatómunkára és az oktatásra. Az egyetemek és kutatóintézetek ugyanis olyan sajátos munkahelyek, ahol a „termék”, a kutatási eredmény. A kutatási eredmény természete szerint pedig hosszú távú, pénzben nem feltétlenül megtérülő befektetést igényelhet. A kutatási eredmény elérésében a legfontosabb erőforrás maga a kutató, - a humán erőforrás -, egyedi, csak rá jellemző gondolkodásmódja. Ráadásul a kutatási folyamatban a menedzsment szerepe inkább korlátozódik a zavartalan kutató munka feltételeinek megteremtésére, s sokkal több múlik a kutató odaadásán, elkötelezettségén és külső

28 Wolf, A. (2002), Does Education Matter? Myths about Education and Economic Growth, London: Penguin

29 Shattock, M. (2003), Managing Successful Universities, Milton Keynes: Open University Press, p. 31

szereplők által korlátozottan befolyásolható önmenedzselési képességén. Ezért a piaci sikerhez hasonló, „egy” indikátorral könnyen mérhető és összehasonlítható eredményre koncentráló autokrata stílusú menedzsment általában nem megfelelő a kutatóintézetek vezetésére. Ennek egyik legfontosabb oka, hogy a kutatókat megsértő, elidegenítő vezetési stílus nagyobb kárt okozhat, mint ami eredményt elér rövidtávon. Tapasztalatok szerint, maguk a kutatók is olyan kollegiális vezetési stílust várnak el, amely bevonja őket a vezetésbe, megbeszéli velük a legfontosabb kérdéseket, biztosítja a kutatói önállóságot és az önmenedzselés lehetőségét.³⁰ Ilyen menedzsment stílusnak olyan „lapos” szervezeti rend felel meg, amelyben a közép-szintű menedzsment szerepe kicsi, s épít a vezetés és kutatók együttműködésére, s ennek révén közös célok együttes megvalósítását tűzi ki.³¹ Ezért is van, hogy kutatóintézeteket, egyetemeket tipikusan olyan menedzserek vezetik, akik maguk is kutatók, oktatók voltak, vagy még mindig azok. Ennek a modellnek viszont az a hátránya, hogy 1) a vezetők nem ismerik a modern menedzsment technikákat és eszközöket, mivel jellemzően nincs menedzsment-szakmai képzettségük, 2) s maguk a szervezetekben sincsenek jelen olyan tanácsadók, professzionális menedzsment technikákat ismerők, akik folyamatosan segítenék a kutató-vezetők munkáját.³²

I.2.4 A TUDOMÁNYOS KUTATÓ ÚJ SZEREPE: A KUTATÓ VÁLLALKOZÓ

30 Ezt a vezetési stílust nevezi a szakirodalom player managementnek. lásd: Augar, P. and J. Palmer (2002), *The Rise of the Player Manager. How Professionals Manage While They Work*, London: Penguin

31 Lásd: De Wit, H. (2002), *Internationalization of Higher Education in the United States of America and Europe*, New York: Greenwood Press. (de Wit, 2002).

32 Nigel Thrift (2008) *University reforms: the tension between form and substance*, in: *European Universities in Transition*, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 17-31.

Napjaink nagy vitája az, hogy a kutatóhelyek vajon versenypiaci intézmények, amelyeknél hatékonyság növelése a fontos, vagy olyan nem piaci intézmények, amelyek olyan terméket hoznak létre, amire szüksége van a társadalomnak, piaci megtérüléstől függetlenül. Az egyre elfogadottabb konszenzus szerint egyik véglet sem jó megoldás, hanem a két véglet vegyítéséből kialakuló hibrid modell az, ami biztosítja a tudás termelését és diffúzióját.³³ Ez azért is fontos, mert a kutatás sikerességének talán legfontosabb feltétele az, hogy legyenek olyan kutatók, akik képesek és felkészültek arra, hogy új megoldásokra találjanak rá a megszokott gondolkodási keretek helyett.³⁴ Vagyis, a tudomány világában a legfontosabb „termelési tényező” maga a kutató. Erre reflektál a kutató-vállalkozó (academic enterprenuer) fogalma. A kutató-vállalkozó fogalma a kilencvenes évek végén jelenik meg, s reflektál arra a változásra, amely a piaci megrendelések szerepének növekedése jellemez az állami szabályozás és a hagyományos kutatási pályázati lehetőségek mellett.³⁵

Az irodalomban a kutató vállalkozó fogalma elsősorban azt a kutatót fedi le, aki kutatómunkája során kisebb-nagyobb mértékben piaci megrendelésekre dolgozik.³⁶ A kutató vállalkozó megítélése nem egyértelmű a szakirodalomban. Az irodalom egyik ága szerint a túlzott

33 Gilles Van Wijk (2008) The university is not an institute of technology in: European Universities in Transition, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 154-170.

34 United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco) (1998), 'Academic freedom, university autonomy and social responsibility', http://www.unesco.org/iau/p_statements/af_statement.html

35 Etzkowitz, H., A. Webster and P. Healy (1998), Capitalizing Knowledge: New Intersections of Industry and Academia, New York: State University of New York Press

36 Scott, Shane (2004) Academic Entrepreneurship, Edward Elgar.

piacosodás káros lehet a kutatásra,³⁷ a kutatóhelyek a megrendelő vállalat-birodalmak részévé válhatnak, akik manipulálhatják a kutatási eredményeket,³⁸ vagy legalábbis érdekeiknek megfelelően torzíthatják el a kutatási tevékenység irányát.³⁹ Emellett aggodalomra adhat okot, hogy a kutatás világában az alapkutatások helyébe az alkalmazott kutatás léphet.⁴⁰ Amiatt is tartanak ettől a jelenségtől, hogy a vállalatok részére végzett alkalmazott kutatás, jellegéből adódóan zárt, nem nyilvános kutatás, amely alapvetően ellentétes a kutatóhelyek nyílt, eredményeket nyilvánosságra hozó légkörével.⁴¹ A gazdasági szereplők részére végzett projekt jellegű kutatásoknak csak egy része innovatív, szabadalmakban megjelenő eredmény, a másik része nem-innovatív jellegű, amely

37 Lee, Y.S. (1996), 'Technology transfer and the research university: a search for the boundaries of university–industry collaboration', *Research Policy*, 25, 843–63

38 Noble, D. (1977), *America by Design: Science, Technology and the Rise of Corporate Capitalism*, New York: Oxford University Press

39 Hane, G. (1999), 'Comparing university–industry linkages in the United States and Japan', in L.M. Branscomb, F. Kodama and R. Florida (eds), *Industrializing Knowledge: University–Industry Linkages in Japan and the United States*, London: MIT Press, pp. 20–61

40 Florida, R. and W.M. Cohen (1999), 'Engine or infrastructure? The university role in economic development', in: L.M. Branscomb, F. Kodama and R. Florida (ed.), *Industrializing Knowledge: University–Industry Linkages in Japan and the United States*, London: MIT Press, pp. 589–610.

41 Blumenthal, D., E.G. Campbell, N. Causino et al. (1996), 'Participation of life-science faculty in research relationships with industry', *New England Journal of Medicine*, 335, 1734–9

azonban fontos lehet az adott vállalat részére.⁴² Ugyanakkor az irodalom többsége inkább kedvezően fogadja ezt a lehetőséget,⁴³ s a kormányzatok részéről világszerte egyre erőteljesebb a nyomás a kutatás és a reálgazdaság igényeinek összehangolására. Emellett a piac részére végzett alkalmazott kutatás és alapkutatás egyensúlya nem zéró összegű játszma. Maguk a kutatók a kutatói és a vállalatok részére végzett alkalmazott kutatások összehangolásával egyrészt elősegíthetik az alapkutatások eredményeinek hasznosulását,⁴⁴ kihasználhatják, hasznosíthatják meglévő tudáskapacitásukat,⁴⁵ másrészt gyakorlati tapasztalataik segíthetik őket újabb kutatási kérdések megfogalmazásában, megoldásában.⁴⁶

42 Lacetera, N. (2005), 'Multiple missions and academic entrepreneurship', AEA Annual Meeting Paper, 2006

43 Julie Callaert, Bart Van Looy, Dominique Foray and Koenraad Debackere Combining the production and the valorization of academic research: a qualitative investigation of enacted mechanisms, in Transition, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 134-153.

44 Lacetera, N. (2005), 'Multiple missions and academic entrepreneurship', AEA Annual Meeting Paper, 2006

45 Henderson, R. and I. Cockburn (1996), 'Scale, scope, and spillovers: the determinants of research productivity in drug discovery', Rand Journal of Economics, 26(1), 32-59

46 Zuckerman, H.A. (1978), 'Theory choice and problem choice', Sociological Inquiry, 48, 65-95

A kutató vállalkozó problémaköre átvezet egy másik jelenséghez: a sztár-kutatók jelenségéhez. Az elismert tudományos pályát befutó kutatók nemcsak a szűkebb tudományos közegben elismertek, hanem gyakran van „celeb”, ha úgy tetszik „sztár” státuszuk a közvélemény, a politikai és gazdasági döntéshozók szemében. A sztár kutatók ennek révén különleges vonzerőt gyakorolnak, kutatási forrásokat vonzanak magukhoz,⁴⁷ amely révén sztár kutató-vállalkozóvá válnak.⁴⁸ Egy a vállalkozó professzorokat kutató felmérés szerint tipikus, hogy sztár kutatói „pozíció” és sztár kutatói-vállalkozói tevékenység egybeesik. A legtöbb esetben a kiemelkedő publikációs tevékenység egybeesik kiemelkedő sikerességgel a projekt pénzek megszerzése területén. Ez az összefüggés a magyar tudományos életben is megfigyelhető. Az impakt faktorok elemzése azt mutatta ki, hogy a saját impaktfaktor-teljesítésben vezető intézetek a kooperációs munkáikból jóval nagyobb mértékben részesednek, mint a többiek, illetve magasabb a túlnyomórészt önálló munkák aránya. Az intenzitás és az effektivitás tehát itt is kéz a kézben jár, ahogy azt más esetekben is kimutattuk. A szerzők azt a tanulságot vonták le, hogy az intenzíven dolgozókat érdemes és kell is támogatni, ez az egész magyar tudományirányítás számára releváns.⁴⁹

Az alapkutatások és az alkalmazott kutatások közötti összefüggést mutatja, hogy azok a kutatóhelyek, amely több alapkutatási támogatásban részesülnek több alkalmazott kutatási eredményt tudnak felmutatni.⁵⁰ Ez az összefüggés fordítva is igaz: minél több alkalmazott kutatási megrendelést szerez egy kutatóhely, annál több alapkutatást képes keresztfinanszírozás révén

47 Merton, R.K. (1968b), 'The normative structure of science', in R.K. Merton (ed.), *The Sociology of Science*, Chicago: University of Chicago Press, pp. 267–78

48 Van Looy, B., M. Ranga, J. Callaert, K. Debackere and E. Zimmermann (2004), 'Combining entrepreneurial and scientific performance in academia: towards a compounded and reciprocal Matthew effect?', *Research Policy*, 33, 425–41

végezni. Calleart et al. vállalkozó sztár kutatókkal végzett interjúi arra világítottak rá, hogy az alkalmazott kutatási projektek legfontosabb hozzájárulása az alapkutatások sikeréhez, hogy révükön a kutatóhelyek plusz kutatókat tudnak alkalmazni, eszközökhöz jutnak, amely lehetővé teszi olyan kutatói-teamek felépítését, amelyre csak költségvetési forrásokból nem lenne képes a kutatóhely.⁵¹ A kutatási csoport nagyságának növekedése pedig lehetővé teszi a kutatók közötti feladatmegosztást, részfeladatokban való specializációt, ami elmélyítheti a kutatást,⁵² és egyben csökkentheti a kutatócsoporton belüli rivalizációt.⁵³ A nagyobb kutatócsoportok további előnye, hogy képesek megbirkózni komplex multidiszciplináris problémákkal, amelyek egyre jellemzőbbek a modern tudományra.⁵⁴ Természetesen, belső differenciálódás is tapasztalható az alapkutatást és vállalkozói alkalmazott kutatást kombináló kutatócsoportok között. Vannak olyanok, akik számára a két kutatási mód egybeesik, egymást erősítő folyamatok. Vannak olyanok, akiknél a fő irány az

50 Powers, J.B. (2004), 'R&D funding sources and university technology transfer: what is stimulating universities to be more entrepreneurial?', *Research in Higher Education*, 45 (1), 1-23

51 JULIE CALLAERT, BART VAN LOOY, DOMINIQUE FORAY AND KOENRAAD DEBACKERE Combining the production and the valorization of academic research: a qualitative investigation of enacted mechanisms, in *Transition*, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 134-153.

52 Carayol, N. and M. Matt (2004), 'Does research organization influence academic production? Laboratory evidence from a large European university', *Research Policy*, 33, 1081-102.

53 George, G., S. Jain and M.A. Maltarich (2006), 'Academics or entrepreneurs? Entrepreneurial identity and invention disclosure behavior of university scientists', paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting, Atlanta, Georgia, USA

alkalmazott kutatás, s ha van hasznosítható alapkutatási eredmény, az inkább „melléktermék”, jó, ha beesik, de ha nincs akkor sem okoz fejfájást. E két végpont között számtalan átmenet létezik. Ez persze nem jelenti azt, hogy akár a kutatócsoportokon belül se lennének belső konfliktusok a különböző személyes vágyak, szerepek között, illetve ne merülne időről időre konfliktus a rövid távú alkalmazott kutatási feladatok és a hosszú távú alapkutatás igényei között.⁵⁵

Tovább bonyolítja a helyzetet a vállalati K+F kutatások jellegének átalakulása. A globalizáció nyomán élesedő versenyben és a rövid távú profitérdekeltség előtérbe kerülése nyomán egyre kevesebb nagyvállalat engedheti meg alapkutatások támogatását. Mára már olyan vállalatok is felszámolták alapkutatást folytató laboratóriumaikat, vagy profil-váltásra kényszerítették őket alkalmazott kutatások folytatása érdekében, mint az IBM vagy a nagy gyógyszergyártó vállalatok legtöbbször. Ezért növekedett annak igénye, hogy az egyetemek és a közpénzekből fenntartott kutatóintézetek folytassák azokat az alapkutatásokat, amelyeket korábban az üzleti világ is folytatott. Ezzel párhuzamosan igény jelentkezett kockázati tőke bevonására alkalmas spin-off tudományos vállalkozásokra, amelyek célja, hogy az egyetemi és kutatóintézeti műhelyekben folyó alapkutatások eredményeit olyan alkalmazott kutatási eredményekre konvertálják, amelyek közvetlenül felhasználhatóak az ipari vállalatok által. Logisztikai lánc alakult ki a kormányzati támogatással alapkutatást végző tudományos műhelyek, az eredményeket felhasználható technológiai eljárásokká átalakító spin-off cégek és a vállalatok között. Ennek a modellnek a szülőhelye az MIT volt, amely közel 250 spin-off kutató-vállalkozást hozott létre 1980 és 1999

54 JULIE CALLAERT, BART VAN LOOY, DOMINIQUE FORAY AND KOENRAAD DEBACKERE Combining the production and the valorization of academic research: a qualitative investigation of enacted mechanisms, in *Transition*, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 134-153.

55 JULIE CALLAERT, BART VAN LOOY, DOMINIQUE FORAY AND KOENRAAD DEBACKERE Combining the production and the valorization of academic research: a qualitative investigation of enacted mechanisms, in *Transition*, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 134-153.

között. Az 1990-es évek második felében ezt a modellt elkezdték másolni az angol egyetemek, s sorra hozták létre a technológiai intézeteiket (technological license office).⁵⁶

Természetesen eltérő az is, hogy az egyes országok anyagi helyzetétől függően miként viszonyulnak a kutatók az alkalmazott kutatásokhoz. Svájcban, például, a bőkezű állami finanszírozás következtében nincs nyomás a kutatókon, hogy alkalmazott kutatást vállaljanak csak azért, hogy kutatási forrásokhoz jussanak, kutatási infrastruktúrát építsenek ki vagy éppen személyes jövedelmeiket emeljék meg elfogadható színvonalra.⁵⁷

Ugyanakkor az alapkutatásokra fordított források csökkenése azzal a veszéllyel jár, hogy csökken a gazdaság innovatív képessége.⁵⁸ A piaci források bevonása a közforrások csökkenésének az ellensúlyozását jelentheti.⁵⁹

I.2.5 AZ AKADÉMIAI MUNKA KRÍZISE

56 Scott, Shane (2004) *Academic Entrepreneurship*, Edward Elgar

57 JULIE CALLAERT, BART VAN LOOY, DOMINIQUE FORAY AND KOENRAAD DEBACKERE Combining the production and the valorization of academic research: a qualitative investigation of enacted mechanisms, in *Transition*, Edited by Carmelo Mazza , Paolo Quattrone, Angelo Riccaboni, EE.p. 134-153.

58 Axelrod, Paul (2002), *Values in Conflict: The University, the Marketplace, and the Trials of Liberal Education*, Montreal, QC, and Kingston, ON: McGill-Queen's University Press

59 Merle, Jacob and Tomas Hellström (2000), *The Future of Knowledge Production in the Academy*, London: Open University Press.

Minden történetnek több olvasata van. Az egyik olvasat, amit az előbb ismertettünk arról szól, hogy a tradicionális hierarchikus professzori életpálya mellett hogyan alakult ki egy „akadémiai vállalkozói” réteg, amely kihasználva a piac lehetőségeit „alternatív” karrier utat épített ki a piac és a kutatás összehangolása révén.

Ugyanakkor a piacosítás, az oktatás-fejlesztéssel kapcsolatos növekvő elvárások, és a közfinanszírozás a feladatokhoz képes relatív vagy abszolút csökkenése egy új jelenséghez vezetett: az akadémiai munkavállalók kríziséhez.⁶⁰ A munkavállalók krízisének jele a korábbi biztos, életpálya jellegű, „méltóságteljes”, felső középosztály szintjének életszínvonalát biztosító foglalkoztatási modell átalakulása. Projektre szóló megbízási szerződések, határozott idejű munkaszerződések, növekvő munkateher és ehhez kapcsolódó stressz, hivatali munka és családi élet összehangolásának növekvő nehézségei megjelentek ebben a szektorban is, követve a gazdaság egyéb ágazatainak mintáját.

A napjainkat közvetlenül megelőző modern világban az autonóm önszervező tudományos közösségnek sok vonása maradt fenn. Ennek egyik legfontosabb oka a kutatás szabadságának elve volt. Miután az egyetemi oktatási kurzus tárgyának és módszerének meghatározása az oktató feladata és privilégiuma volt, – csakúgy mint kutatási területének kialakítása és kutatásainak „eredményei” – ezért óhatatlanul olyan szabadságot élvezett az oktató és a kutató, ami nem igen járt ki más munkavállalónak. Ezt az oktatási és kutatási szabadságot támasztotta alá a „professzor” (Amerikában a tenure pozíció), amely élethosszig (vagy legalábbis nyugdíjkorig) biztos, elmozdíthatatlan munkavállalói pozíciót biztosított kutatók és oktatók számára. Az elmozdíthatatlan és munkájában független, ellenőrizhetetlen professzorok közvetlen munkahelyi vezetője a maguk közül választott tanszékvezető- kutatási csoportvezető volt, aki – a választása módja és korábbi egyenlő helyzete miatt is – függött kollégái együttműködésétől és motiváltságától. Természetesen ez is egy működőképes modell volt, amelyet alátámasztott a kulturális elitbe tartozó professzori réteg belső tartása, elkötelezettsége és munkája iránti szakmai odaadása. Az oktatók és kutatók olyan szakembereknek tekintették magukat, akik elsősorban szakmájukkal azonosultak, s akik a munkahelyeiket sajátjaiknak tekintették, közösségnek, ahol hozzájuk hasonló munkájuk iránt elkötelezett szakemberekkel dolgoznak együtt, s nem valami ellenséges-kényszerítő idegen

⁶⁰ Az „akadémiai munkavállalók krízise” kifejezést Will Teach for Food: Academic Labor in Crisis, ed. by: Nelson, C. Minneapolis University Press, 1997. 308.pp. könyv címéből vettük át.

szervezetnek. Ennek a modellnek a velejárója az volt, hogy az egyetemek és kutatóintézetek felső vezetői inkább „adminisztrátoroknak” voltak tekinthetők, mint „menedzsereknek”. A tanszékvezetők és a professzorok együttműködési készségére rászorulva, a tipikus vezetési stílus a kollegiális, együttműködő volt. A századelőtől indult ipari menedzsment forradalom, a taylorizmus, a fordizmus megállt az egyetemek és kutatóintézetek kapujában.⁶¹

Ez a modell először az USA-ban kezdett megrepedezni az 1970-es években. Okai sokrétűek voltak, a finanszírozási problémáktól kezdve az oktatás tömegesedésén át a hetvenes években indult újabb menedzsment forradalmon át, amely a Japán menedzsment technikák elterjedése nyomán indult meg.⁶² Az amerikai modell sikere nyomán Európában is megindult a belső átalakulás az egyetemek világában.⁶³

A professzori (tenure) pozíciók számának csökkenése, a határozott időre, projektre felvett munkatársak számának növelése egyet jelentett azzal, hogy az oktatási és kutatási munkahelyek hibridizálódtak: a független professzorok mellett – gyakran éppen általuk kihasználtan – megjelent egy kihasznált, függő munkavállalói réteg. Az új típusú függő munkavállalói réteg lett az egyetemeken meginduló menedzsment forradalom alanya. E rétegbe tartozók a minőségértékelés, a minőségértékelés eredményének megfelelő fizetés, és végső esetben – nem megfelelő teljesítés vagy alkalmatlanság percepciója esetén – elbocsájtás alanyaivá váltak. A teljesítmény és minőségértékelés

61 Remington, J (2002) Response to Worthen and Berry: Bargaining for Survival in Higher Education, *Labor Studies Journal*, 2002 27: 24, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/24>

62 Lásd_ Berry and Worthen Bargaining For "Quality" in Higher Education : A Case Study from the í City Colleges of Chicago, *Labor Studies Journal*, 2002 27: 1, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/1>

63 Devrim Göktepe-Hultén (2010) A Balancing Act: Factors behind the Formation of Academic Entrepreneurship, *Critical Sociology*, 2010 36: 521 <http://crs.sagepub.com/content/36/4/521>

bevezetése és az oktatói-kutatói siker és végső fokon az oktatói-kutatói lét teljesítmény és minőségértékeléshez kötése megváltoztatta a korábbi szerepeket az egyetemek és kutatóhelyek irányításában. Az egyetemek és kutatóintézetek kapuján belül megindult menedzsment forradalom fő hajtóereje a korábban adminisztratív feladatokra szoruló felső vezetés lett, amely menedzsmentté válva mind több minőség- és teljesítményértékelési feladatot ragadott el a tanszékvezetőktől és a kutatócsoportok vezetőitől.⁶⁴

Az amerikai egyetemi oktatók és kutatók már nem tekinthetők egységes elit pozíciójú, kivételezett helyzetű munkavállalóknak, hanem belsőleg rétegzett mini-társadalmat alkotnak.⁶⁵ Felmérések egyöntetűen azt mutatják, hogy a bizonytalan szerződésű oktatók és kutatók száma egyre nő, miközben csökken a biztos (tenure-track) pozíciók száma. A bizonytalan munkavállalókkal készült felmérések egyöntetűen mutatják e réteg bizonytalan helyzetét és kiszolgáltatottság érzetét.⁶⁶ A frusztráció forrása – felmérések szerint – kettős: egyrészt a bizonytalan státusz, az alacsonyabb fizetés és a kevesebb szociális juttatás, másrészt a professzionális előremenetelt, a publikálás szabadságát érintő hátrányok tekinthetők a frusztráció fő forrásainak.⁶⁷

64 Remington Response to Worthen and Berry: Bargaining for Survival in Higher Education, *Labor Studies Journal*, 2002 27: 24, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/24.citation>

65 Rhoades, Gary (1988) *Managed Professionals Unionized Faculty and Restructuring Academic Labor*. Albany, NY: SUNY Press.

66 Berry and Worthen Bargaining For "Quality" in Higher Education: A Case Study from the í City Colleges of Chicago, *Labor Studies Journal*, 2002 27: 1, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/1>

67 Worthen, Helena, and Joe Berry. 1999. *Contingent Faculty in Public Higher Education in Pennsylvania, Spring 1999: Focus on the Community Colleges*. Harrisburg, PA: Keystone Research Center. 1999.

Hasonló folyamat zajlott le Angliában is: az egyetemi oktatók helyzetét az oktatás – utóbbi évtizedekben lezajlott – drámai növekedése határozta meg. Ezt az oktatói-kutatói állomány növekedése kísérte. Angliában is rohamosan nőtt az alkalmi szerződésekkel, határozott munkaidejű szerződésekkel alkalmazottak száma és átalakult az oktatók-kutatók világa. Felnőtt egy új generáció, amely hosszabb-rövidebb idejű szerződésekkel vándorol egyik projektről a másikra, egyik munkahelyről a másikra. Ez a változás egyik oldalról lehetőséget adott – a fiatalabb generációk számára fontos – rugalmasságra, érdekes munkavégzésre, ahelyett, hogy belemerülnének egy rugalmatlan hierarchikus és bürokratikus szervezetbe és monoton munkavégzésbe. Ugyanakkor, ez a kötetlenebb, szabadabb, projekt alapú kapcsolódás nem biztosítja a hosszú távú tudományos építkezéshez oly szükséges feltételeket, mint a tudományos munkához szorosan kapcsolódó közösségi munkavégzés (folyóirat szerkesztés, testületekben való munkavégzés, konferencia részvétel) lehetőségét és anyagi fedezetét. Ezért az a veszély fenyegeti ezt az új generációt, hogy a hivatalos tudományos élet periferiáján maradnak örökre.⁶⁸

I.2.6 TUDOMÁNYOS KUTATÁS ÉS GLOBALIZÁCIÓ

A globalizáció és az EU fejlődésének következménye, hogy egy új jelenség határozza meg a kutatás helyzetét: határokon átnyúló nemzetközi tudós networkok kialakulása, a nemzeti tudományos rendszerek nemzetközi tudományos rendszerbe való beleszövődése.⁶⁹

I.2.6.1 A MUNKAVÉGZÉS TERHEI ÉS A STRESSZ

A Lund egyetem oktatóit felmérő kutatás szerint ezen az egyetemen az oktatókra az volt a jellemző, hogy a törvényes munkaidőnél hosszabb időben végeztek munkát. Átlagosan heti 50 munkaóráról számoltak be a természettudományos területeken, és valamivel többről a

68 <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2010/sep/18/university-spending-cuts-casual-contracts>

69 Jacob Merle and Tomas Hellström (2000, 1) Gilles Van Wijk The university is not an institute of technology

társadalomtudományi területeken. Ennek fényében nem csoda, hogy az oktatók 57%-a szerint túl nagy a munkaterhük és az oktatók fele stresszről, a munkavégzéshez kapcsolódó olyan pszichológiai problémákról számolt be, mint fejfájás vagy idegesség. Az oktatók negyede a munkavégzéshez kapcsolódó áttételes betegségekről számolt be.⁷⁰ A stressz szintje hasonlóan magas a Kanadai Egyetemeken, amely eredmény összhangban van a hasonló UK és Ausztrál tapasztalatokkal. A megkérdezettek szerint a stressz legfontosabb okai: a munkateher (85%), a szoros határidők (73%), a szerepkonfliktusok (82%), a tisztázatlan szerepek (71%), s ezzel összefüggésben a magánélet és családi élet összehangolása (76%). Ehhez képest alacsonyabb szinten, de stressz tényező a munkahelyi vezetés nem eléggé fair magatartása (55%) és a teljesítmény nem egyenlő módon való értékelése (51%). A válaszadók 77% találta úgy, hogy közvetlen munkahelyi főnöke támogatja a munkáját, míg az egyetem vezetését illetően ez már csak a válaszadók 37%-ra igaz. Nem véletlen, hogy viszonylag alacsony a stressz-szint a közvetlen vezető nem fair magatartása (20%) és a munkavégzés ellenőrzése (14%) miatt. A szaktudás nem megfelelő használata csak a megkérdezettek 3%-nál jelent stressz forrást. A megkérdezettek 13%-a jelentett stresszel összefüggő pszichológiai problémákat. Az oktatók 22%-a jelentett olyan pszichoszomatikus problémákat, amelyek tipikusan a stresszel járnak együtt.⁷¹

I.2.6.2 MUNKAHELLYEL, MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A Lund egyetem oktatóit felmérő kutatás szerint ezen az egyetemen az oktatók 70%-a elégedett volt a tanszékével és 80%-a saját munkateljesítményével.⁷² A kanadai oktatók 65%-a

70 Academic Staff Satisfaction Survey 1998 Published in Lärarbarometern 1998, Report No 98:203, Office of Evaluation, Lund University. ISSN 1401-775X

71 Vic Catano, Lori Francis, Ted Haines Haresh Kirpalani Harry Shannon Bernadette Stringer Laura Lozanski (2007) Occupational Stress Among Canadian University

72 Academic Staff Satisfaction Survey 1998 Published in Lärarbarometern 1998, Report No 98:203, Office of Evaluation, Lund University. ISSN 1401-775X

elégedett volt a munkájával, 60% pedig emocionálisan kifejezetten kötődött a munkájához. Ez az eredmény hasonló ahhoz, amit egy hasonló vizsgálat mutatott ki Ausztráliában. (70 és 52%).⁷³

I.2.6.3 ESÉLYEGYENLŐSÉG

A Lund egyetem oktatóit felmérő kutatás szerint az oktatók kétharmada vélekedik úgy, hogy nincs diszkrimináció az egyetemen a felvételt, előléptetést és fizetéseket illetően. Ugyanakkor a válaszadók egyharmada szerint van nemi diszkrimináció. Természetesen a nők inkább érzik ezt, mint a férfiak.⁷⁴

A kanadai oktatók között a nem változó meghatározó különbséget mutatott. A kérdőívben kérdezett 10 stressz-faktorból 7 esetében a nők jelentettek magasabb stressz szintet. A nők legkedvezőtlenebbnek a család és munkahely összehangolását ítélték meg. A női válaszadók több pszichológiai és pszichoszomatikus problémát és stresszhez kötődő gyógyszerfogyasztást jelentettek.⁷⁵

II. MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKVÉDELEM ÉS A SZAKSZERVEZETEK

73 Vic Catano, Lori Francis, Ted Haines Haresh Kirpalani Harry Shannon Bernadette Stringer
Laura Lozanski (2007) Occupational Stress Among Canadian University

74 Academic Staff Satisfaction Survey 1998 Published in Lärarbarometern 1998, Report No
98:203, Office of Evaluation, Lund University. ISSN 1401-775X

75 Vic Catano, Lori Francis, Ted Haines Haresh Kirpalani Harry Shannon Bernadette Stringer
Laura Lozanski (2007) Occupational Stress Among Canadian University

A szakszervezetek működését alapvetően befolyásolta a 70-es években megkezdődő menedzsment forradalom. ⁷⁶ Az Amerikában elindult folyamat jellemzője, hogy egyre jobban csökken a főállású, biztos pozíciójú kutatók-oktatók (tenure-track) száma, pedig ők a tipikus szervezett munkavállalók. Az érdekvédelem nagy paradoxona az Egyesült Államokban az, hogy a belsőleg megosztott egyetemi világban a bizonytalan pozíciójú, alkalmi szerződésekkel alkalmazott kutatók lennének azok, akiknek a legnagyobb szüksége hatékony érdekvédelemre, s pont ők azok, akik a legkevésbé szervezettek. ⁷⁷

A sajátos egyetemi finanszírozási rendszer következtében nem egyszerűen az a helyzet, hogy az egységes kutatói-oktatói munkavállalók szembekerülnek az egyetemi adminisztrációval. A tanszékek, kutatócsoportok közötti, forrásokért folytatott belső harc, és a teljesítményen – legyen az plusz kutatási források szerzésen, vagy éppen publikációs tevékenység – keresztül való rivalizáció. A meritokratikus értékrend, a belső harc, az egymással való küzdelem és a rivalizáció ugyanakkor ellentmondásban van a szakszervezetek által hirdetett egyenlősítő törekvésekkel. ⁷⁸

Az egyik szakszervezeti dilemma az, hogy kiket szervezzenek ebben az új korszakban? Maradjanak meg a szakszervezetek a biztos pozíciójú tenure-track munkavállalók szakegylet jellegű érdekvédelmi szervezetének, amely még inkább növeli a különbségeket a tenure-track pozíció és a bizonytalan pozíciójú munkavállalók között, azzal, hogy az előbbieket pozícióját védi? Vagy próbálják meg a szakszervezetek hatékonyabban fellépni a bizonytalan pozíciójú munkavállalók érdekében, s

⁷⁶ Remington Response to Worthen and Berry: Bargaining for Survival in Higher Education, Labor Studies Journal, 2002 27: 24, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/24.citation>

⁷⁷ Rhoades, Gary (1988) Managed Professionals Unionized Faculty and Restructuring. Academic Labor. Albany, NY: SUNY Press.

⁷⁸ Remington Response to Worthen and Berry: Bargaining for Survival in Higher Education, Labor Studies Journal, 2002 27: 24, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/24.citation>

közöttük próbálják meg növelni befolyásukat? ⁷⁹ S ha el is határozzák a stratégiaváltást, a nagy kérdés az, hogyan tudják a szakszervezetek megvédeni kollektív szerződéseken keresztül mind a biztos pozícióval rendelkező, mind az alkalmi szerződésekkel, projekteken keresztül bedolgozó oktatói-kutató munkavállalókat.

Az másik szakszervezeti dilemma az, hogyan lehet megvédeni a munkavállalók érdekeit, ha az egyetem vezetése stílust vált, s együttműködés és kollegiális együttműködés helyett bürokratikus szabályokkal, adminisztratív úton, autoriter módon próbál kormányozni és új elvárásokat bevezetni a munkavállalók rovására, ráadásul, ha ez a vezetői magatartás – ha nem is közvetlen, de – indirekt módon támogatásra talál a tágabb egyetemi oktatási környezetben?

Az javasolt megoldás az, hogy a szakszervezeteknek a menedzsment elébe kell menniük, s együtt kell működniük az egyetemek vezetésével a reformok bevezetésében, s ennek során védeniük a munkavállalók érdekeit. Ennek alapja, hogy az oktatás és kutatás minőségének emelése az egyetemek vezetésének és a munkavállalóknak egyaránt érdeke.⁸⁰ Ennek az elképzelésnek az egyik legfontosabb amerikai ideológusa azt javasolta, hogy fel kell hagyni az ágazati szakszervezeti modellel, s helyette munkahelyi szakszervezetek laza szövetségévé kell átalakítani a felsőoktatási szakszervezetet.⁸¹

79 Rhoades, Gary (1988) *Managed Professionals Unionized Faculty and Restructuring Academic Labor*. Albany, NY: SUNY Press.

80 Chase, Bob (National Education Association Elnöke). 1998. "New Unionism" in *Higher Education*. Speech to National Center for Collective Bargaining in Higher Education, Baruch College, New York, id by: :: Berry and Worthen Bargaining For "Quality" in *Higher Education : A Case Study from the City Colleges of Chicago*, *Labor Studies Journal*, 2002 27: 1, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/1>

81 Kerchner, Charles T., and Douglas E. Mitchell. 1988. *The Changing Idea of a Teachers' Union*. New York: The Falmer Press.

Amerikában, a szakszervezet gyengesége az, hogy ugyan fő eszköze a kollektív szerződés, de nincs érvényben ágazati kollektív szerződés. Az ágazati szakszervezet helyi szervezetei helyi kollektív szerződésekről tárgyalnak saját munkahelyük menedzsmentjével. E tárgyalások során a szakszervezetek igazi ereje a jó szó, a meggyőzés ereje, ugyanis az alacsony szervezettség miatt – kevesebb, mint az oktatók és kutatók fele szakszervezeti tag - és a tagok sztrájkképességének hiányában a szakszervezetek nem tudnak nyomást gyakorolni az egyetemek vezetésére.⁸²

Ezzel a modellel szemben megfogalmazódott egy ellenvélemény, amely egy tág szociális mozgalom jellegű szervezeti modell bűvében óv a hagyományos szakszervezeti modell feladásától.⁸³

82 Berry and Worthen Bargaining For "Quality" in Higher Education: A Case Study from the City Colleges of Chicago, Labor Studies Journal, 2002 27: 1, <http://lsj.sagepub.com/content/27/3/1>

83 Az USA szakszervezetei által követendő utak vitájáról lásd: Bruce Nissen Alternative Strategic Directions for the U.S. Labor Movement : Recent Scholarship, Labor Studies Journal, 2003 28: 133. <http://lsj.sagepub.com/content/28/1/133>

III. KUTATÁS-FINANSZÍROZÁS, KUTATÓK HELYZETE MAGYARORSZÁGON

A külföldi példák egy nagyon fontos szempontból különböznek a magyar tudományos kutatók munkahelyeitől. A külföldi példák zömmel egyetemi oktatókról és oktatás mellett kutatókról szólnak. A magyar akadémiai kutatóintézetekben tipikusan főállású kutatók vannak, tanítási kötelezettség nélkül. A magyar kutatók helyzetéről szóló cikkeket áttekintve a legnagyobb problémáknak az alábbiak tűnnek:

- 1) A finanszírozás alacsony szintje
- 2) A kutatás finanszírozás megoszlása a költségvetés és vállalati források között
- 3) Az állami költségvetési kutatóhelyek alulfinanszírozottságának következményei
- 4) A teljesítményértékelés és finanszírozás összekapcsolásának hiánya
- 5) A kutatási eredmények és hasznosulásuk
- 6) A költségvetés által finanszírozott kutatóhelyek és az akadémiai reform kérdése
- 7) A női kutatók helyzete
- 8) A fiatal kutatók helyzete

III.1 A FINANSZÍROZÁS ALACSONY SZINTJE

A rendszerváltása előtt Magyarország magas szinten támogatta a kutatás-fejlesztést. 1988-ban GDP arányosan 2.28%-ot fordított erre a célra. A rendszerváltással együtt bekövetkező gazdasági válság nyomán jelentősen csökkent a kutatás-fejlesztési kiadásokra fordított állami

kiadások aránya, amit a kutatói létszám csökkenése is követett. A mélyponton csak a GDP 0,67%-át költötte Magyarország erre a célra.⁸⁴

Abban Magyarországon is egyetértés van a politikai szlogenek és politikai programok szintjén, hogy a magyarországi gazdasági növekedés fenntartása és európai uniós versenyképességünk szempontjából az innováció és a kutatási, fejlesztési tevékenység erősítése, eredményességének és hatékonyságának növelése meghatározó jelentőségű.⁸⁵ Ez annál is fontosabb, mert a nemzetközi összehasonlítást tekintve hazánk jelentősen elmarad a fejlett országoktól, ahol ez az arány 3-4%-ot tesz ki, s az EU tagállamainak átlaga 1,99% volt 2002-ben.⁸⁶ Ugyanakkor, az igazsághoz tartozik, hogy saját régióinkban, a közép-európai régióban Magyarország a régió középmezőnyében foglal helyet a GDP-hez viszonyított K+F ráfordítások terén.⁸⁷ Balatoni Károly kimutatta, hogy a szokásos szlogeneket leszámítva milyen esetlegesen és ad hoc módon merült fel ez a témakör a kormányzati dokumentumokban.⁸⁸ Így nem véletlen, hogy ugyan a különböző

84 Darvas Béla, Vér, veríték és zárolás, Élet és Irodalom, 2005. 08.25

85 Állami Számvevőszék (2004) Jelentés a központi költségvetésből kutatás-fejlesztési célokra fordított pénzeszközök hasznosulásának ellenőrzéséről, 2004. augusztus. (továbbiakban: ÁSZ)

86 Svédországban van a legmagasabb érték 4,27%-os aránnyal., forrás: ÁSZ

87 ÁSZ

88 Bakonyi Károly: Felsőoktatásunk versenyképessége, Gazdaság és Társadalom, 2010/10. 3-25.

kormányok rendre több támogatást ígértek a tudomány világának, de a tényleges költségvetési kiadások elmaradtak az ígértektől. Az 1998. évi kormányprogramban a kutatás-fejlesztési kapacitások növelése, az oktatás, azon belül is a felsőoktatás fejlesztése szerepelt az első helyen. A kutatás-fejlesztés támogatásának arányát a Kormány a hazai össztermék (GDP) 1%-ára, középtávon 1,5%-ára kívánta növelni – amit a 106/1999. (XII. 22.) OGY határozat is rögzített –. Hasonlóképpen nem teljesült a 2000. évi kormányzati irányelvekben 2002-re előírányzott 1,5%-os GDP ráfordítási arány, amelynek 50%-át a vállalati szférának kellett volna finanszíroznia. Akkor a Kormány átfogó, hosszú távú kutatás-fejlesztési stratégiát dolgozott ki „Tudomány és technológiapolitika 2000” címmel, amelyben stratégiai területeken nemzeti kutatási és fejlesztési programok indítását jelölte meg.⁸⁹ A 2002-ben megválasztott új kormány programjában a 2003-2006 között a közvetlen költségvetési támogatás, és a közvetett gazdaság- és tudománypolitikai ösztönzők révén egyenletes növekedést irányzott elő, de az ambiciózus ígéretek ellenére nem javult a helyzet. 2003-ban mindössze 2,1 százalékkal emelkedtek a K+F célokra fordított pénzek. Mivel az infláció 4,7 százalék volt, lényegében kevesebb jutott a kutatásra, mint egy évvel korábban. ⁹⁰ 2008-ban a kutatás-fejlesztésre szánt GDP arányos ráfordítás alig egy százalékot ért el. A GDP arányos 1 százalékos K+F ráfordítás mértéket az elmúlt 15 évben csak háromszor, 1993-ban, 2000-ben és 2006-ban érte Magyarország,⁹¹ míg a mélyponton, 1996-ban csak 0,67%-t tett ki a kutatás-fejlesztésre fordított GDP arány.⁹² Ez azt jelenti, hogy még csak nem is egy lassú, de lineáris növekedésről, hanem inkább helyben topogásról van szó,⁹³ amelyet azonban többször is visszavetett a költségvetés szorult helyzete, s a kormányok eltérő preferenciája.

89 ÁSZ.

90 A tudásgazdaság is pénzre épül, Népszabadság 2004. 8. 19

91 Márkus Csaba, Világgazdaság, 2010. 09.

92 ÁSZ

Az MTA-ról írva, az ÁSZ kritikusan fel is róttá, hogy az MTA részére biztosított állami tudomány-támogatás alapvetően nem volt összhangban a kormány által megfogalmazott technológiapolitikai – az 1998. és a 2002. évi kormányprogramokban és a „Tudomány és Technológiapolitika 2000” című, a Kormány tudomány és technológiapolitikai elveiben és cselekvési programjában leírt – elképzelésekkel. A programokban megfogalmazott célok közül nem valósult meg a kutatóhelyek alapellátásának biztosítása és a kutatási minőség fenntartásához kapcsolódó dologi források növelése. Az MTA által összeállított és a Pénzügyminisztérium által ismert kimutatás szerint a vizsgált 2000-2002. években az állami támogatás az alapellátásnak csak 76,8-80,3%-át fedezte. Ugyanakkor, az MTA fejezet kutatási programjait finanszírozó tényleges támogatás 117,8%-kal emelkedett. A növekedés döntő hányadát az OTKA források bővülése tette ki, amely összhangban állt a kormányprogram és a „Tudomány és Technológiapolitika 2000” című cselekvési program céljával. Az MTA intézeteinek költségvetési támogatása is jelentősen növekedett 2002-ben, ez azonban a 2002. évi közalkalmazotti bérek emelésének fedezetét jelentette, s nem enyhítette az alulfinanszírozottságot. Ráadásul, az OTKA forrásai, amelyek 2002-ig jelentősen bővültek, azt követően szinten maradtak, illetve csökkentek.⁹⁴

A 2010-ban megválasztott új kormány szintén ambiciózus tervvel lépett fel, a II. Széchenyi-terv a 1,5 százalékos arány elérését célozza meg 2015-re,⁹⁵ ami nagy előrelépés lenne az elmúlt évekhez képest, hiszen majdnem kétszeres forrásbővülést jelentene.

93 Márkus Csaba, Világgazdaság, 2010. 09.

94 ÁSZ

95 Márkus Csaba, Világgazdaság, 2010. 09.

III.2 A KUTATÁS-FINANSZÍROZÁS MEGOSZLÁSA A KÖLTSÉGVETÉS ÉS VÁLLALATI FORRÁSOK KÖZÖTT

További magyar sajátosság, hogy a költségvetés kiemelkedő szerepet vállal a kutatás-finanszírozásban. 2002-ben az állami részarány 59%-os volt. A vállalkozások finanszírozási szerepe messze elmarad az EU által elvárt kétharmados aránytól.⁹⁶ Ezt a célt egyébként Magyarország is vállalta. A 6. Keretprogram indításakor, amihez Magyarország is csatlakozott, a tagállamok a barcelonai nyilatkozatban elhatározták, hogy 2010-ig az Unió tagországaiban átlagosan a hazai össztermék 3%-ára kell emelni a kutatási ráfordításokat, és e ráfordítások 2/3-át a vállalkozásoknak kell finanszírozni.⁹⁷

A magas állami finanszírozási arány azt jelenti, hogy az állami finanszírozású költségvetési kutatóhelyek képezik a K+F tevékenység szellemi potenciáljának bázisát. A kutatóhelyek 72%-a költségvetési kutatóhely, a K+F létszám 71%-a költségvetési forrásokból alkalmazott munkavállaló. Az Állami Számvevőszék értékelése szerint ezek az arányok okozzák a hazai K+F torz szerkezetét, miszerint a költségvetési kutatóhelyek elsősorban publikáció orientált alap- és alkalmazott kutatást végeznek, nem pedig közvetlenül a gazdaság számára hasznosítható eredményeket produkálnak.⁹⁸ Ami persze úgy is felfogható, hogy a hazai vállalkozások nem kellő innováció-érzékenysége és a K+F-ben továbbra is meghatározó részarányú állami megrendelői-támogatói pozíció hozzájárul ahhoz a szintén az Állami Számvevőszék által megfogalmazott kritikához, miszerint inkább a kínálat- és nem a keresletvezérelt K+F tevékenység a jellemző hazánkban.⁹⁹

96 ÁSZ

97 ÁSZ

98 ÁSZ

99 ÁSZ

Ahhoz, hogy a vállalati K+F ráfordítások növekedjenek, állítja Dr. Márkus Csaba, a Deloitte Zrt. Kutatás-fejlesztési és Állami támogatások üzletágának igazgatója, fontos kormányzati lépéseket is tenni kell. Ennek keretében a stabil, kiszámítható és átlátható szabályozási környezet megteremtése lenne a legfontosabb feladat. Ez annál is szükségesebb, mert a K+F hosszú távú, számos kockázattal járó folyamat, ahol a kockázati tényezőket a szabályozási és támogatási környezet kiszámíthatóságával szükséges támogatni. Tovább kell javítani a K+F adókedvezmények adásának szabályozását – bár e területen hazánk nem áll rosszul, mert a 32 OECD tagállam közül jelenleg a 9., a 27 EU-tagállam közül pedig az 5. legkedvezőbb adózási környezetet biztosítja. A K+F adószabályok érdemi finomításának példája lehet – a vállalatmérettől független adókedvezményeken túl – további kedvezmények bevezetése a KKV-k számára. Ez összhangban állna a hazai fejlesztés- és gazdaságpolitika intézkedéseivel, amelyek e szektor erősödését segítik, és Kanadában és Hollandiában vannak erre követhető jó példák. Fontos feladat lenne a nem egyértelműen megítélhető tevékenységek esetében az állásfoglalások kiadásának intézményesítése és az esetleges hatásköri bizonytalanságok kiszűrése. Célszerű lenne, ha az illetékes szervezet egy megadott határidőn belül visszajelzést adna arra vonatkozóan, hogy a hozzá forduló cég jogosult-e a K+F adókedvezményre. Ha pedig például 30 napon belül nem érkezik egyértelmű visszajelzés, akkor ezt a jövőben – szintén a nemzetközi példát alapul véve – elfogadó válaszként lehetne értelmezni. A szakértő szerint azonban nem elég a megfelelőbb szabályozási környezet kialakítása. Elkerülhetetlen a K+F tevékenységeket ösztönző felsőoktatási képzés évek óta halogatott megvalósítása. Tarthatatlan, hogy a friss egyetemi diplomásokon belül a természettudományi és mérnökképzésen végző hallgatók arányát tekintve az OECD-ben Magyarország az utolsó helyen áll. Egyes nagyvállalatok ezért már meg sem kísérik, hogy az anyavállalatukat magyarországi K+F központ létrehozására bíztassák. Mások átmeneti megoldásként, egyetemekkel együttműködve próbálják orvosolni az oktatáspolitikai hosszú évek óta ismert hiányosságait.¹⁰⁰

Az ÁSZ elemzése azonban korrektül hozzáteszi azt is, hogy ez a helyzet nemcsak a kutatás-fejlesztési szektor hibája. Ugyanis a kis- és közepes vállalatok nem kooperatívok, nem fogadókészek a kutatás-fejlesztési eredmények átvételére, hasznosítására. A hazai gazdaság másik fontos szektorát alkotó multinacionális cégek pedig jellemzően saját, külföldi K+F-et alkalmaznak, adaptálnak

100 Márkus Csaba, Világgazdaság, 2010. 09.

Magyarországi gyáraikban. A külföldi szakmai tulajdonosok általában követik azt a nemzetközileg általános gyakorlatot, miszerint elsősorban anyavállalatuknál, illetve a globális vállalatnak valamely fejlett országban található központjában (tehát a magyarországi cég szempontjából, külföldön) előállított K+F terméket hasznosítják. Ennek következtében a magánosított magyarországi vállalatokban a korábban folytatott K+F tevékenység csökkent, vagy éppen teljesen leépült.¹⁰¹ Sajnos az innovációs tevékenységet folytató vállalkozások arányát tekintve Magyarország az uniós rangsor végén található.¹⁰² A Magyar Innovációs Szövetség elnöke is úgy látja, hogy a legfőbb baj az, hogy a gazdasági környezet nem innováció barát. Nincs meg a vállalkozásokban az a kockázatviselési képesség, amire szükség lenne, mert kicsi a tőkéjük.¹⁰³

Ugyanakkor az a számadat, hogy a vállalkozási szféra a K+F kiadások 41%-ból csak a munkahelyek 28%-át finanszírozza azt mutatja, hogy a gazdaság által fenntartott kutatóhelyek kutatási forrás intenzitása sokkal nagyobb, a vállalatok nyújtotta feltételek sokkal jobbak, mint amennyi egy költségvetési forrásból eltartott kutatóhelyre jut, illetve amennyit a költségvetés szegényes forrásaiból biztosítani tud.

A másik oldalról nézve viszont a viszonylag szűk költségvetési forrásokból fenntartott széles kutatóintézeti és kutatói hálózat azt eredményezi, hogy a költségvetési forrásokból fenntartott kutatóintézetek alulfinanszírozottak. Ennek az alulfinanszírozottságnak számos jele és még számosabb kritikája van a kutatási szféráról szóló magyar irodalomban. A következő fejezet ezeket foglalja össze.

101 ÁSZ

102 Interjú Vizi E. Szilveszterrel, Magyar Hírlap, 2007.05.04.

103 A tudásgazdaság is pénzre épül, Népszabadság 2004. 8. 19

III.3 AZ ÁLLAMI KÖLTÉGVETÉSI KUTATÓHELYEK ALULFINANSZÍROZOTTSÁGÁNAK KÖVETKEZMÉNYEI

Egy másik összefüggés is mutatja a kutatási szféra alulfinanszírozottságát. Az egy lakosra jutó K+F ráfordítás hazánkban az EU átlag 22%-át, az ezer lakosra jutó kutatók száma az EU-átlag 53%-át tette ki 2001-ben.¹⁰⁴ Ez az összefüggés is azt mutatja, hogy relatíve kevés forrásból relatíve sok kutatót tart el az ország.

Tovább rontotta a helyzetet – mint erre az ÁSZ jelentése is rámutatott – hogy a költségvetési kutatóhelyek intézményfinanszírozásában nem teljesült az alapellátás biztosítására vonatkozó 2000. évi kormányzati irányelv. A hiányzó működési költségeket pályázati forrásból pótolták az intézetek,¹⁰⁵ ami persze azt jelenti, hogy kutatási pénzeket fordítottak – a projektek helyett – a villanyszámla és fűtési díj kifizetésére.

Az alulfinanszírozottság egyenes következménye az, hogy a kutatóintézetekben az alacsony színvonalú infrastrukturális háttér, valamint alacsonyok a fizetések. Az infrastruktúra rossz állapotát mi sem mutatja jobban, hogy az MTA intézeteiben a műszerek használhatósága 20 százalékos.¹⁰⁶ Ez az erőforráshiány a kutatók szemében úgy jelentkezik, mint a tudomány legfontosabb erőforrásának, az emberi erőforrás értékének fel nem ismerése. Ezt a rosszlétet fogalmazta meg egy fiatal kutató a következőképpen: „Annak ellenére, több tudományterületen is a világ élvonalában vannak a magyarországi – egyetemi és egyéb – kutatóműhelyek, és hogy a magyar felsőoktatás is kezd egyre inkább világszínvonalúvá válni, mégis kiütöközik valamiféle lemaradás és rosszlét érzése a

104 ÁSZ

105 ÁSZ

106 Interjú Pálinkás Józseffel, 168 óra, 2009/13 (2009, 05.27), <http://www.168ora.hu/tudas/mta-egy-kezben-az-ero-36431.html>

nyilvánosan megjelent írásokból. Ennek egyik, talán, legfőbb oka, hogy tudományos kutatás anyagi és társadalmi megbecsültsége továbbra is jelentősen elmarad a világ élvonalában ismert szintektől”.

107

A felsőoktatás versenyképességével foglalkozó kormányzati szintű programokat és politikai nyilatkozatokat elemező, Balatoni Károly cikkéből¹⁰⁸ az is kiolvasható, hogy ezekben a dokumentumokban alig esik szó a tudomány talán legfontosabb erőforrásáról, a humán erőforrásról. Pedig, mint azt Solymosi Frigyes akadémikus írta egy szenvedélyes hangú írásában, ha a tudomány világa képtelenek lesz a fiatalokat meggyőzni a műszaki és a természettudományi pálya szépségeiről, ha nem tudja a diplomát és doktorátust szerzett legtehetségesebb fiatalokat megfelelő fizetéssel, jövőképpel, a tudományos fokozatokkal járó társadalmi és anyagi elismeréssel itthon tartani, akkor fennáll a veszély, hogy kutatóintézeteink kiürülnek, és az elkövetkező évtizedben másod-harmadosztályú oktatók fogják tanítani az új nemzedéket. Akkor a felzárkózás helyett jó esély lesz arra, hogy hazánk végleg leszakadjon, hogy csupán a gazdag országok számára kifizetődő bér munkát végezzen. Ezen az sem segít, hogy vannak olyan tudósok, tudósjelöltek, akik – nyugati kollégáikhoz hasonlóan a méltatlan körülmények ellenére is – megszállottan, „éjt nappallá téve” kutatnak, kisebb-nagyobb csoportot, intézetet irányítanak, nemzetközileg is kiemelkedő munkát végeznek.¹⁰⁹

Az alulfinanszírozottság miatt – mint ezt egy kutatóorvos keserű publicisztikájában felpanaszolta – a kutatóintézetek infrastruktúrája katasztrofális állapotban van. Az alacsony

107 <http://www.kutatokejszakaja.hu/2010/A-KIBU-A-MILLENaRISON-MaLNAY-BARNABaS/48/104/blog>

108 Bakonyi Károly, Felsőoktatásunk versenyképessége, Gazdaság és Társadalom, 2010/10. 3-25.

109 Solymosi Frigyes, Az akadémia és a kiválóságok kutatása – szükség van-e tudományra az akadémiára? Magyar Tudomány, 2010. 02. szám. <http://www.matud.iif.hu/2010/02/12.htm>

fizetések miatt a kutatók munkamoráljára kihat az a nem ritka vélemény, hogy: "ha ti ennyit fizettek, akkor én ennyit dolgozom".¹¹⁰ Persze a kis pénz - kis foci megközelítés csak az érem egyik fele. A másik fele az, hogy a túlélési kényszer miatt a személyes kapacitást meghaladó pályázati aktivitásra kényszerülnek a kutatók, a megszerzett kutatási pénzeket meg rezsicélra kell átengedniük,¹¹¹ ami óhatatlanul a kutatás minőségének a rovására megy. Pozitív megfogalmazásban ugyanerről a problémáról írt a Deloitte szakértője, amikor azt írta, hogy elkerülhetetlen a kutatói pálya rangjának visszaállítása.¹¹²

Az alacsony fizetések következménye az álláshalmozás. Mint Solymosi Frigyes akadémikus írta: „Nálunk a professzorok fizetése bruttó 440 000 Ft körül van, mely összeg a korrallal néhány tízezer forinttal nő. Nem lényegtelen, hogy ennek az összegnek több mint felét befizetjük adóba. Az igaz, hogy néhány területen, főleg a jogi és a közgazdasági pályán, az oktatók, kutatók el tudják adni ismereteiket, és nem szorulnak rá a tudományos pótlékokra, ennek azonban nem sok köze van a kiemelkedő kutatói teljesítményhez. Vannak olyanok, akik hetente egy napot(!), netán néhány órát töltenek egyetemükön, ha egyáltalán; a többi napon más téren kamatoztatják ismereteiket: ügyvédi munkaközösségekben, szakértői bizottságokban, vállalatokban, tanácsadó testületekben, önkormányzatokban, pártokban dolgoznak; esetleg képviselők, polgármesterek, miniszterek, vagy idejük teljes egészében csupán publicisztikákat, politikai analíziseket írnak. (Jóindulattal mondhatjuk, hogy az esetek túlnyomó részében az ország érdekében tevékenykednek.) Nyilvánvaló, hogy sokirányú, több mint egész embert igénylő elfoglaltságuk miatt nem vagy alig marad idejük elmélyült kutatásra, szakterületük gazdagítására, tudományos fokozat megszerzésére, sőt még arra sem, hogy könyvtárakban üldögélve kövessék szakterületük újabb eredményeit: így bizony aligha

110 Szabó Iréne, Losonczi Gergely Viharfelhők alatt kezdődik az Akadémia reformja, (Népszava 2006. 5. 10.)

111 Darvas Béla, Vér, veríték és zárolás, Élet és Irodalom, 2005. 08.25

112 Márkus Csaba, Világgazdaság, 2010. 09.

tekinthetők tudományos munkát végző oktatóknak, kutatóknak.¹¹³ Azonban az irodalom áttekintése világosan kimutatta, hogy nem csak a társadalomtudományi területeken igaz a több területen való párhuzamos munkavállalás, a hasonló munkák elvégzése itt is és ott is. Egy impakt faktor számításról tudósító cikk szerint, amelyben az Általános Orvostudományi Kar publikációit vizsgálták 2005-2008 között, a szerzők azt tapasztalták, hogy 2007-ben visszaesés következett be, aminek az volt az oka, hogy az impakt faktor számításnál a saját rész elkülönítéséhez elhagyták a mintából azokat a cikkeket, amelyeknél az ÁOK nem szerepelt a címadatokban, azaz valamely munkatárs ÁOK-on kívüli kutatóhelyen végzett munkájáról van szó, nem pedig intézményi kooperációról. Vagyis a redundanciák, a másfelé (is) végzett tevékenység elhagyásával csökkent az ÁOK „teljesítménye”, ami impliciten jelzi, hogy bizony az élettudomány területén is jellemző lehet a másodállás, főállás helyett a máshol való munkavégzés gyakorlata.¹¹⁴ Ezt a jelenséget az ÁSZ vizsgálat is észlelte. Az ÁSZ vizsgálat által kiválasztott négy OTKA témából összesen 76 publikáció született. Azonban az eredményként feltüntetett publikációk több kutatásnál is megjelentek, mert a kutatók indoklása szerint az alacsony pályázati összegek miatt több forrásból volt biztosított a kutatások végrehajtása.¹¹⁵

Az alacsony fizetések nyomán jelenlevő kis pénz - kis foci attitűdje is hozzájárulhatott ahhoz, hogy gyengék a kutatói társadalomban azok az etikai normák, amik legjobban szolgálnák a hazai tudomány és oktatás egészségét. Egy fiatal kutató szerint: „A puskázás és a plágium, mások ötleteinek, gondolatainak ellopása, pl. az emberek többségében semmilyenfajta ellenérzést nem kelt, ami szerintem szomorú.”¹¹⁶ Egy másik kutató, jóval kevésbé elítélően, a slamposságot nevezte meg,

113 Solymosi Frigyes, Az akadémia és a kiválóságok kutatása – szükség van-e tudományra az akadémiára? Magyar Tudomány, 2010. 02. szám. <http://www.matud.iif.hu/2010/02/12.htm>

114 Marton János- Pap Kornélia, Mit tud az impaktfaktor? Magyar Tudomány, 2010/4

115 ÁSZ

mint problémát.¹¹⁷ Ennek a jelenségnek a másik megjelenési formája, hogy az ismeretterjesztésben, média-szereplésekben, és az üzleti életben elért sikerek inkább a szakma nemtetszését, mint tiszteletét váltják ki, ami nem tesz jót sem a hazai tudománynak, sem a kutatói lét közmegítélésének.

118

Az alulfinanszírozottság következménye, hogy 1994 és 2004 közötti évtizedben a kutatói létszám drasztikusan, negyedével csökkent. A létszámcsökkenés direkt következménye a kutatói szakma elöregedése, a fiatalítás hiánya. Az MTA köztestületi tagjainak átlagéletkora folyamatosan csökkent, 2002-ben 58 év volt. A fiatalítás hiányára mutatott rá közvetetten az ÁSZ jelentése, amikor idézte a KSH adatait, ami szerint a tudományos fokozattal rendelkezők közül a magasabb életkorúak aránya 2000-2002 között négy és fél százalékponttal, 83,8%-ra emelkedett.¹¹⁹

Az utóbbi évek nyitása ellenére gyakori a panasz, kárhoztatás, hogy a magyar kutatók sokkal inkább elefántcsonttoronyban élnek, mint amerikai és nyugat-európai kollégáik,¹²⁰ bezárkóznak a

116 <http://www.kutatokejszakaja.hu/2010/A-KIBU-A-MILLENaRISON-MaLNAY-BARNABaS/48/104/blog>

117 Tomka Béla, Kéznyújtásnyira, Magyar Tudomány, 2010/8

118 <http://www.kutatokejszakaja.hu/2010/A-KIBU-A-MILLENaRISON-MaLNAY-BARNABaS/48/104/blog>

119 ÁSZ

120 <http://www.kutatokejszakaja.hu/2010/A-KIBU-A-MILLENaRISON-MaLNAY-BARNABaS/48/104/blog>

maguk világába.¹²¹ Ez azonban jelentős mértékben összefügg az alulfinanszírozottsággal is, azzal, hogy alig van forrás a külföldi kapcsolatok ápolására, konferencián való részvételre. Ezen a helyzeten sokat javított, hogy Magyarország 1999-ben csatlakozott az Európai Unió (EU) 5. Kutatási és Technológiafejlesztési és Demonstrációs Keretprogramjához. A javuló nemzetközi eredményesség bizonyítéka, hogy 2004-re már hat akadémiai intézmény rendelkezett Európai Kiválósági Központ címmel. Az által vizsgált valamennyi kutatóhely bekapcsolódott a nemzetközi tudományos élet vérkeringésébe.¹²²

III.4 A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS ÉS FINANSZÍROZÁS ÖSSZEKAPCSOLÁSÁNAK HIÁNYA

Az egyik legtöbbet vitatott kérdés a teljesítményértékelés és a finanszírozás összekapcsolása. Az Állami Számvevőszék is kritizálta, hogy a költségvetési kutatóhelyek esetében – pályázatokon kívüli – alaptevékenységének ellátásához és az állami támogatás elnyeréséhez nem kapcsolódik teljesítményorientált követelményrendszer sem az MTA-hoz, sem a minisztériumokhoz tartozó kutató-fejlesztő intézeteknél, sem a felsőoktatási kutatóhelyeken.¹²³ Bár az ÁSZ jelentése azt is hozzátette ehhez, hogy az Akadémia vezetése tisztában van az ellentmondásokkal, a nagyobb teljesítményt akadályozó tényezőkkel, és mindent megtesz az ellentmondások orvoslására, törekszik a teljesítmény és a támogatás közötti összhang megteremtésére, a kiemelkedően tevékenykedő kutatócsoportok, tanszékek folyamatos munkáját biztosító kiemelt finanszírozására. Ennek egyik oka, az ÁSZ szerint, hogy a tudományterületek, kutatóhelyek és programtípusok sajátosságai miatt eltérő mutatószámokon alapuló kutatási teljesítménymérést alkalmaz az MTA az akadémiai kutatóintézeteknél, az OM a felsőoktatási kutatóhelyeknél, továbbá a programirodák a központi

121 Tomka Béla, Kéznyújtásnyira, Magyar Tudomány, 2010/8

122 ÁSZ

123 ÁSZ

programtémák esetében. A megfelelő, összehasonlítható értékelési gyakorlat hiányában nem valósult meg a visszacsatolási folyamat a finanszírozónak. Az ÁSZ jelentésében arra is felhívta a figyelmet, hogy mivel egy-egy publikációt több kutatáshoz is lejelentenek, a kutatási eredmények nehezen számon kérhetőek és értékelhetőek.¹²⁴

Az ÁSZ azt is megállapította, hogy az alkalmazott teljesítménymutatók elsősorban a publikációk számát, impakt faktorát (idézetségét) mérték. Azonban a bevételszerzés éves alakulását csak elvétve vették figyelembe az értékelésnél. Az igazán figyelemreméltó történet azonban az, hogy az ÁSZ által vizsgált időszakban (2002-2004) egyedül a Kémiai Kutatóközpontban kötötték össze éves értékelésen keresztül az alapfinanszírozást a teljesítménymutatókkal. A kutatási eredményességet, a publikációk számát és impakt faktorát, a pénzügyi bevételt, a pályázatokon való részvételt, a fiatal kutatók nevelését és a nemzetközi kapcsolatok alakulását vették be az értékelés szempontrendszerébe. A Kutatóközpontokhoz tartozó Kémiai Intézetnél a teljesítménymutatókat szervezeti egységenként értékelték, s az alapfinanszírozás elosztásánál figyelembe vették. Ugyanakkor 2003-tól, mivel a bér és a járulékok aránya már meghaladta a 90%-ot az alapfinanszírozásban, a felosztás már csak bér- és létszamarányosan történt, s nem maradt mozgástér teljesítmény arányos elosztásra. Minden más vizsgált kutatóintézetnél csak a beszámoló elkészítése érdekében gyűjtötték össze a teljesítménymutatókat, de a teljesítmény, az elért eredmények és a finanszírozás összehangolása nem történt meg.¹²⁵ A teljesítményértékelés és finanszírozás összekapcsolásának hiánya teret kapott más kritikákban is.

Ugyanakkor, minden jogos vagy jogtalan kritika ellenére is, nem lehet meg nem említeni, hogy az alulfinanszírozottság ellensúlyozására milyen heroikus erőfeszítéseket tesznek a kutatóintézetek fennmaradásuk biztosítása érdekében. Az ÁSZ jelentés adataiból az derül ki, hogy az MTA fejezet tényleges kiadásait a 2000- 2002 közötti időszakban 34%-ban a saját bevételek adták. Az akadémiai kutatóintézeteknek 2001-2002. folyamán készített három éves koncepciójában a tudományos szempontok mellett fontos prioritás lett a vállalkozási bevétel növelése is. 2000 és

124 ÁSZ

125 ÁSZ

2002 a költségvetési intézményfinanszírozás az intézmények tényleges bevételeinek csökkenő hányadát biztosította. A vizsgált költségvetési kutatóintézetek összes bevételein belül a pályázati források aránya 19,9%-ról 22,2%-ra nőtt. Természetesen, az egyes intézményeknél nagyon eltérő a költségvetési támogatás mértéke. A Kémiai Kutatóközpont esetében a dologi kiadásoknak csak negyedét a 25, a személyi kiadások 16%-át fedezte a felügyeleti szervtől kapott állami támogatás. A Régészeti Intézetnél az alapellátás a személyi juttatások 55%-át, a dologi kiadások 29%-át biztosította. Az Állattenyésztési és Takarmányozási Kutatóintézet feladatellátását a költségvetési juttatás 48%-ban fedezte. A működési kiadásokon belül a személyi juttatások meghatározó hányadot képviseltek, a tényleges kiadásoknak legalább 50-71%-át jelentették, intézménytől függően. Az alap-feladat ellátásához nélkülözhetetlenek voltak a saját bevételek és a pályázati források, amelyek kiegészítették az alapellátás nem elégséges felügyeleti szervi támogatását. Vagyis, minden kritika ellenére, a kutatóintézetek sikeresen ellensúlyozták a „piacról” a csökkenő állami támogatást. A 2000-2002 közötti időszakban az államháztartáson kívüli források összege jelentősen, nem ritkán a kétszeresére, illetve háromszorosára nőtt. Jellemzően a belföldi bevételek nőttek dinamikusabban. A kutatóhelyi K+F aktivitási teljesítménymutatók a helyszíni ellenőrzésbe vont valamennyi akadémiai és ágazati kutatóintézet esetében javultak. Az egy kutatóra jutó pályázati összeg 26%-kal, és a kutatási célú saját bevételek 59%-kal - növekedtek. A kutatói létszámbővülésnél erőteljesebb volt a forrásnövekedés, és a pályázatok készítésében is nagyobb a gyakorlata a kutatóknak. Az egy kutatóra jutó kutatási célú kiadás 2002-re 42%-kal, 10,2 MFt-ra emelkedett. Az Akadémiánál is hasonló nagyságú, 10,9 M Ft volt az egy kutatóévre jutó kiadás, a növekedés mértéke meghaladta az átlagot és 60%-ot tett ki. Az FVM-nél egy kutatóév 17,7 MFt-ba került 2002-ben, ami 101%-os emelkedést jelentett a bázisidőszakhoz képest.¹²⁶

III.5 A KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÉS HASZNOSULÁSUK

Mint az Állami Számvevőszék értékelése megállapította, a K+F állami támogatásának kritikus területe a kibocsátási oldal, az eredményesség mérése és az eredmények hasznosulása. Az ÁSZ egyik legsúlyosabb kritikája az volt, hogy a kutatási eredmények gyakorlati hasznosítása nem elégséges, nem megfelelő a tudásáramlás a kutatóhelyek és a vállalkozások között. A költségvetési kutató-fejlesztő helyek teljesítménye az alapkutatást végző akadémiai kutatóintézetek és felsőoktatási

kutatóhelyek esetében kevésbé piac- és gyakorlatorientált. Eredményeiket főként a publikációk, szakkönyvek száma és az idézettségi mutatók jellemzik. Ezek a kétezres évek első felében emelkedést mutattak. Ugyanakkor a bejelentett és elfogadott kutatóintézeti szabadalmak száma csökkenő tendenciát mutat.

Ennek egyik oka az ÁSZ szerint az, hogy a költségvetési kutatóhelyek által végzett K+F tevékenység közel 70%-a alap- és alkalmazott kutatás, amely kutatói érdekltség, közvetítő és piaci igény hiányában kevésbé kerül tovább az innovációs láncban. Ennek kapcsán az ÁSZ, jelentésében külön kritikaként róttta fel, hogy hiányzik a szervezett tudás-átadás az alapkutatást végző költségvetési szervezetek és a kísérleti fejlesztéssel, innovációval foglalkozó gazdasági szervezetek között. Nem működik az alap- és alkalmazott kutatási eredmények továbbfejlesztéséhez szükséges finanszírozási, érdekltségi és intézményi rendszer. Az ÁSZ továbbá megjelölte az érdekltség hiányát is a kutatóintézetek oldaláról, mint okot. Emellett felhívta a figyelmet két olyan okra is ami, kívül esik a kutatóintézetek hatáskörén. Először is, a szabadalmi költségek növekedése miatt a forráshiánnyal küzdő kutatóintézetek nem képesek fedezni a szabadalmaztatási folyamattal járó költségeket. Másrészt, a korábban tárgyalt, a gazdaság szerkezetében bekövetkezett mély változások miatt, különösen a korábbi nagy megrendelő cégek privatizációja miatt meg is szűnt a gazdaság érdeklődése. Ez a megállapítás, az ÁSZ szerint különösen igaz a mezőgazdasági kutatóhelyekre, amelyek elvileg piac közeli szervezetek, de az alulfinanszírozottság, valamint a megrendelő és vevő hiánya miatt gyakran bevételi, értékesítési nehézségekkel küzdenek. A helyzet annyira tragikus, hogy a Mezőgazdasági Biotechnológiai Központ kutatási eredményei iránt például nagyobb a külföldi érdeklődés, mint a hazai.¹²⁷

III.6 A NŐI KUTATÓK HELYZETE

Az MTA adatai szerint a 2008-2009-es tanévben a doktoranduszok között a nők aránya 49 százalék volt. Az MTA kutatóhálózatában és az egyetemeken 39 százalék a kutatónők aránya, míg a vállalkozói szektorban csupán 29 százalék. A PhD fokozatot szerzők között a nők aránya átlagosan 37 százalék, a nagydoktorok között pedig 13,5 százalék.¹²⁸

127 ÁSZ

128 http://index.hu/tudomany/2009/03/09/az_mta_javitana_a_kutatonok_palyaeselyein/

Az utóbbi években kiemelt figyelmet kapott az Akadémián a női kutatók helyzete, az esélyegyenlőség biztosítása. A Magyar Tudományos Akadémia 2009-ben keretprogramot indított a gyermekvállalás és tudományos karrier összeegyeztethetősége érdekében. E program kidolgozásakor az MTA magyarországi felmérésekből és európai uniós ajánlásokból indult ki. Érdemi lépéseket kívánt tenni annak érdekében, hogy a kutatói pálya a nők számára vonzóbb legyen, és megteremtse a lehetőségeket ahhoz, hogy képességeiket, tehetségüket a legteljesebb mértékben ki tudják bontakoztatni. A keretprogram hosszabb távon azokra a gondokra kíván megoldást találni, amelyek gátat jelenthetnek a nők számára a kutatói pályán. Ennek megfelelően családbarát feltételeket teremtené a kisgyermekes kutatónőknek. Az életszakaszoknak megfelelő kihívások szerint az Akadémia a PhD fokozat megszerzését célzó korai, és az MTA doktora cím elérését célzó középső karrierszakaszokra bontja a támogatási rendszer elemeinek kiépítését. Míg a korai szakaszban a gyermekvállalás utáni visszailleszkedés elősegítése kerül előtérbe, addig a középső szakaszban vezetővé válást segítő ismeretek elsajátítása kap hangsúlyt. Mindkét szakaszt a könnyített terhelés jellemzi. A program egyebek közt lehetőséget teremt a részidős és otthoni munkavégzésre, biztosítja az ehhez szükséges informatikai háttérrel. Az életkorhoz, a diploma- vagy fokozatszerzés idejéhez kötött pályázatok és ösztöndíjak esetében gyermekeként 2 évvel kitolódik a korhatár. Beletartozik az intézkedéscsomagba az életszakasztól függő feladatterhelés, a megfelelő színvonalú gyermekintézmények biztosítása.¹²⁹

III.7 A FIATAL KUTATÓK HELYZETE

Magyarország nemzeti intézményei közül a Magyar Tudományos Akadémia dolgozóinak átlagéletkora a legalacsonyabb. Az MTA Intézeteinek kétezer-ötszáz kutatójának majdnem fele negyven évnél fiatalabb. 2004 és 2007 között több mint háromszáz harminc év alatti fiatal került be az akadémiai kutatók közé.¹³⁰ A fiatal kutatók hatékonyabb integrálása érdekében indult el az MTA

129 http://index.hu/tudomany/2009/03/09/az_mta_javitana_a_kutatonok_palyaeselyein/

130 Interjú Vizi E. Szilveszterrel, Magyar Hírlap, 2007.05.04.

Lendület elnevezésű programja, amely módot ad arra, hogy egy-egy kutatóintézet új kutatási témát indíthasson el. Pálinkás József, az Akadémia elnöke azzal indokolta a program szükségességét, hogy az intézetek saját forrásai általában nem elegendőek, hogy egy új, nagyobb jelentőségű témát elindítsanak. A program keretében az MTA kutatóintézeteiben 4-6 státuszt létesítenek fiatal, kiemelkedő eredményeket felmutató magyar kutatók számára, akik az átlagosnál magasabb bért kapnak, valamint keretet biztosítanak számukra eszközvásárlásra, megfelelő kutatási feltételek biztosítására. Egy-egy ilyen csoport évente 60 millió forintot kap, vezetőjüket pályázat útján választják ki. Az évi 60 millió forintos támogatásért cserébe elvárják, hogy olyan kutatásokat folytassanak, amelyek eredményei a világ vezető folyóirataiban közölhetők. A szerződés 5 évre szól azzal az ígérettel, hogy amennyiben teljesülnek a feltételek, véglegessé válik az állás, másrészt a támogatás összege az adott intézethez kerül. A tervek szerint az MTA minden évben kiír egy ilyen pályázatot 4-6 csoport létrehozása céljából. Így fokozatosan építkezve 30 akadémiai kutatócsoport jöhet létre az Akadémia terve szerint.¹³¹

131 Az akadémiai törvény módosítása 2008 nagy sikere, MTI 2009. 04. 28

IV. A MAGYAR KUTATÓ – AZ ADATOK TÜKRÉBEN

IV.1 AZ EMPIRIKUS KUTATÁS FOLYAMATA

Jelen beszámoló három önálló kutatási fázis eredményeit foglalja össze. A beszámoló kisebb részben az MTA kutatóintézeteinek igazgatóival, szakszervezeti titkáiraival, munkavállalókkal, a TUDOSZ munkatársaival, aktivistáival és tagjaival készített interjúk, nagyobb részben egy 757 fős mintán vett reprezentatív kérdőíves felmérés és félig strukturált nyitott kérdésekre adott válaszok elemzésén alapul.

A félig strukturált mélyinterjúkat Tóth András és Bódi Ferenc készítette. A kutatás alapkérdőíve a TUDOSZ szervezési területéhez tartozó munkahelyek munkavállalói számára készített kérdőív volt, amelyet Tóth András és Grajczjár István készített. Az AOKDSZ szférájába tartozó munkahelyek munkavállalóitól lekérdezendő kérdőívet Tóth András, Grajczjár István és Kozma Boglárka a TUDOSZ kérdőív módosításával készítette el. A kérdőív lekérdezéséhez szükséges mintát Kozma Boglárka vette, a lekérdezést Kozma Boglárka és Bódi Ferenc irányította. A kérdőívek kódolása után az SPSS system file-t Fekete Attila készítette el. A SPSS file elemzését Grajczjár István végezte.

A 757 fős rétegzett mintát MTA és nem MTA kutatóintézetekre, nemre és tudományos fokozatra igyekeztünk reprezentatívvá tenni. Az apróbb eltéréseket a legfrissebb, nemre,

tudományos fokozatra és kutatóintézetre vonatkozó KSH adatok segítségével súlyozással korrigáltuk.

A kérdőív a munkaerő-piaci belépést megelőző életútra (család, iskola) vonatkozó kérdésblokkal kezdődött, ezt követte a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetre, a munkakörülményekre és a jövőbeni tervekre vonatkozó blokk. Ebben a blokkban a kutatói teljesítmény mellett a kutatói élet hátrányaira is rákérdeztünk, illetve a jövedelmi forrásokat és azok mértékét vettük górcső alá. A következő kérdésblokk a különböző attitűdökről, egyéni percepciókról (munkahelyi integráció, megbecsültség, depriváció, stressz stb.) szólt, emellett ebben a blokkban kérdeztük meg az érdekvédelemmel, a szakszervezeti szolgáltatásokkal való elégedettséget, a szolgáltatások igénybevételét, illetve, hogy milyen szolgáltatásokra lenne igény. Itt derítettük fel azt is, hogy a kérdeztettek hogyan vélekednek a szakszervezetek munkájáról. A következő blokk a munkahelyi körülményekkel, az érvényesülés, a karrierépítés lehetőségével, a munkahelyi biztonsággal, a kutatóintézetek szakmaiságával kapcsolatos elégedettséget feszegette. Ezt követően a munkahelyi materiális juttatások, majd az esélyegyenlőség és a teljesítményértékeléssel kapcsolatos elvárások kerültek terítékre. Végül a rekreációs és a családdal kapcsolatos kérdések után a szocio-demográfiai blokk zárta a kérdőívet.

A vizsgálatokat az SPSS 17.0-ás programcsomag segítségével gyakoriságelemzéssel, a magas mérési szintű változók esetében átlag, módusz és medián elemzéssel kezdtük. Emellett az attitűdökre, az elégedettségre, az egyéni percepciókra, véleményekre vonatkozó kérdéseknél adatredukációs szándékkal 5 fokú Likert skálákból főkomponenseket hoztunk létre, amely tulajdonképpen egyfajta súlyozott indexálásnak megfeleltethető eljárás annyi különbséggel, hogy a kutatói szubjektivitást kizárja a súlyok használatakor. A főkomponens elemzés során a bevont változók egy olyan skálára rendeződnek, amely megragadja a változók közös, a háttérben megbúvó jelentéstartalmát. A főkomponens a bevont változókból hoz létre egy olyan skálát, amelyen minden egyes válaszadóhoz hozzárendel egy, a mért változók mögött létrejövő (látens) jelentéstartalomnak megfelelő súlysámozatot. A változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a bevont változók mentén, a skála inkább egyik, míg mások inkább a skála másik végpontjához közelítenek.

A főkomponens analízisek mellett Pearson-féle bivariáns korrelációkat, keresztábrákat, variancia analíziseket, regressziókat¹³² és diszkriminancia analíziseket készítettünk, a vizsgálatok során a véletlen okozta összefüggéseknek csak 5%-os szint alatt adtunk teret.

132 A különböző magyarázó modellek létrehozásához lineáris regresszió segítségével jutottunk (így a modellbe bevont független változókat egymás hatására korrigáltuk). Ezt természetesen úgy kell érteni, hogy egymás hatására korrigálva meghatároztuk azokat a magyarázó változókat, amelyek szignifikánsan hatottak az egyes függő változókra. Egyrészt a modelleket olyan lineáris regressziók segítségével hoztuk létre, amelyekben a stepwise módszert alkalmaztuk a modellbővítés során (e módszer hathatós segítséget nyújt a független változók közötti interferencia-változások vizsgálatához). Emellett vizsgáltuk a multikollinearitást, az autokorrelációt és a homoszkedaszticitás mértékét is. Mindhárom kontroll teszt során a végső modellekre vonatkozóan megnyugtató eredményeket kaptunk.

IV.2 A VÁLASZADÓK FŐBB JELLEMZŐI, ÉLETÚTJA ÉS CSALÁDI HÁTTÉRE

A minta (N=757) közel kétharmada (68%) férfi, és egyharmada (32%) nő, a megkérdezettek életkori átlaga 44 év volt. A mintába került női megkérdezettek fiatalabbak voltak, mint a férfi válaszadók. A TUDOSZ szférához tartozó megkérdezettek között több a férfi.

A család életkörülményei a válaszadó 14 éves korában

A válaszadók többsége (57%) átlagos körülmények között nőtt fel, egyhatedük (14%) családjá az átlaghoz képest rosszabb, 29%-uké pedig az átlaghoz képest jobb életkörülmények között élt 14 éves korában.

Az idősebb megkérdezettekre és a természettudományi területen dolgozókra jellemzőbb, hogy az átlaghoz képest rosszabb anyagi körülmények között nőttek fel. A fiatalabbak inkább az átlagnál jobb életkörülményű családokból származnak. Ez az adat mutatja egyrészt az 1945 utáni rendszerváltás hatását az idősebb tudós generációk összetételére, amikor a háború utáni megváltozott mobilitási trendek lehetővé tették egy alulról jövő réteg bekerülését a tudományos-kutatói „elitbe”. A fiatalabbak esetében inkább az a jellemző, hogy a nagy társadalmi felfordulást követő konszolidáció után a jobb életkörülményeket biztosító családok gyermekei válnak tudományos kutatóvá, akik képesek finanszírozni a gyakran a kutatói léttel járó anyagi bizonytalanságot.

A szülők iskolai végzettsége

A megkérdezettek családjának életkörülményei mellett a szülők legmagasabb iskolai végzettségét vizsgálva sokkal pontosabb képet kaphatunk arról, milyen családi háttér jellemző a kutatókra.

A megkérdezettek édesapjának/nevelőapjának iskolai végzettségét tekintve 7% azok aránya, akik általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek, és közel azonos arányú,

8-9% körüli a szakmunkás-, illetve szakközépiskolai végzettséggel, valamint a technikummal rendelkezők aránya. A válaszadók édesapjának/nevelőapjának többsége (60%) felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Ebből 13% a főiskolai diplomával, 42% az egyetemi diplomával és 5% tudományos doktori címmel rendelkezők aránya. A megkérdezettek édesanyjának/nevelőanyjának iskolai végzettségét tekintve 12% az általános iskolai, vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkezők, 5% a szakmunkás végzettségűek és további 9% a szakközépiskolai érettségivel rendelkezők aránya. A válaszadók édesanyjának/nevelőanyjának többsége (47%) felsőfokú végzettségű, ebből 2% a tudományos doktori fokozattal rendelkezők, 26% az egyetemi diplomával rendelkezők és 19,5% a főiskolai diplomával rendelkezők aránya.

Vagyis a szülők magas iskolai végzettsége, s az ennek megfeleltethető magas kulturális tőke fontos háttértényező a kutatóvá válásban. A generációs különbség itt is szembeeső: az idősebb válaszadók szüleinek alacsonyabb az iskolai végzettsége a fiatalabb válaszadók szüleinek iskolai végzettségéhez képest.

A válaszadók iskolai végzettsége, a végzettség megszerzésének helye

Csak főiskolai végzettséggel a válaszadók 1%-a rendelkezik. A megkérdezettek egyharmada egyetemi végzettségű (33,5%), fele tudományos doktori fokozattal (PhD, kandidatúra) rendelkezik (50,9%), 11 %-uk az MTA doktori címet viseli. Habilitációval, és akadémikus végzettséggel a megkérdezettek 2-2%-a bír. A férfi megkérdezetteknek átlagosan magasabb az iskolai végzettsége, mint a női megkérdezetteknek.

Az iskolai végzettség megszerzésének helye szerint a megkérdezettek az általános iskolai végzettséget döntő többségében városokban (44%) illetve a fővárosban (41%) szerezték meg. Kiseb arányú a falun (12%), és egyéb településtípusokon (2%) az alacsonyabb végzettséget szerzők aránya. A középfokú végzettség megszerzésének helye is hasonló eloszlást mutat: a megkérdezettek fele városokban, további 45%-uk a fővárosban, 2,5%-uk falvakban és 1,5%-uk egyéb településtípusokon folytatta középiskolai tanulmányait. Ez azt mutatja, hogy a mai magyar tudóstársadalom tipikusan városi családokból származó, fővárosi és városi általános és

középiskolákba járókból került ki. A megkérdezettek döntő többsége hazai egyetemen szerezte meg első diplomáját (92,5%), 7,2%-uk volt KGST országban, és 0,3%-uk nyugati egyetemen. A válaszadók többsége hazai egyetemen szerezte meg utolsó egyetemi diplomáját (95%), 3%-uk volt KGST országban, és 2%-uk nyugati egyetemen diplomázott utoljára. Ezek az adatok mutatják a magyar kutató-társadalom viszonylagos zártságát, belterjességét. Annak ellenére, hogy 20 év eltelt a rendszerváltás óta – és nagy mennyiségben áramlottak be olyan fiatalok a tudományos életbe, akiknek már volt lehetőségük „nyugati” egyetemen diplomát szerezni, – az ilyen végzettségűek aránya nagyon alacsony.

A megkérdezettek felsőfokú tanulmányaik során átlagosan egy szemesztert (módusz=0, medián=0) töltöttek külföldi felsőoktatási intézményben. A megkérdezettek egyhatede számolt be arról, hogy hosszabb – rövidebb ideig már vállalt munkát külföldön (15%), amely inkább a TUDOSZ szervezési területén dolgozókra jellemzőbb. Ezek az adatok azt mutatják, hogy mégis van egy réteg, amely valamilyen szintű külföldi tapasztalattal rendelkezik.

Munkaerő-piaci mobilitás

A válaszadóknak a jelenlegit megelőzően átlagosan két munkahelye (módusz=1, medián=2) volt. A válaszadók túlnyomó többsége (82%) dolgozott már állami szektorban, 28%-uk oktatót már egyetemen. Az idősebb megkérdezettekre jellemzőbb, hogy korábban legalább egy, illetve több munkahelyük volt, tanítottak főállásban korábban egyetemen, és/vagy dolgoztak az állami szférában. A kutatóknak, ha volt korábbi másik munkahelyük, az a munkahely tipikusan a költségvetési szférában volt. Inkább a TUDOSZ szférába tartozó kutatóintézeteknél jellemző, hogy a megkérdezettek korábban oktattak egyetemen (32%).

A megkérdezettek 14%-a dolgozott korábban a piaci szektorban. Ez az adat azt mutatja, hogy a tipikus kutatói életútban alig van versenyszférában szerzett tapasztalat. Elképzelhető, hogy a versenyszférában szerzett munkatapasztalatok hiánya is hozzájárulhat ahhoz, hogy alacsony intenzitású a tudományos élet és a gazdasági szereplők, a vállalatok közötti K+F együttműködés. Gyakorlati tapasztalatok híján lehetséges, hogy a kutatók nehezebben tudnak igazodni a vállalatok elvárásaihoz, problémáihoz és működési módjához.

IV.3 JELENLEGI MUNKAERŐ-PIACI HELYZET, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, TERVEK

Foglalkoztatás jellege, kutatói státusz

A válaszadók 31%-a tudományos főmunkatársként, docensként, a kérdezettek 29%-a pedig tudományos segédmunkatársként, tanársegédként dolgozik. A megkérdezettek majdnem egyötöde tudományos munkatársi, adjunktusi (19%), egyhetede tudományos tanácsadói, egyetemi, főiskolai tanári beosztást (14,5%), 6,5%-uk technikus, adminisztratív, kutatásszervezői, beosztást tölt be.

A megkérdezettek többsége beosztott (61%), több mint egyharmada pedig vezető beosztású (39%) munkakört (igazgatóhelyettes, osztályvezető, csoportvezető) tölt be. A női megkérdezettek alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban (28%) a férfi megkérdezettekhez képest (48%). A megkérdezettek majdnem egyhatoda (17%) tölt be fiatal kutatói státuszt.

A magasabb beosztású megkérdezettek idősebbek, magasabb az iskolai végzettségük és magasabb jövedelemmel rendelkeznek, inkább jellemző rájuk a szakszervezeti tagság jobb az anyagi helyzetük, ugyanakkor pesszimistábbnak mondhatóak az anyagi helyzetük jövőbeli megítélését illetően, mint az alacsonyabb beosztásban dolgozók. Megítélésük szerint munkahelyük biztosítja a szakmai előrelépés lehetőségét, az anyagi és a foglalkoztatási biztonságot¹³³. A magasabb beosztásban munkát végző megkérdezettek elégedettebbek munkatársi kapcsolataikkal és a kutatói szabadsággal, mint az alacsonyabb beosztású válaszadók, s megítélésük szerint munkahelyükön nem másodlagos a szakmaiság, vagyis munkahelyük egy igazi tudományos műhely. A magasabb

133 Az előrelépés lehetőségét, az anyagi és foglalkoztatási biztonságot, a munkahelyi integrációt és megbecsültséget, a másodlagos szakmaiság percepcióját, a munkaterhet és a stresszt, a tudományos munka feltételeivel és a szakszervezettel való elégedettséget, valamint a nők pozitív diszkriminációjának igényét és a nők hátrányos helyzetének percepcióit főkomponensekkel mértük. A főkomponensek részletes leírását lásd a Főkomponens fejezetben a regressziós magyarázó modelleknél.

beosztásúak a munkahelyükön integráltabbnak és megbecsültebbnek érzik magukat, jellemzően elégedettek a munkahelyük tudományos életével, az esélyegyenlőséggel, így nem szorgalmazzák munkahelyükön a nők pozitív diszkriminációját. Magasabb beosztásban szignifikánsan több férfi dolgozik.

A válaszadók közel azonos arányban rendelkeznek határozatlan (53%), illetve határozott idejű (47%) munkaszerződéssel. A határozott idejű szerződéssel rendelkezők magas aránya azt mutatja, hogy Magyarországon is véget ért az a korszak, amikor a biztos, élethosszig tartó, védett státusz jellemezte a kutatókat. Ehelyett a kutatói állomány majdnem fele bizonytalan, határozott idejű szerződéssel, projektről-projektre kerül alkalmazásra.

IV.3.1 MUNKAHELYEN TÖLTÖTT IDŐ, MUNKAREND

A válaszadók közel kétharmada önálló kutató (65%). A megkérdezettek több mint egyharmadának munkarendje meghatározott a felettese (35%), vagy más csoportvezető, témavezető által.

A természettudományi területen dolgozó megkérdezetteknek a hét több napját kell ténylegesen a munkahelyén tölteniük, ugyanakkor a társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettek átlagosan több időt töltenek otthoni munkavégzéssel. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek kevesebb időt töltenek otthoni munkával.

A megkérdezetteknek átlagosan egy héten ténylegesen négy napot (módusz=5, medián=5) kell a munkahelyen tölteniük. A női válaszadók munkarendjét nagyobb százalékban határozza meg a felettesük, mint a férfi válaszadókét. A TUDOSZ szférába tartozóknak kevesebb időt kell a munkahelyükön tölteniük, mint az AOKDSZ szférájába tartozó munkavállalóknak. Ugyanakkor a megkérdezettek átlagosan több mint két órát töltenek el otthoni munkavégzéssel (átlag=126, módusz=60, medián=60 perc). A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek többet dolgoznak otthon, mint az AOKDSZ szférába tartozó válaszadók.

IV.3.2 PROJEKTEK ÉS PROJEKTFINANSZÍROZÁS

A válaszadóknak saját témavezetésük alatt az utóbbi három évben átlagosan két programjuk/projektjük (módusz=1, medián=1) származott hazai, és egy (módusz=0, medián=0)

külföldi forrásból. A férfi megkérdezettek által vezetett projektek összköltségvetése magasabb volt, mint a női megkérdezettek által vezetett projekteké, a férfi megkérdezettek több külföldi projektet irányítottak. Ugyanakkor a hazai forrásokból elnyerhető projektek tekintetében nincs szignifikáns különbség a férfiak és a nők között.

Azok a megkérdezettek, akiknek három évre visszamenőleg több hazai forrásból készült kutatási projektjük volt, integráltabbnak érzik magukat a munkahelyükön. Azokra a megkérdezettekre jellemzőbb a stressz és a nagy munkateher percepciója, akiknek több külföldi forrásból készült projektjük volt három évre visszamenőleg. Minél nagyobb volt az elnyert projektek összköltségvetése, a kérdezettek annál inkább átérték a megbecsültség érzését, ugyanakkor inkább elégedetlenek voltak a munkahelyük tudományos munkafeltételeivel, amely utalhat az előnyösebb külföldi és a kedvezőtlenebb magyar viszonyok összehasonlításából fakadó frusztrációra.

IV.3.3 MELLÉKÁLLÁS, MUNKA MELLETTI MUNKAVÉGZÉS ÉS JÖVEDELEM KIEGÉSZÍTÉS

A megkérdezettek egyharmada nyilatkozott úgy, hogy (34%) van a főmunkahelye mellett valamilyen mellékállása, vállalkozása, oktatói feladata. A válaszadók többsége másodállásban beosztott kutatóként, oktatóként (69%), 10%-uk vezető beosztásúként dolgozik (igazgatóhelyettes, osztályvezető, csoportvezető, tanszékvezető, egyetemi intézet igazgató). A megkérdezettek 3%-a adminisztratív, technikai, kiegészítő munkakört tölt be mellékállásban. A TUDOSZ szervezési területén dolgozó kutatók 41%-ának, míg az AOKDSZ szervezési területén dolgozók 14%-ának van mellékállása. Adataink szerint a társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettek jellemzőbb, hogy főmunkahelyük mellett van valamilyen mellékállásuk, vállalkozásuk, oktatói feladatuk. A határozatlan munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek jellemzőbb, hogy főmunkahelyük mellett van valamilyen más munkájuk, mellékállásuk, oktatói feladatuk.

IV.3.4 KONFERENCIÁK, TANULMÁNYUTAK, KÜLFÖLDI TUDOMÁNYOS JELLEGŰ MUNKAVÉGZÉS

A tavalyi évben a megkérdezettek átlagosan két belföldi (módusz=0, medián=1), és egy külföldi konferencián (módusz=0, medián=1) vettek részt előadóként, vagy az előadás társszerzőjeként. Az adatok azt mutatják, hogy nemcsak átlagosan alacsony a konferenciákon való

részvétel, hanem azt is, hogy egy kis létszámú konferencia-járó elit mellett a kutatók nagy többsége alig jut el konferenciákra.¹³⁴

A megkérdezettek az utóbbi három évben átlagosan egy hetet (módusz=0, medián=0) fordítottak belföldi tanulmányútra. Külföldön ezzel szemben átlagosan négy hetet (módusz=0, medián=0) töltöttek tanulmányúton. A férfi válaszadók több konferencián vettek részt külföldön, és több időt fordítottak tanulmányi utakra, mint a női válaszadók. Az elmúlt három évben a válaszadók átlagosan hat hetet (módusz=0, medián=0) töltöttek külföldön tudományos jellegű munkavégzés céljából. Ismét azt tapasztalhatjuk, hogy egy szűkebb külföldre járó csoport mellett a kutatók nagy része az utóbbi három évben egyáltalán nem jutott el szakmai céllal külföldre.

A természettudományi területen dolgozó megkérdezettekre jellemzőbb a külföldi munkavállalás, emellett a természettudományi területen dolgozó megkérdezettek elégedettebbeknek mondhatók a konferenciákon való részvétel és tanulmányutak, külföldi munkavállalás lehetőségével.

IV.3.5 PUBLIKÁCIÓK, SAJÁT HONLAP, BLOG

Az utóbbi három évben a megkérdezetteknek átlagosan négy publikációja (módusz=0, medián=1) jelent meg rangos hazai folyóiratban. Kicsit magasabb arányú a rangos külföldi folyóiratban megjelent publikációk száma, átlagosan öt darab (módusz=0, medián=3). A válaszadóknak az elmúlt három évben átlagosan 0,3 hazai (módusz=0, medián=0), és 0,2 külföldi kiadású (módusz=0, medián=0) tudományos könyve jelent meg.

Az utóbbi öt évben a megkérdezetteknek – mind az önálló, mind a csoportos bejelentéseket tekintve – átlagosan 0,7 hazai (módusz=0, medián=0), és 0,2 külföldi szabadalmi bejelentése (módusz=0, medián=0) volt.

134 A legtöbb belföldi konferencián résztvevő huszonkét, míg a legtöbb külföldi konferenciára ellátogató tizennyolc alkalommal vett részt ilyen rendezvényen.

Ami az interneten való jelenlétet illeti, a válaszadók közel egyharmada (30%) rendelkezik saját honlappal, 5%-a pedig saját bloggal az interneten. A természettudományi területen dolgozó megkérdezettekre jellemzőbb, hogy van saját honlapjuk.

A megkérdezettek többsége (71%) tagja szakmai, tudományos testületnek vagy folyóirat szerkesztőbizottságának. Az idősebb válaszadókra és a társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettekre jellemzőbb, hogy szakmai testület, vagy folyóirat szerkesztőbizottságának tagjai.

A férfi válaszadóknak és az idősebb megkérdezetteknek több publikációjuk jelent meg külföldi rangos folyóiratban, mint a női válaszadóknak, vagy a fiatalabbaknak. A TUDOSZ szervezési területen dolgozó válaszadóknak több itthoni és külföldi publikációjuk jelent meg rangos folyóiratban, könyvfejezetként, mint az AOKDSZ szervezési területen dolgozó megkérdezetteknek. A TUDOSZ szervezési területen dolgozó megkérdezettek 34%-ának, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 18%-ának van saját honlapja.

IV.3.6 MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG

A válaszadók több mint háromnegyede elégedett a munkahelyén a munkatársi kapcsolataival (82%), a főnökével való kapcsolatával (82%) és a kutatási szabadsággal (83%). A megkérdezettek majdnem háromnegyede mondható elégedettnek munkahelyén az esélyegyenlőséggel (71%) és munkahelyének családbarát jellegével (72%).

A megkérdezettek több mint háromnegyede elégedett a munkahelyre való bejárással (80%) és kétharmaduk mondható elégedettnek munkahelyük presztízsével (67%). Azonban a válaszadók csupán nagyjából kétötöde elégedett a munkahelyi infrastruktúrával (39%) és valamivel több, mint egyötödük mondható elégedettnek a helyi szakszervezet munkájával (23%).

A megkérdezettek pusztán egyharmada elégedett a pályázati lehetőségekkel (35%), ugyanakkor a válaszadók több mint fele elégedett munkahelyén a konferenciák, tanulmányutak lehetőségével (60%) és a külföldi munkavállalási lehetőségekkel (58%). A válaszadók, több mint fele elégedettnek mondható az intézet menedzsmentjével (57%), a foglalkoztatási biztonsággal (56%) és

a személyes életterveinek megvalósítási esélyeivel (53%). Ugyanakkor a megkérdezettek pusztán egynegyede elégedett a nyelvtanulási lehetőségekkel (25%) és közel egyharmaduk mondható elégedettnek az ösztöndíjakkal (32%).

A megkérdezettek kevesebb, mint fele elégedett jelenlegi életszínvonalával (42%), ugyanakkor a válaszadók több mint fele elégedett a személyes élettervek megvalósítási esélyeivel (53%). A válaszadók csupán egynegyede mondható elégedetnek a munkabérrel (24%) és valamivel többen a munkabér mellett megkereshető jövedelemmel (29%). A megkérdezettek több mint fele azonban elégedett az intézet menedzsmentjével (57%) és a foglalkoztatási biztonsággal (56%).

A válaszok azt mutatják, hogy míg a munkahelyi légkörrel, munkaidővel kapcsolatban a kutatók elégedettek, addig felére vagy alacsonyabb szintre csökken az elégedettség, amikor olyan fontos tényezőkről kérdezzük a kutatókat, mint foglalkoztatási biztonság (ne felejtjük el, hogy a megkérdezettek milyen magas aránya határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott), az életszínvonal, vagy a pályázati lehetőség. Ez azt mutatja, hogy a viszonylag rugalmasabb, barátságosabb, együttműködőbb munkahelyi légkör ellenére/mellett nagyarányú elégedetlenség is munkál a kutatók körében.

A férfi válaszadók elégedettebbek munkahelyükön a nyelvtanulási és a külföldi munkavállalási lehetőségekkel. A fiatalabb válaszadók elégedetlenebbek munkahelyükön a szakmai előmenetel lehetőségeivel, az anyagi és a foglalkoztatási biztonsággal. Az idősebb válaszadók elégedettnek mondhatóak a tudományos munka feltételeivel, míg a fiatalabb válaszadókra e téren inkább az elégedetlenség percepciója jellemző. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek munkahelyükön elégedetlenebbek a jelenleg biztosított életszínvonalal, jövedelmükkel, a karrier lehetőségeikkel, a foglalkoztatási biztonsággal és a nyelvtanulási lehetőségekkel is.

A TUDOSZ szervezési területéhez tartozók 85%-a elégedett a főnökével, 73%-uk elégedett munkahelyén az esélyegyenlőséggel, továbbá 71%-uk elégedett a munkahely presztízsével. A TUDOSZ szervezési területéhez tartozók 86%-a elégedett a kutatási szabadsággal. Ugyanakkor a

munkabérrel a TUDOSZ szervezési területéhez tartozó megkérdezettek csupán 26%-a, a munkabér mellett megkereshető jövedelemmel pedig 32%-uk elégedett.

IV.3.7 A KUTATÓI ÉLETPÁLYA HÁTRÁNYAI

A kutatói életpálya hátrányait illetően a megkérdezettek többsége – a hazai kutatásfinanszírozás szomorú állapota miatti – szegényes helyzetet említette.

A megkérdezettek háromnegyede a kutatóintézetek állandó pénzzavarát (74%) és a forrásokhoz való hozzáférés nehézségeit (73%), a válaszadók több mint fele az infrastrukturális hiányosságokat (53%) említette. A megkérdezettek kétötöde a kutatói életpálya hátrányának tekinti a határozott munkaidejű szerződéseket (39%).

A megkérdezettek kevesebb, mint egyhetede tekinti a kutatói életpálya hátrányának a felettesek, kollégák akadékoskodását (13%), és kevesebb mint egyharmaduk tartja hátránynak a szakmai presztízsféltést (30%). Ez azt is jelenti, hogy a kutatók jó része elégedetlen ugyan a tudományos élet minőségével, de ennek okát elsősorban nem személyes tényezőkre (felettesek, kollegák akadékoskodására, presztízsféltésre) vezeti vissza. A válaszadók közel fele ugyanakkor hátrányként tekint az előregedett kutatói körre (44%). A régi iskolák szemléletmódjának bebetonozódását a válaszadók kevesebb mint egynegyede érzékeli problémaként (22%). A megkérdezettek kevesebb, mint egyötöde tekinti hátránynak, hogy az egyéni teljesítményt nem értékeli (17%), illetve, hogy nincs megfelelő versenyszellem a munkahelyén (19%).

A megkérdezettek több mint kétharmada a kutatói életpálya hátrányának tekinti az alacsony fizetéseket (67%). A válaszadók közel fele a több lábbon állás kényszerét (49%), kevesebb mint egyharmaduk a kutatói lézengést (28%), az elismerés, megbecsültség hiányát (31%) és a lassú előrehaladást (31%) említette. A megkérdezettek több mint fele tekinti hátránynak a fiatal kutatók továbblépésének nehézségeit (53%).

A megkérdezettek kétötöde említette a kutatói életpálya hátrányaként a túlzott bürokráciát (41%), majd fele a személyes kapcsolatok túlzott jelentőségét (47%) és a kevés kutatói állást (47%). Az egészségtelen környezetet csupán a válaszadók 8%-a, a zsúfoltságot 12%-a értékelte a kutatói életpálya hátrányaként.

A férfi megkérdezettekhez képest, a női válaszadók inkább egyetértenek azzal, hogy a kutatói életpálya hátrányainak tekinthető a kevés kutatói állás, a határozott munkaidejű szerződések, az egészségtelen munkakörnyezet, a lassú előrehaladás, a fiatal kutatók továbblépésének nehézségei, és, hogy túlságosan sok múlik a személyes kapcsolatokon, a főnökkel, a döntéshozókkal való jó kapcsolaton. A női válaszadók 57%-a, a férfi válaszadók 46%-a értett egyet azzal a kijelentéssel, hogy a kutatói életpálya hátrányának tekinthető a több lábbon állás kényszere.

A fiatalabb válaszadókra jellemzőbb, hogy a kutatói életpálya hátrányainak tekintik a túlzott bürokráciát, a kutatói lézengést, a lassú előrehaladást, a határozott munkaidejű szerződést, az egészségtelen környezetet és a zsúfoltságot. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettekre jellemzőbb, hogy a kutatói életpálya hátrányának tekintik a túlzott bürokráciát, a lassú előrehaladást, az elöregedett kutatói kört, a határozott munkaidejű szerződéseket és, hogy túl sok múlik a személyes kapcsolatokon, főnökkel, döntéshozókkal való jó kapcsolaton.

A társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettekre jellemzőbb, hogy a kutatói életpálya hátrányának tekintik a kevés kutatói állást, az alacsony fizetést, a kutatói lézengést és a több lábbon állás kényszerét. A természettudományi területen dolgozó megkérdezettek inkább tekintik a túlzott bürokráciát, a felettesek akadékoskodását, az egészségtelen környezetet, a zsúfoltságot és az infrastrukturális hiányosságokat a kutatói életpálya hátrányának. A természettudományi területen dolgozó megkérdezettek inkább egyetértenek azzal, hogy munkahelyükre jellemző, hogy az összeköttetések és a kapcsolatok határozzák meg az előrejutást és a kutatási forrásokhoz való hozzáférést.

A TUDOSZ szervezési területéhez tartozó megkérdezettek kevésbé tartják a kutatói életpálya hátrányának a túlzott bürokráciát (32%), viszont nagyobb része a válaszadóknak tartja problematikusnak az alacsony fizetést (71%). A TUDOSZ szervezési területéhez tartozó válaszadók 27%-a tekinti az elismerés és megbecsültség hiányát a kutatói életpálya hátrányának, ugyanakkor az egészségtelen környezetet a TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek csupán 5%-a említette hátrányként. Az infrastrukturális hiányosságokat a TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 48%-a tekinti problémának, a kutató intézetek állandó pénzzavarát pedig 68%-uk tekinti a kutatói életpálya hátrányának. A forrásokhoz való hozzáférés nehézségeit a TUDOSZ szférába tartozó válaszadók csupán 9%-a tekinti hátránynak, de a forrásszerzési kényszert 39%-uk említette. A TUDOSZ szférába tartozó válaszadók 42%-a tartja a kutatói életpálya hátrányának, hogy túl sok múlik a személyes kapcsolatokon, a főnökkel, döntéshozókkal való jó kapcsolaton.

IV.3.8 JÖVEDELEM, MEGÉLHETÉS

A válaszadók főmunkahelyi nettó havi átlagkeresete 169.583 Ft (módusz=200.000, medián=150.000) volt a kérdőív lekérdezését megelőző legutóbbi hónapban. A minta harmadának, akiknek van mellékállása, a főmunkahelyi keresete 10.000 Ft-tal több az átlagosnál. A megkérdezettek főmunkahelyhez köthető egyéb jövedelme havonta átlag nettó 57.045 Ft, ennél jó 7000 Ft-tal több azok keresete, akiknek van mellékállása. Azon kutatók jövedelme, akiknek van mellékállásuk átlagosan 87.656 Ft-tal egészítik ki a főmunkahelyi jövedelmeiket (módusz=100.000, medián=60.000) havonta. Ez azt jelenti, hogy az átlagosan 170.000 forint havi nettó fizetést, amit a munkahelyükön munkájuk ellenértékén kaptak nagyjából 140.000 forint mellékkeresettel, egyéb jövedelemmel tudták kiegészíteni azon dolgozók, akiknek van valamilyen mellékállásuk, egyéb jövedelmük. Vagyis megközelítően megduplázták fizetésüket a munkahelyükön végzett projektekből vagy egyéb munkavállalásból és jövedelemszerző tevékenységből. Figyelemre méltó, hogy a munkahelyen – jórészt ott futtatott projekteken keresztül – szerzett plusz jövedelemhez képest a munkahelyen kívül végzett tevékenység eredményeképpen az átlaghoz képest jó 35%-kal több jövedelemhez jutottak a mellékjövedelmekkel rendelkező kutatók.

A megkérdezettek szerint a hozzájuk hasonló munkát végző, hasonló kvalitásokkal rendelkező kutatók reális jövedelme a közszférában havonta nettó 341.098 Ft (módusz=300.000, medián=300.000), míg a versenyszférában 468.223 Ft (módusz=300 000, medián=400.000) lenne

(a mellékállással rendelkezők körében ezen igények jó 90 ezer Ft-tal magasabbak az átlagnál, csakúgy mint az egy főre jutó jövedelem). A kívánatosnak tartott, ha úgy tetszik elvárt jövedelemnek az összege a közszférában majdnem azonos azzal a jövedelemmel, amit ténylegesen átlagosan elérnek a kutatók háromfelé szakadva (munkahelyi munka, plusz projektek a munkahelyen és a főmunkahelyhez nem kapcsolódó egyéb jövedelmek). Vagyis, a kutatók sziszifuszi munkával, erőfeszítéssel, szétszakítottsággal mégis valahogyan képesek biztosítani az értelmiségi létehez tartozónak érzett színvonalat. Nem véletlen azonban, mint láthattuk feljebb, hogy a válaszadók közel fele (49%) szerint a kutatói lét egyik hátránya a több lábbon állás kényszere, s a megkérdezettek majdnem fele úgy érzi, hogy nem megfelelő javadalmazásban részesül az elvégzett munkájáért (48%). Különösen a TUDOSZ szervezési területéhez tartozó munkahelyeken kutatókra jellemző az anyagi elégedetlenség: a munkabérrel a TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek csupán 26%-a elégedett. Talán (relatív) szerencse a szerencsétlenségben, hogy a munkabér mellett megkereshető jövedelemmel a TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 32%-a elégedettnek mondható.

A kutatók – figyelembe véve a közszféra által nyújtott viszonylagos biztonságot, alacsonyabb szintű teljesítménykényszert és az állami költségvetési források korlátozottabb voltát – alapvetően megelégednének azzal a jövedelem szinttel, amit jelenleg három forrásból tudnak összeszedni, de mindezt egy állásból, egy munkahelyen végzett teljes értékű munkából szeretnék elérni. Ugyanakkor, ha a versenyszférában kellene dolgozniuk, az azzal járó bizonytalansággal és teljesítménykényszerrel, akkor jó 40%-kal magasabb jövedelmet tartanának kívánatosnak.

A férfi megkérdezettek a főmunkahelyükön és mellékállásukban is többet keresnek és megítélésük szerint többet is kellene keresniük az állami és a verseny szférában egyaránt. Munkahely mellett megkereshető jövedelmével a női megkérdezettek 22%-a, a férfi megkérdezettek 33%-a mondható elégedettnek. Ez az adat részben arra reflektálhat, hogy a férfiak mellékjövedelmeként is többet keresnek, mint a nők. De az is elképzelhető, hogy a nők – a családi életben játszott fontosabb szerepük miatt – nehezebben élik meg azt, hogy kénytelenek mellékjövedelmekért is dolgozni, mert főmunkahelyükön nem tudják megkeresni a megélhetésükhöz szükséges jövedelmet.

Az idősebb válaszadók főmunkahelyi és mellékállásban szerzett jövedelme is magasabb, mint a fiatalabb válaszadóké. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek átlagosan alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek.

A természettudományi területen dolgozó megkérdezettek főmunkahelyi múlt havi keresete magasabb volt, mint a társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezetteké. A természettudományi területen dolgozó megkérdezettek inkább kapnak munkába járási támogatást, étkezési csekket, ami szintén a főmunkahelyi jövedelem fontos kiegészítőjének tekinthető. Így talán nem véletlen, hogy a természettudományi területen dolgozó megkérdezettekre jellemzőbb az a percepció, hogy megfelelő javadalmazásban részesülnek az elvégzett munkáért. Ugyanakkor a társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettek elégedettebbek a munkabér mellett megkereshető jövedelmükkel.

IV.3.9 A KUTATÓK CSALÁDJAINAK ANYAGI HELYZETE

Az egyéni jövedelem fontos indikátor, de értelmezését megkönnyíti, ha tisztában vagyunk a megkérdezettek családi jövedelmének percepcióival is. A megkérdezettek kétharmadának családja jól kijön jövedelméből (66%), 28%-uk azonban éppen csak kijön a jövedelméből, a válaszadók 5%-ának családja pedig anyagi gondokkal küzd. Ezek az adatok azt mutatják, hogy a kutatók kétharmada az általa megszokott életszínvonalon elégedett a jövedelmével, de egyharmaduk anyagi helyzete szerény, alig jön ki a jövedelméből, vagy kifejezetten anyagi gondjai vannak.

A megkérdezettek többségének megítélése szerint családjának anyagi helyzete nem változott az elmúlt öt évben (36%). A válaszadók közel egyharmada úgy ítéli, hogy családja pénzügyi helyzete rosszabb (32%), mint öt éve, ugyanennyien érzik úgy, hogy jobban élnek az öt évvel ezelőtti helyzetükhöz képest.

A megkérdezettek majdnem felének megítélése szerint családja pénzügyi helyzete nem fog változni a jövőben a mostanihoz képest, a válaszadók közel egyharmada úgy gondolja, hogy jobb anyagi helyzetbe kerülnek az elkövetkezendő évek során (34%). A megkérdezettek egyötöde

vélekedik pesszimistán családja pénzügyi helyzetének jövőjéről: megítélésük szerint családjuk rosszabb anyagi helyzetbe kerül a jövőben.

IV.4 MUNKAHELYI INTEGRÁCIÓ, DEPRIVÁCIÓ, STRESSZ

A megkérdezettek a munkahelyükön összességében integráltnak érzik magukat azok mentén az integrációt mérő kérdések mentén, amelyekkel az integráltság fokát igyekeztünk mérni. A válaszadók közel háromnegyede erősen kötődik a munkatársaihoz, munkahelyi csoportjához (72%), valamint a munkahelyéhez (68%), majdnem kétharmada erős kötődést mutat a szakmabeliek iránt (64%). A megkérdezettek mindössze 6%-a tartja a munkáját unalmasnak.

Az erős kötődés és a munkahelyi integráció érzése ellenére a megkérdezettek majdnem fele nem érzi, hogy megfelelő javadalmazásban részesülne az elvégzett munkájáért (48%), s a megkérdezettek több mint egynegyede (27%) gondolja úgy, hogy munkahelyén nincs meg az érdekei megvédéséhez szükséges hatalma. A válaszadók közel egynegyede (25%) nem érzi a munkahelyen a megfelelő megbecsültséget.

A kutatók egy része túlterheltnek érzi magát a munkahelyén és munkakörülményeit kifejezetten stresszesnek ítéli meg. Ennek jele, hogy a megkérdezettek több mint kétötöde nehezen birkózik meg az állandó pályázati és forrásszerzési kényszerrel (43%). A válaszadók egynegyede érzi úgy, hogy a munkahelyén a felelősség terhe gyakran a munkavállalókra hárul (24%). A kutatók több mint egyharmada túlterheltnek érzi magát a munkahelyén, több mint egyötödük szerint a munkakörük állandó stresszel jár. A kutatók egytizede panaszkodott arról, hogy a túl sok munka miatt az egészségi állapota veszélybe került.

A természettudományi területen dolgozó megkérdezettekre jellemzőbb, hogy úgy érzik, hogy munkájuk állandó stresszel jár, hogy nehezen birkóznak meg egyszerre az önállóság elvárásával és az utasításoknak való megfelelési kényszerrel, az állandó pályázati, forrásszerzési kényszerrel és azzal, hogy a munkahelyükön a felelősség terhe a legtöbb esetben a munkavállalókra hárul.

A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek kevésbé kötődnek munkahelyükhöz, kevésbé integráltak, jellemzőbb rájuk a kollektív relatív depriváció percepciója¹³⁵, és úgy érzik, hogy nem tudnak megküzdeni az állandó pályázati, forrásszerzési kényszerrel. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek jellemzőbb, hogy munkahelyükön úgy érzik, hogy magukra vannak utalva, nem számíthatnak senkitől segítségre. A természettudományi területen dolgozó megkérdezettek kevésbé jellemző az erős munkahelyi kötődés, az integráció percepciója.

IV.4.1 SZAKMAI ÉRVÉNYESÜLÉS

A megkérdezettek többségének megítélése szerint a saját munkahelyén a tudás és a munkavégzés minősége határozza meg az előrejutást és a megbecsültséget (66%). A válaszadók több mint fele úgy véli, munkahelye egy igazi tudományos műhely (61%). A másik oldalról persze ez azt jelenti, hogy a megkérdezettek jó egyharmada szerint nem a munkavégzés minősége számít a munkahelyén. Mivel a megkérdezett munkahelyek fő missziója az, hogy tudományos műhelyként működjön, ezért figyelmeztető jel az, hogy a megkérdezettek majdnem 40%-a szerint nem működik tudományos munkahelyként az a kutatóintézet, amelyben dolgoznak. A megkérdezettek 34%-a szerint nem a tudás és a munka minősége határozza meg az előrejutást: ez a vélemény rímel arra az eredményre, miszerint a megkérdezettek 28%-a ítéli úgy, hogy munkahelyén az összeköttetések és a jó kapcsolatok határozzák meg az előrejutást és a kutatási forrásokhoz való hozzájutást. Ezek az adatok azt mutatják – hogy bár a kutatók összességében inkább elégedettek a munkahelyük tudományos jellegével – van egy masszív 30-40%-os tömb, akik szerint nem jól mennek a dolgok.

Egy kisebb csoport pedig egyenesen lesújtó véleménnyel rendelkezik a kutatóintézetéről. A megkérdezettek több mint egynolcada úgy véli, munkahelye egy szétesett intézet, ahol sokan csak a saját peccsenyjüket sütögetik (13%), és hierarchia és a merevség miatt az innovativitás háttérbe szorul (12%). A válaszadók 12%-a úgy érzi, hogy munkahelyén magára van utalva, senkitől nem

135 Kollektív relatív depriváción azt értjük, hogy a kérdezett úgy érzi, hogy egy olyan csoportba tartozik, amely más csoportokhoz képest igazságtalanul hátrányos helyzetbe került. Lásd erről bővebben a Főkomponenselemzés, tipikus vélemények, attitűdök című fejezetet.

számíthat segítségre, a megkérdezettek 10%-a gondolja úgy, hogy nincsenek meg a munkahelyén az alapfeltételek a színvonalas tudományos kutatáshoz, és 8% megítélése szerint munkahelyén a szakmaiság másodlagos.

A társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettekre szignifikánsan jellemzőbb az a percepció, hogy munkahelyük egy szétesett intézet, ahol sokan csak a saját pecsenyájüket sütögetik.

A fiatalabb válaszadók megítélése szerint munkahelyükön korrekt tudományos minősítési rendszer hiányában a szakmaiság másodlagos. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek kevésbé jellemző az a percepció, hogy munkahelyük egy igazi tudományos műhely.

A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 70%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 57%-a értett egyet azzal, hogy munkahelyén a szakmai tudás és a munkavégzés minősége határozza meg az előrejutást és a megbecsültséget. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 23%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 41%-a értett egyet, azzal, hogy munkahelyén az összeköttetések és a jó kapcsolatok határozzák meg az előrejutást és a kutatási forrásokhoz való hozzájutást. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 8%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 17%-a értett egyet azzal, hogy munkahelyén nincsenek meg az alapfeltételek a színvonalas tudományos kutatáshoz.

IV.4.2 VÉLEMÉNYEK A KUTATÓI ÉLETÚTRÓL

A megkérdezettek többsége úgy gondolja, hogy a stabil kutatói életpályamodell a tehetséges fiatalok számára vonzóbbá teheti a tudományos karriert (83%), vagyis a kutatók döntő többsége inkább a stabil, kiszámítható életpályát tartja megfelelőnek a tudományos kutatás világában. A megkérdezettek több mint fele vélekedik úgy, hogy ígéretes tudományos karriert elsősorban külföldön lehet megalapozni (55%), illetve, hogy a kutatóknak ne kelljen kötelezően nyugdíjba vonulnia a nyugdíjkorhatár elérése után (53%). A megkérdezettek közel kétharmadának vélekedése szerint a kutatók csak részmunkaidőben oktathassanak, mert két állásban nem lehet teljes munkát kifejtteni (64%). A megkérdezettek több mint háromnegyede gondolja, hogy szükséges az otthoni munka informatikai háttérének biztosítása a munkahely részéről (77%).

A természettudományi területen dolgozó megkérdezettek inkább egyetértenek azzal, hogy ígéretes tudományos karriert elsősorban külföldön lehet megalapozni.

A férfi megkérdezettek kevésbé értenek egyet azzal, hogy a kutatóknak ne kelljen kötelezően nyugdíjba vonulnia a nyugdíjkorhatár elérése után. A női megkérdezettek inkább egyetértenek azzal, hogy a tudományos területen dolgozó nők többsége munkássága nagy részét, vagy akár egészét másodhegedűsként tölti a kutatás vezetője mellett.

IV.4.3 TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS EGYES MÓDSZEREINEK TÁMOGATOTTSÁGA

A megkérdezettek mindössze 2%-a nyilatkozott úgy, hogy a kutatóintézetekben a kutatók teljesítményét a közalkalmazotti státusz eltörlése és a teljesítményarányos bérezés bevezetése segítené elő. A válaszadók kevesebb, mint egyötöde ért egyet a kijelentéssel, miszerint a kutatóintézetekben a kutatók teljesítményét a közalkalmazotti státusz eltörlése és a határozott munkaidejű szerződések segítenék elő (18%). Ugyanakkor, elképzelhető, hogy a válaszadás alacsony fokát befolyásolta, hogy a kérdésben előfeltételül szabtuk meg a közalkalmazotti státusz eltörlését, miközben mind a határozott időtartamú munkaszerződés, mind a teljesítményarányos bérezés elképzelhető a közalkalmazotti státusz fenntartásával. Ezt az értelmezési lehetőséget támasztja alá egy másik válasz, ugyanis egy hasonló tartalmú, de másképpen feltett kérdésre a válaszadók 42%-a válaszolta azt, hogy kutatóintézetekben a kutatók jobb teljesítményét egy egységes értékelési rendszer segítené elő.

IV.4.4 MUNKAHELYI MATERIÁLIS JUTTATÁSOK, TÁMOGATOTTSÁG

A megkérdezettek több mint háromnegyede kap munkahelyén étkezési csekket (77%). A válaszadók kevesebb, mint háromnegyede kap kedvezményt MTA üdülő, vagy a munkahely által biztosított más szálláshely igénybevételekor (71%), több mint egyharmaduk kap, vagy kapott már

tanulmányi szabadságot (36%), és ugyannyi megkérdezett számára biztosít a munkahely óvodát (36%). A kérdezettek kevesebb, mint egyharmadának járul hozzá munkahelye, kutatóintézete az otthoni internetének beszerzéséhez és fenntartásához (32%), és biztosít számára bölcsődét (30%). A válaszadók egynegyede kap vagy kapott már munkahelyén lakástámogatást (25%), munkába járási támogatást (25%), mobiltelefonos flotta kedvezményt (23%), és nagyjából egy heted az üdülési csekket kapottak aránya (14%).

A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 21%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 37%-a kapott munkahelyén lakástámogatást. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 71%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 91%-a kapott munkahelyén étkezési csekket. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 74%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 63%-a kap kedvezményt az MTA üdülője, vagy munkahely által biztosított más szálláshely igénybevételekor. A TUDOSZ szférába tartozó válaszadók 47%-ának, az AOKDSZ szférába tartozók 25%-ának munkahelye biztosít óvodát. Bölcsődét a TUDOSZ szférába tartozó válaszadók 37%-ának, az AOKDSZ szférába tartozó válaszadók 15%-ának munkahelye biztosít. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 35%-ának, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 22%-ának munkahelye járul hozzá az otthoni internetének és számítógépének beszerzéséhez és fenntartásához.

A válaszadók többsége (90%) igényelne a munkahelyén étkezési csekket, hozzájárulást az otthoni internetének beszerzéséhez és fenntartásához (76%), és venne igénybe kedvezményt MTA, vagy a munkahely által biztosított más szálláshely igénybevételekor (69%). A megkérdezettek közel kétharmada igényelne üdülési csekket (65%), munkába járási támogatást (60%), több mint fele venne igénybe mobiltelefonos flotta kedvezményt (52%) és lakástámogatást (51%). A megkérdezettek kevesebb, mint fele igényelne tanulmányi szabadságot (47%), és venné igénybe a munkahely által biztosított óvodát (39%), bölcsődét (38%).

A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek inkább igényelnék munkahelyüktől a lakástámogatási, munkába járási juttatásokat, tanulmányi szabadságot és, hogy munkahelyük biztosítson óvodát, bölcsődét.

IV.5 FIATALOK ÉS NŐK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

A megkérdezettek csupán 5%-a vélekedik úgy, hogy a nők többsége olyan területen dolgozik, ahol rosszabbak a finanszírozási feltételek és 9%-uk szerint jellemző, hogy a női kutatók fizetése alacsonyabb, mint a férfi kutatóké. A megkérdezettek több mint egynegyede úgy véli, hogy a nők erősen alulreprezentáltak a K+F vezetői pozíciókban és hiányzik a képességeiknek megfelelő előléptetés (27%). A megkérdezettek 15%-ának megítélése szerint munkahelyén a nők alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban, ha mégis jelentősebb pozícióba kerülnek, akkor ahhoz kisebb presztízs, javak, kompenzáció, mobilitás és tekintély kapcsolódik. Majdnem egynegyed azon válaszadók aránya, akik úgy vélik, hogy a kutató nők gyakrabban kapnak „ingyenesen elvégzendő” plusz (pl.: adminisztratív, vendégfogadás, kísérés) feladatokat (24%). A válaszadók közel egyötöde vélekedik úgy, hogy munkahelyén a nők karrier lehetőségei korlátozottabbak, mint a férfiaké.

Az átlagadatok értelmezéséhez nagyon fontos a válaszadók nem szerinti megoszlásának ismerete. A női megkérdezettek 41%-a, a férfi megkérdezettek 19%-a értett egyet azzal, hogy a női kutatók hátrányban vannak a férfi kutatókkal szemben. A női megkérdezettek 33%-a, a férfi megkérdezettek 23%-a ért egyet azzal, hogy a munkahelyén a nők alulreprezentáltak a vezető pozíciókban, hiányzik a képességeiknek megfelelő előléptetés. A női megkérdezettek inkább egyetértenek azzal, hogy a gyermeknevelés és karrier összehangolása során szükséges a korhatárenyhítés (teljesítményarányosítás, életkori kedvezmények, arányos pályamutatók), és hogy a női kutatók gyakrabban kapnak ingyenesen elvégzendő plusz feladatokat. Vagyis, a nők sokkal rosszabbul ítélik meg saját helyzetüket, mint férfi kollegáik.

IV.5.1 NŐI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE ÉS CSALÁDTÁMOGATÁS

A megkérdezettek közel egynegyede szorgalmazná munkahelyén a nők pozitív diszkriminációját (24%). A válaszadók több mint fele vélekedik úgy, hogy szükséges lenne külön szervezett támogatói rendszer kialakítása a kisgyermekes doktoranduszok esetében (55%). A válaszadók több mint háromnegyede gondolja úgy, hogy az esélyegyenlőség területén terjeszteni kell a legjobb gyakorlatra vonatkozó példákat (79%). A megkérdezettek többsége egyetért azzal, hogy munkahelyének támogatnia kell a családbarát intézkedéseket (82%).

A megkérdezettek több mint kétharmadának megítélése szerint szükséges a (kisgyermeket nevelő) pályakezdő nők esetében a könnyített terhelés a PhD értekezés elkészítésének szakaszában (68%). A válaszadók közel kétharmada úgy gondolja, a gyermeknevelés és karrier összehangolása során szükséges a korhatárenyhítés (teljesítményarányosítás, életkori kedvezmények, arányos pályamutatók) (64%). A megkérdezettek döntő többsége gondolja úgy, hogy a gyermeknevelés és kutatói karrier sikerének érdekében szükséges az otthoni munkavégzés fokozottabb támogatása (81%). A kérdezettek kevesebb, mint kétharmada vélekedik úgy, hogy kisgyermek nevelése mellett szükséges a munkahely részéről külön adminisztratív segítségnyújtás (munkaügyi tájékoztatás, munkajogi kérdések, pályázati lehetőségek, stb.) (61%). A válaszadók csupán egytizede gondolja úgy, hogy a női vezetők megbízhatóbbak, mint a férfi vezetők.

A megkérdezettek több mint egyötöde gondolja úgy, hogy a tudományos területen dolgozó nők többsége munkássága nagy részét, vagy akár egészét másodhegedűsként tölti a kutatás vezetője mellett (23%). Továbbá a megkérdezettek kétharmada ítéli úgy, hogy a "Nők és tudomány" MTA kezdeményezés kapjon folyamatos támogatást a munkahelyén (62%). A megkérdezettek majdnem fele szerint tanácsadórendszer kell létrehozni, amelyben tapasztalt női kutatók segítik fiatalabb kollégáikat a pályázatok elkészítésében, ösztöndíjak megszerzésében (47%). A megkérdezettek több mint egyötöde látja szükségesnek szakmai szervezetek létrehozását a tudományos munkát végző nők számára (21%).

A társadalomtudományi területen dolgozó megkérdezettek inkább szorgalmazzák munkahelyükön a nők pozitív diszkriminációját, inkább egyetértenek azzal, hogy a gyermeknevelés és a kutatói karrier sikerének összehangolása érdekében szükséges az otthoni munkavégzés fokozottabb támogatása, hogy a "Nők és tudomány" MTA kezdeményezés kapjon folyamatos támogatást munkahelyükön. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek

a *Női esélyegyenlőség* főkomponens minden változója mentén szorgalmazzák a nők, gyermekesek pozitív diszkriminációját.

A TUDOSZ szférába tartozó válaszadók 61%-a, az AOKDSZ szférába tartozó válaszadók 71%-a ért egyet azzal, hogy a kutatók csak részmunkaidőben oktathassanak, mert két állásban nem lehet teljes munkát kifejtteni. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 44%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 30%-a nem ért egyet azzal, hogy a kutatók teljesítményét egységes értékelési rendszer elősegítené. A TUDOSZ szférába tartozó válaszadók 33%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 23%-a hallott már az Európai Kutatói Kartáról. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 57%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 72%-a ért egyet azzal, hogy kisgyermek(ek) nevelése mellett szükséges a munkahely részéről külön adminisztratív segítségnyújtás (munkaügyi tájékoztatás, munkajogi kérdések, pályázati lehetőségek). A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 66%-a, a AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 53%-a ért egyet azzal, hogy munkahelyén kapjon folyamatos támogatást A "Nők és tudomány" MTA kezdeményezés.

A megkérdezettek majdnem egyharmada hallott a Nők a tudományban egyesületről (32%), az Európai Kutatói Kartáról (31%), és közel egynegyed azon válaszadók aránya, akik hallottak már az esélyegyenlőségi tervről (23%).

A női megkérdezettek egyharmada, a férfi megkérdezettek 19%-a hallott már az esélyegyenlőségi tervről. A női válaszadók 52%-a, a férfi válaszadók 23%-a hallott már a Nők a Tudományban egyesületről.

A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek 28%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 43%-a hallott már a Nők a Tudományban egyesületről. A TUDOSZ szférába tartozó válaszadók 33%-a, az AOKDSZ szférába tartozó megkérdezettek 23%-a hallott már az Európai Kutatói Kartáról.

IV.5.2 TÉNYLEGES CSALÁDTÁMOGATÁSI LÉPÉSEK ÉS ESZKÖZÖK

A megkérdezettek több mint egynegyede úgy tapasztalja, hogy a női kutatókat hátrány éri a férfi munkatársakhoz képest (27%), továbbá, munkahelyén a fiatal kutatók hátrányban vannak idősebb kollégáikhoz képest (30%). A válaszadók több mint fele vélekedik úgy, hogy a gyermeküket

nevelő nők karrier előmenetele azonos más munkatársakkal (57%). A megkérdezettek több mint háromnegyedének tapasztalatai szerint munkahelyükön a gyermeküket egyedül nők segítséget kapnak családi gondjaik, nehézségeik leküzdéséhez (76%).

A női válaszadók 42%-a, a férfi válaszadók 64%-a ért egyet azzal, hogy munkahelyén a gyermeküket nevelő nők karrier előmenetele azonos más munkatársakkal. A női megkérdezettek inkább egyetértenek azzal, hogy munkahelyükre jellemző, hogy a nők karrierlehetőségei korlátozottabbak, mint a férfiaké.

IV.6 SZABADIDŐ, CSALÁD, ÜDÜLÉS

A megkérdezettek a hét egy átlagos napján kevesebb, mint egy órát (átlag= 42, módusz=30, medián=30 perc) töltenek sporttal. A válaszadók egy évben átlagosan 19 napot (módusz=14, medián=15) fordítanak üdülésre, kikapcsolódásra, rekreációra.

A megkérdezettek több mint egyharmada (35%) járt már éjszakai ott tartózkodással az MTA üdülőjében. A válaszadók majdnem háromnegyede családdal, barátokkal, üdülési és rekreációs célból (74%) tartózkodott az üdülőben. A megkérdezettek 10%-a vette igénybe az épületet kongresszus, konferencia alkalmából, és 7% (n=18) azon válaszadók aránya, akik intézeti, kutatócsoporti, egyéb szervezeti értekezleten vettek részt az üdülőben, vagy tartózkodtak ott, munkamegbeszélés céljából. A megkérdezettek 6%-a (n=16) üdülési, rekreációs célból, egyedül vette igénybe az MTA üdülőt, a válaszadók közel 3%-a pedig egyéb okot jelölt meg az ott tartózkodás céljaként. A megkérdezettek mindössze 4%-ának (n=31) táborozott már gyermeke az MTA üdülőiben és a válaszadók közel egyötöde töltött már rekreációs, pihenési, üdülési célból éjszakát a munkahelye által biztosított egyéb szálláshelyen (nem MTA üdülőben).

Azok a megkérdezettek töltenek több időt rekreációval, pihenéssel, akik anyagilag jobban megengedhetik maguknak. A TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek kevesebbet sportolnak, mint az AOKDSZ szférába tartozó válaszadók.

IV.6.1 LAKHATÁS

A lakhatási körülmények is azt mutatják, hogy a kutatók a társadalom középosztályához tartoznak. A megkérdezettek fele saját lakásban él, és a válaszadók egynegyede saját házzal rendelkezik (26%). A megkérdezettek 5%-a szüleinél lakik, 4% albérletben él többekkel együtt, 3% házastársnál, élettársnál lakik. Szintén 3% azok aránya, akik teljes lakást bérelnek magánszemélytől, a válaszadók 9%-a pedig a felsoroltakon kívül egyéb típusú lakásban él.

A megkérdezettek átlagosan hárman élnek egy lakásban: a válaszadók egyharmada másodmagával (33%), egynegyede még két fővel együtt (26%), egyötöde másik három személlyel él egy lakásban (20,1%), a megkérdezettek egy nyolcada pedig egyedül él (12,5%) A válaszadók átlagosan 85 m²-es lakásban élnek.

IV.6.2 HÁZASTÁRS, ÉLETTÁRS

A megkérdezettek majdnem háromnegyedének van házastársa, vagy élettársa. A válaszadók házastársának, élettársának közel kétharmada egyetemi végzettséggel rendelkezik (63,5%), egyhetedük házastársának, élettársának legmagasabb iskolai végzettsége főiskolai diploma (13,9%). A válaszadók egynolcadának párja rendelkezik tudományos doktori címmel (11,9%), 6% gimnáziumi érettségivel, 1,2% szakközépiskolai érettségivel, 2,1% technikummal. A megkérdezettek kevesebb, mint egy százalékának házastársa, élettársa rendelkezik általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel, vagy technikummal.

A válaszadók több mint kétharmadának házastársa, élettársa beosztott értelmiségi (71,7%), 4,5% vezető beosztású, és 4,4% adminisztratív, technikai, kiszolgáló szellemi munkát végez. A megkérdezettek 2,7%-ának párja végez fizikai munkát, továbbá 1,7% a háztartásbeli és 1% alatti a munkanélküli házastársak, élettársak aránya. A válaszadók 14,1%-ának párja a felsoroltakon kívül egyéb munkakört tölt be.

A megkérdezettek majdnem felének élettársa, házastársa az állami szférában közalkalmazottként (48,7%), egyötödük pedig a magánszférában alkalmazottként, beosztottként (20,6%) dolgozik. A válaszadók 5,2%-ának párja köztisztviselő az állami szférában, és 4% körüli az állami szférában egyéb beosztásban, és a magánszférában munkaadóként, önfoglalkoztatóként, valamint a non-profit szférában munkát végzők aránya. A megkérdezettek kevesebb, mint egy százalékanak párja vállal munkát családi vállalkozásban, és a válaszadók majdnem tíz százalékanak élettársa, házastársa végez munkát a felsoroltakon kívüli területen.

IV.6.3 GYERMEKEK

A válaszadóknak átlagosan egy gyermekük van, ez a szám megegyezik a jelenleg a háztartásban élő gyermekek átlagos számával, és a háztartásban valaha egyidejűleg nevelt gyermekek maximális számával. A megkérdezettek relatív többségének (37,5%) nincs gyermeke. A válaszadók közel egyharmadának két gyermeke (29%), egyötödének egy gyermeke van (19%). A megkérdezettek 11,5%-a három, és a válaszadók 3,5%-ának a négy, vagy annál több gyermeke van.

A válaszadók több mint felének gyermeke már nem a háztartásban él. A megkérdezettek több mint egyötödének egy gyermeke (21,9%), és kevesebb, mint egyhatodának két gyermeke (17,5%) él jelenleg a háztartásban. A válaszadók 6%-ának három, míg 1,9%-ának négy, vagy annál több gyermeke él a háztartásban.

AZ AOKDSZ SZERVEZÉSI TERÜLETÉHEZ TARTOZÓ MUNKAHELYEKEN MEGKÉRDEZETTEK KÜLÖN TÁBLÁI ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

A VÁLASZADÓK FŐBB JELLEMZŐI, ÉLETÚTJA ÉS CSALÁDI HÁTTÉRE

A megkérdezettek közel kétharmada (63%) férfi, és egyharmada (37%) nő, átlagéletkoruk 44 év.

A család életkörülményei a válaszadó 14 éves korában

A válaszadók többsége (62%) átlagos körülmények között élt 14 éves korában, egyhatedük (14%) családja az átlaghoz képest rosszabb, 24%-uké pedig az átlaghoz képest jobb életkörülményekkel rendelkezett 14 éves korában.

A szülők iskolai végzettsége

A megkérdezettek édesapjának/nevelőapjának iskolai végzettségét tekintve 9% azok aránya, akik általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek, és közel azonos arányú, 8-9% körüli a szakmunkás-, illetve szakközépiskolai végzettséggel, valamint a technikummal rendelkezők száma. A válaszadók édesapjának/nevelőapjának többsége (59%) felsőfokú végzettséggel rendelkezik, ebből 13% a főiskolai diplomával, 41% az egyetemi diplomával és 5% a tudományos doktori címmel rendelkezők aránya.

A megkérdezettek édesanyjának/nevelőanyjának iskolai végzettségét tekintve 12% az általános iskolai, vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkezők, 2% a szakmunkás végzettségűek és további 9% a szakközépiskolai érettségivel, 25% a gimnáziumi érettségivel rendelkezők aránya, 8%-uk technikumi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók édesanyjának/nevelőanyjának többsége (44%) felsőfokú végzettségű, ebből 1,5% a tudományos doktori fokozattal rendelkezők, 21,5% az egyetemi diplomával rendelkezők és 20,6% a főiskolai diplomával rendelkezők aránya.

A válaszadók iskolai végzettsége, a végzettség megszerzésének helye

Az megkérdezettek közel fele tudományos doktori fokozattal (PhD, kandidátúra) rendelkezik (49%), több, mint egyharmaduk egyetemi végzettségű (37%), 11 %-uk a MTA doktori címet viseli. Elenyésző a főiskolai végzettséggel (0,1%), habilitációval (0,7%) és az akadémikus végzettséggel rendelkezők (2%) aránya.

Az megkérdezettek iskolai végzettségeiket az alábbi településtípusokon szerezték meg: az általános iskolai végzettséget döntő többségében városokban (45%) illetve a fővárosban (33%) szerezték meg, elenyésző a falusi (15%), és egyéb településtípusokon (7%) alapfokú végzettséget szerzők aránya. A középfokú végzettség megszerzésének helye is hasonló eloszlást mutat: a megkérdezettek több mint a fele (54%) városokban, további 37%-uk a fővárosban, 4,8%-uk falvakban és 4,2%-uk egyéb településtípusokon folytatta középiskolai tanulmányait. A megkérdezettek döntő többsége hazai egyetemen szerezte meg első diplomáját (91,5%), 8,2%-uk volt KGST országban, és 0,2%-uk nyugati egyetemen. A válaszadók többsége hazai egyetemen szerezte meg utolsó egyetemi diplomáját (97%), 1%-uk volt KGST országban, és 2%-uk nyugati egyetemen diplomázott utoljára.

A válaszadók átlagosan tizenkilenc évvel ezelőtt szerezték meg első, és átlagosan kilenc évvel ezelőtt szerezték meg az utolsó diplomájukat. Felsőfokú tanulmányaik során a megkérdezettek átlagosan egy szemesztert (módusz=0, medián=0) töltöttek külföldi felsőoktatási intézményben,

ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a legtöbbet külföldön tanuló tizenhat szemesztert töltött külföldi felsőoktatási intézményekben.

Munkaerő-piaci mobilitás

Az válaszadóknak a jelenlegit megelőzően átlagosan egy munkahelye (módusz=1, medián=1) volt. A válaszadók többsége (79%) dolgozott már állami szektorban, 18%-uk oktatott már egyetemen, közel egyhatedük dolgozott már a piaci szektorban (13%).

JELENLEGI MUNKAERŐ-PIACI HELYZET, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, TERVEK

Foglalkoztatás jellege, kutatói státusz

A válaszadók többsége tudományos főmunkatársként, docensként (30,2%), a kérdezettek kevesebb, mint egyharmada pedig tudományos segédmunkatársként, tanársegédként (29%) dolgozik. A megkérdezettek egyötöde tudományos munkatársi, adjunktusi (20,4%), több mint egyhatede tudományos tanácsadói, egyetemi, főiskolai tanári beosztást (16,4%), 4%-uk technikus, mérnök, adminisztratív, kutatásszervező, asszisztens, tanszéki mérnök beosztást tölt be.

A megkérdezettek többsége beosztott (69%), közel egyharmada pedig vezető beosztású (31%) munkakört (igazgatóhelyettes, osztályvezető, csoportvezető) tölt be. Az megkérdezettek 24%-a tölt be fiatal kutatói státuszt. A megkérdezettek 36,5%-a minősített kutató, 22,5%-uk rendelkezik PhD-val, de kinevezés nélküli kutató, 41%-uk minősített kutató. A válaszadók közel azonos arányban rendelkeznek határozatlan (52%), illetve határozott idejű (48%) munkaszerződéssel.

MUNKAHELYEN TÖLTÖTT IDŐ, MUNKAREND

A megkérdezetteknek egy héten ténylegesen öt napot (módusz=5, medián=5) kell a munkahelyen tölteniük. A válaszadók munkarendje egyharmad arányban meghatározott a feletteseik (32%), vagy más csoportvezető, témavezető által.

PROJEKTEK ÉS PROJEKT FINANSZÍROZÁS

A saját témavezetést tekintve az utóbbi három évben a válaszadóknak átlagosan két programjuk/projektjük (módusz=1, medián=2) származott hazai forrásból. A magyar kutatási források átlagos összköltségvetése 21 539 336 Ft volt. Külföldi kutatási forrásból a megkérdezetteknek átlagosan 1 projektjük volt, 17 193 493 Ft-os összköltségvetéssel. Vállalati megbízásból átlagosan 3 projektjük volt a megkérdezetteknek, ezek összköltségvetése 6 667 158 Ft volt. Állami megbízásból átlagosan egy projektet vezettek 13 986 950 Ft-os összköltségvetéssel.

MELLÉKÁLLÁS, MUNKA MELLETTI MUNKAVÉGZÉS ÉS JÖVEDELEM KIEGÉSZÍTÉS

A megkérdezettek egyhatedének (14%) van a főmunkahelye mellett valamilyen egyéb munkája, vállalkozása, oktatói feladata. A válaszadók többsége beosztott kutatóként, oktatóként (79%), további 3%-uk vezető beosztású (igazgatóhelyettes, osztályvezető, csoportvezető, tanszékvezető, egyetemi intézet igazgató) másodállásban, a válaszadók 14%-a egyéb munkával tesz szert mellékes keresetre.

KONFERENCIÁK, TANULMÁNYUTAK, KÜLFÖLDI TUDOMÁNYOS JELLEGŰ MUNKAVÉGZÉS

A tavalyi évben a megkérdezettek átlagosan két belföldi (módusz=1, medián=1), és egy külföldi konferencián (módusz=0, medián=1) vettek részt előadóként, vagy az előadás társszerzőjeként. A legtöbb belföldi konferencián résztvevő huszonkét, míg a legtöbb külföldi konferenciára ellátogató tizenkettő alkalommal élt. A megkérdezettek 9%-a rendelkezik külföldi munkatapasztalattal.

A megkérdezettek az utóbbi három évben átlagosan egy hetet (módusz=0, medián=0) fordítottak belföldi tanulmányútra, külföldön ezzel szemben átlagosan négy hetet (módusz=0, medián=0) töltöttek e célból. Kiemelkedő, hogy a tanulmányutak számát illetően 20 a belföldi utak

maximuma, és 70 a külföldi utak maximális száma, ami az elmúlt három évet illeti. Ez elmúlt három évben a válaszadók átlagosan öt hetet (módusz=0, medián=0, maximum=130) töltöttek külföldön tudományos jellegű munkavégzés céljából.

PUBLIKÁCIÓK, SAJÁT HONLAP, BLOG

Az utóbbi három évben a megkérdezetteknek átlagosan három publikációja (módusz=0, medián=2) jelent meg rangos hazai folyóiratban, hasonló arányú a rangos, külföldi folyóiratban megjelent publikációk száma, átlagosan négy darab (módusz=0, medián=2). A válaszadóknak az elmúlt három évben átlagosan 0,2 hazai (módusz=0, medián=0), és 0,3 külföldi kiadású (módusz=0, medián=0) tudományos könyve jelent meg. Az utóbbi öt évben a megkérdezetteknek - mind az önálló, mind a csoportos bejelentéseket tekintve - átlagosan 0,2 hazai (módusz=0, medián=0), és 0,01 külföldi szabadalmi bejelentése (módusz=0, medián=0) volt. A válaszadók 18% rendelkezik saját honlappal, 6% pedig saját bloggal az interneten.

A megkérdezettek többsége (78%) tagja szakmai, tudományos testületnek.

MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG

A válaszadók több mint háromnegyede elégedett a munkatársi kapcsolataival (84%), háromnegyedük elégedett a főnökével való kapcsolatával (74%), közel háromnegyedük pedig elégedettnek mondható a kutatási szabadsággal (73%). A megkérdezettek közel kétharmada mondható elégedettnek a munkahelyi esélyegyenlőséggel (65%) és munkahelyének családbarát jellegével (63%).

A megkérdezettek több mint egyharmada elégedett jelenlegi életszínvonalával (37%). A válaszadók közel fele elégedett munkahelyén személyes életterveinek megvalósítási esélyeivel (48%). A megkérdezettek 16%-a mondható elégedettnek a munkabérrrel, 19%-uk a munkabér mellett megkereshető jövedelemmel. A megkérdezettek közel fele elégedett az intézet menedzsmentjével (43%) és a foglalkoztatási biztonsággal (50%).

A megkérdezettek több mint egyharmada elégedett a pályázati lehetőségekkel (34%), kevesebb, mint kétharmaduk mondható elégedettnek a konferenciák, tanulmányutak lehetőségével (63%) és a külföldi munkavállalási lehetőségekkel (61%). A nyelvtanulási lehetőségekkel (26%) és az ösztöndíjakkal (28%) a válaszadók több mint egynegyede mondható elégedettnek.

A megkérdezettek több mint háromnegyede elégedett a munkahelyre való bejárással (79%). Tovább a válaszadók több mint fele mondható elégedettnek munkahelye presztízsével (57%). A munkahelyi infrastruktúrával a megkérdezettek egyharmada elégedett (34%), helyi szakszervezet munkájával pedig több mint egynegyedük mondható elégedettnek (23%).

A KUTATÓI ÉLETPÁLYA HÁTRÁNYAI

A kutatói életpálya hátrányait illetően a megkérdezettek közel fele a határozott munkaidejű szerződéseket (45%), közel kétharmaduk az infrastrukturális hiányosságokat (65%), több mint a háromnegyedük a kutatóintézetek állandó pénzzavarát (88%) és a forrásokhoz való hozzáférés nehézségeit (83%) említette.

A megkérdezettek kevesebb, mint egynegyede említette a kutatói életpálya hátrányaként a felettesek, kollégák akadékoskodását (23%). A válaszadók kevesebb, mint fele tekinti hátránynak a szakmai presztízsféltést (41%), több mint felük az előregedett kutatói kört (52%). A régi iskolák szemléletmódjának bebetonozódását a válaszadók több mint egynegyede tekinti hátránynak (27%), kevesebb mint egynegyedük érzékeli hátrányként az egyéni teljesítményértékelés (23%) és a versenyszellem hiányát (22%).

A megkérdezettek több mint fele említett a kutatói életpálya hátrányaként az alacsony fizetéseket (57%), a válaszadók közel fele a több lábbon állás kényszerét (46%). A kutatói lézengést a válaszadók közel egynegyede tekinti hátránynak (24%). Az elismerés és a megbecsültség hiánya (39%), valamint a lassú előrehaladás (34%) a válaszadók több mint egyharmada számára jelent hátrányt. A kérdezettek fele szerint a fiatal kutatók továbblépésének nehézségei a kutatói életpálya egyik hátrányának tekinthető (52%).

A kutatói életpálya hátrányait illetően a megkérdezettek közel kétharmada a túlzott bürokráciát (62%), a válaszadók fele a kevés kutatói állást (50%) említette. A megkérdezettek 17%-a említette az egészségtelen környezetet hátrányként, valamint egynegyedük a zsúfoltságot említette mint a kutatói életpálya hátránya (20%). A megkérdezettek kevesebb mint kétharmada tekint a személyes kapcsolatok túlzott jelentőségére hátrányként (60%).

JÖVEDELEM, MEGÉLHETÉS

A válaszadók főmunkahelyi nettó havi átlagkeresete 166 971 Ft (módusz=130 000, medián=150 000) volt a legutóbbi hónapban. A megkérdezettek főmunkahelyhez köthető egyéb jövedelme havonta átlag nettó 55 495 Ft (módusz=30 000, medián=47 333,33), egyéb forrásból származó nettó jövedelme átlagosan 67 199 Ft (módusz=2000, medián=45 750) havonta. A megkérdezettek szerint a hozzájuk hasonló munkát végző, hasonló kvalitásokkal rendelkező kutatók reális jövedelme a közsférában havonta nettó 339 571 Ft (módusz=300 000, medián=300 000), míg a versenyszférában 497 283 Ft (módusz=500 000, medián=400 000) lenne. A háztartások nettó havi összjövedelme átlagosan 298 741 Ft. A háztartás egy főre jutó átlagos jövedelme 128 780 Ft.

A KUTATÓK CSALÁDJAINAK PÉNZÜGYI HELYZETE

A megkérdezettek kétharmadának családja jól kijön jövedelméből (60%), több, mint egyharmada éppen kijön jövedelméből (37%), a válaszadók 3%-ának családja pedig anyagi gondokkal küzd.

A megkérdezettek többségének megítélése szerint családjának pénzügyi helyzete nem változott az elmúlt öt évben (37%). A válaszadók több mint egyharmada úgy ítéli, hogy családja pénzügyi helyzete rosszabb (39%), mint öt éve, 24%-uk érzi úgy, hogy jobban élnek, az öt évvel ezelőtti helyzetükhöz képest. A megkérdezettek majdnem felének megítélése szerint családja pénzügyi helyzete nem fog változni a jövőben a mostanihoz képest, továbbá a válaszadók közel egyharmada úgy gondolja, hogy jobb anyagi helyzetbe kerülnek az elkövetkezendő évek során, (39%). A megkérdezettek kevesebb mint egyötöde vélekedik pesszimistán családja pénzügyi helyzetéről: megítélésük szerint rosszabb családjuk rosszabb helyzetbe kerül a jövőben (17%)

MUNKAHELYI INTEGRÁCIÓ, DEPRIVÁCIÓ, STRESSZ

A megkérdezettek a munkahelyükön összességében integráltnak mondhatók: a válaszadók közel háromnegyede erősen kötődik a munkatársaihoz, munkahelyi csoportjához (68%), valamint a munkahelyéhez (69%), és a kérdezettek több mint a fele erős kötődést mutat a szakmabeliek iránt (55%).

A megkérdezettek majdnem fele nem érzi, hogy megfelelő javadalmazásban részesülne az elvégzett munkájáért (47%), 45%-uk gondolja úgy, hogy munkahelyén nincs meg az érdekei megvédéséhez szükséges hatalma, a válaszadók több mint a fele depriváltnak mondható (57%): nem érzi a munkahelyen a megfelelő megbecsültséget.

A válaszadók 40%-a gyakran érzi magát túlterheltnek a főmunkahelyén elvárt feladatok következtében, 26%-uk pedig úgy véli, hogy munkaköre állandó stresszel jár. A megkérdezettek 11%-a érzi úgy, hogy a túl sok munka az egészsége megroppanásához vezetett, 16%-uknak okoz nehézséget az önállóság elvárásának és az utasításoknak való megfelelés az összeegyeztetése.

A megkérdezettek csupán 10%-a érzi úgy, hogy munkája unalmas, ismétlődő, egynegyedük szerint munkahelyén a felelősség terhe a munkavállalóra hárul (36%). A válaszadók 8%-a szerint érekeik hatékonyan képviseli a szakszervezet. A megkérdezettek több mint fele nehezen birkózik meg az állandó pályázati, forrásszerzési kényszerrel (55%).

SZAKMAI ÉRVÉNYESÜLÉS

A megkérdezettek több mint fele szerint a saját munkahelyén a tudás és a munkavégzés minősége határozza meg az előrejutást és a megbecsültséget (57%), megkérdezettek kevesebb, mint a fele ítéli úgy, hogy munkahelyén az összeköttetések és a jó kapcsolatok határozzák meg az előrejutást és a kutatási forrásokhoz való hozzájutást (41%). A válaszadók 12%-a úgy érzi, hogy munkahelyén magára van utalva, senkitől nem számíthat segítségre. A válaszadók több mint fele úgy véli, munkahelye egy igazi tudományos műhely (58%).

A megkérdezettek egyhatede úgy véli, munkahelye egy szétesett intézet, ahol sokan csak a saját pecsenyájukat sütögetik (14%), továbbá egyhatedük szerint munkahelyükön a hierarchia és a merevség miatt az innovativitás háttérbe szorul (15%). A megkérdezettek 17%-a gondolja úgy, hogy

nincsenek meg a munkahelyén az alapfeltételek a színvonalas tudományos kutatáshoz, és 11% megítélése szerint munkahelyén a szakmaiság másodlagos.

MUNKAHELYI MATERIÁLIS JUTTATÁSOK, TÁMOGATOTTSÁG

A megkérdezettek többsége kap munkahelyén étkezési csekket (90%). A válaszadók 63%-a kap kedvezményt MTA üdülő, vagy a munkahely által biztosított más szálláshely igénybevételekor. Több mint egyharmaduk kap, vagy kapott már tanulmányi szabadságot (35%), és lakástámogatást (37%). A válaszadók kevesebb, mint egyharmada számára biztosít munkahelye munkába járási támogatást (29%) és mobiltelefonos flotta kedvezményt (27%), hozzájárulást az otthoni internetének beszerzéséhez és fenntartásához (23%). A megkérdezettek 15%-ának munkahelye biztosít bölcsődét, szintén 15%-uk munkahelye biztosít óvodát. Üdülési csekket a megkérdezettek 18%-a kap, vagy kapott már.

A válaszadók többsége (96%) igényelne a munkahelyén étkezési csekket, hozzájárulást az otthoni internetének beszerzéséhez és fenntartásához (77%) és üdülési csekket (74%). A megkérdezettek kevesebb mint kétharmada venne igénybe kedvezményt MTA vagy a munkahely által biztosított más szálláshely igénybevételekor (62%). A válaszadók több, mint fele igényelne munkába járási támogatást (55%) mobiltelefonos flotta kedvezményt (53%) és lakástámogatást (51%) és tanulmányi szabadságot (51%). A megkérdezettek kevesebb, mint fele igényelne, és venné igénybe a munkahely által biztosított óvodát (45%), bölcsődét (45%).

NŐK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

A megkérdezettek csupán 6%-a vélekedik úgy, hogy a nők többsége olyan területen dolgoznak, ahol rosszabbak a finanszírozási feltételek és 10%-uk szerint jellemző, hogy a női kutatók fizetése alacsonyabb, mint a férfi kutatóké. A megkérdezettek több mint egynegyede úgy véli, hogy a nők erősen alulreprezentáltak a K+F vezetői pozíciókban és hiányzik a képességeinknek megfelelő előléptetés (27%). A megkérdezettek kevesebb, mint egyötödének megítélése szerint munkahelyén a nők alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban, ha mégis jelentősebb pozícióba kerülnek, akkor ahhoz kisebb presztízs javak, kompenzáció mobilitás és tekintély kapcsolódik (19%). Több mint egynegyed azon válaszadók aránya, akik úgy vélik, hogy a kutató nők gyakrabban kapnak „ingyenesen elvégzendő” plusz (pl.: adminisztratív, vendégfogadás, -kísérés) feladatokat (29%). A válaszadók egyötöde vélekedik úgy, hogy munkahelyén a nők karrier lehetőségei korlátozottabbak, mint a férfiaké (20%).

NŐI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE ÉS CSALÁDTÁMOGATÁS

A megkérdezettek több mint egynegyede szorgalmazná munkahelyén a nők pozitív diszkriminációját (27%). A válaszadók közel fele vélekedik úgy, hogy szükséges lenne külön szervezett támogatói rendszer kialakítása a kisgyermekes doktoranduszok esetében (48%). A válaszadók több mint háromnegyede gondolja úgy, hogy az esélyegyenlőség területén terjeszteni kell a legjobb gyakorlatra vonatkozó példákat (80%). A megkérdezettek többsége egyetért azzal, hogy munkahelyének támogatnia kell a családbarát intézkedéseket (81%).

A megkérdezettek közel háromnegyedének megítélése szerint szükséges a (kisgyermeket nevelő) pályakezdő nők esetében a könnyített terhelés a PhD értekezés elkészítésének szakaszában (73%). A válaszadók több mint kétharmada úgy gondolja, a gyermeknevelés és karrier összehangolása során szükséges a korhatárenyhítés (teljesítményarányosítás, életkori

kedvezmények, arányos pályamutatók) (68%). A megkérdezettek több mint háromnegyede gondolja úgy, hogy a gyermeknevelés és kutatói karrier sikerének érdekében szükséges az otthoni munkavégzés fokozottabb támogatása (79%). A megkérdezettek kevesebb, mint háromnegyede vélekedik úgy, hogy kisgyermek nevelése mellett szükséges a munkahely részéről külön adminisztratív segítségnyújtás (munkaügyi tájékoztatás, munkajogi kérdések, pályázati lehetőségek, stb.) (72%). A válaszadók mindössze 13%-a gondolja úgy, hogy a női vezetők megbízhatóbbak, mint a férfi vezetők.

A megkérdezettek kevesebb, mint egyharmada gondolja úgy, hogy a tudományos területen dolgozó nők többsége munkássága nagy részét, vagy akár egészét másodhegedűsként tölti a kutatás vezetője mellett (29%). Továbbá a megkérdezettek több, mint fele ítéli úgy, hogy a "Nők és tudomány" MTA kezdeményezés kapjon folyamatos támogatást a munkahelyén (53%). A megkérdezettek fele szerint tanácsadórendszert kell létrehozni, amelyben tapasztalt női kutatók segítik fiatalabb kollégáikat a pályázatok elkészítésében, ösztöndíjak megszerzésében (50%). A megkérdezettek közel egynegyede látja szükségesnek szakmai szervezetek létrehozását a tudományos munkát végző nők számára (24%).

A megkérdezettek döntő többsége úgy gondolja, hogy a stabil kutatói életpályamodell a tehetséges fiatalok számára vonzóbbá teheti a tudományos karriert (86%), vagyis a kutatók döntő többsége inkább a stabil, kiszámítható életpályát tartja megfelelőnek a tudományos kutatás világában. A megkérdezettek több mint fele vélekedik úgy, hogy ígéretes tudományos karriert elsősorban külföldön lehet megalapozni (56%), valamint úgy gondolják, hogy a kutatóknak ne kelljen kötelezően nyugdíjba vonulnia a nyugdíjkorhatár elérése után (55%). A megkérdezettek közel háromnegyedének vélekedése szerint a kutatók csak részmunkaidőben oktathassanak, mert két állásban nem lehet teljes munkát kifejezni (71%). A megkérdezettek döntő többsége szerint gondolja szükséges az otthoni munka informatikai háttérének biztosítása a munkahely részéről (83%).

ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ IRÁNYELVEK ISMERTSÉGE

A megkérdezettek kevesebb, mint fele hallott a Nők a tudományban egyesületről (43%), több mint egyötödük az Európai Kutatói Kartáról (23%), és kevesebb, mint egyharmad azon válaszadók aránya, akik hallottak már az esélyegyenlőségi tervről (28%).

TÉNYLEGES CSALÁDTÁMOGATÁSI LÉPÉSEK ÉS ESZKÖZÖK

A megkérdezettek kevesebb, mint egyharmada úgy tapasztalja, a női kutatókat hátrány éri a férfi munkatársakhoz képest (32%), továbbá, hogy munkahelyén a fiatal kutatók hátrányban vannak idősebb kollégáikhoz képest (27%). A válaszadók több mint fele vélekedik úgy, hogy a gyermeküket nevelő nők karrier előmenetele azonos más munkatársakkal (53%). A megkérdezettek több mint kétharmadának tapasztalatai szerint munkahelyükön a gyermeküket egyedül nők segítséget kapnak családi gondjaik, nehézségeik leküzdéséhez (67%).

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS EGYES MÓDSZEREINEK TÁMOGATOTTSÁGA

A megkérdezettek 25%-a nyilatkozott úgy, hogy a kutatóintézetekben a kutatók teljesítményét a közalkalmazotti státusz eltörlése és a teljesítményarányos bérezés bevezetése segítené elő. A válaszadók kevesebb, mint egyötöde ért egyet a kijelentéssel, miszerint a kutatóintézetekben a kutatók teljesítményét a közalkalmazotti státusz eltörlése és a határozott munkaidejű szerződések segítenék elő (18%). A válaszadók 45%-ának megítélése szerint a kutatók jobb teljesítményét egy egységes értékelési rendszer segítené elő.

SZABADIDŐ, CSALÁD, ÜDÜLÉS

A megkérdezettek a hét egy átlagos napján kevesebb, mint egy órát (átlag= 53, módusz=30, medián=30) töltenek sporttal. A válaszadók egy évben átlagosan 19 napot (módusz=14, medián=15) fordítanak üdülésre, kikapcsolódásra, rekreációra.

A megkérdezettek kevesebb, mint egyharmada (30%) járt már éjszakai ott tartózkodással az MTA üdülőjében. A válaszadók majdnem háromnegyede családdal, barátokkal, üdülési és rekreációs célból (71%) tartózkodott az üdülőben. A megkérdezettek 13%-a vette igénybe az épületet kongresszus, konferencia alkalmából, és 15% azon válaszadók aránya, akik intézeti, kutatócsoporti, egyéb szervezeti értekezleten vettek részt az üdülőben vagy tartózkodtak ott, munka megbeszélés céljából. A megkérdezettek 0,4%-a pedig üdülési, rekreációs célból, egyedül vette igénybe az MTA üdülőt, a válaszadók 0,4%-a pedig egyéb okot jelölt meg az ott tartózkodás céljaként. A megkérdezettek mindössze 1,1%-ának (n=2) táborozott már gyermeke az MTA üdülőiben és a válaszadók több mint egyötöde töltött már rekreációs, pihenési, üdülési célból éjszakát a munkahelye által biztosított egyéb szálláshelyen (nem MTA üdülőben) (24%).

LAKHATÁS

A megkérdezettek kevesebb mint fele saját lakásban él (43%), és a válaszadók közel egynegyede saját házzal rendelkezik (27%). A megkérdezettek 3%-a szüleinél lakik, 6% albérletben él többekkel együtt, 2% házastársnál, élettársnál lakik. 2% azok aránya, akik teljes lakást bérelnek magánszemélytől, a válaszadók 17%-a pedig a felsoroltakon kívül egyéb típusú lakásban él.

A megkérdezettek átlagosan hárman élnek egy lakásban: a válaszadók egyharmada másodmagával (36,9%), egynegyede még két fővel együtt (23,8%), egyötöde másik három személlyel él egy lakásban (21%), a megkérdezettek egy hetede pedig egyedül él (14%) A válaszadók átlagosan 79 m²-es lakásban élnek, az egy főre jutó négyzetméter átlagosan 33 m².

HÁZASTÁRS, ÉLETTÁRS

A megkérdezettek majdnem háromnegyedének van házastársa, vagy élettársa. A válaszadók házastársának, élettársának közel fele egyetemi végzettséggel rendelkezik (46%), egyötödük házastársának, élettársának legmagasabb iskolai végzettsége főiskolai diploma (21,1%). A válaszadók több mint egyhatodának párja rendelkezik tudományos doktori címmel (16,9%), 7,5% gimnáziumi érettségivel, 2,1% szakközépiskolai érettségivel, 5% technikummal.

A válaszadók kétharmadának házastársa, élettársa beosztott értelmiségi (66,6%), 5,3% vezető beosztású, és 2,2% adminisztratív, technikai, kisegítő szellemi munkát végez. A megkérdezettek 2,1%-ának párja fizikai munkát végez, továbbá 1% alatti a háztartásbeli és a munkanélküli házastárs, élettárs aránya. A válaszadók 22,9%-a a felsoroltakon kívül egyéb munkakört tölt be.

A megkérdezettek több mint felének élettársa, házastársa az állami szférában közalkalmazottként (51,5%), egyötödük pedig a magánszférában dolgozik alkalmazottként, beosztottként (22%). A válaszadók 4,6%-ának párja köztisztviselő az állami szférában, és 2% körüli az állami szférában egyéb beosztásban, önfoglalkoztatóként, valamint a non-profit szférában munkát végzők aránya, a magánszférában munkaadóként a válaszadók 6,3%-ának élettársa dolgozik. A megkérdezettek kevesebb, mint két százalékának párja vállal munkát családi vállalkozásban, és a válaszadók majdnem tíz százalékának élettársa, házastársa végez munkát a felsoroltakon kívüli területen.

GYERMEKEK

A válaszadóknak átlagosan egy gyermekük van, ez a szám megegyezik a jelenleg a háztartásban élő gyermekek átlagos számával, és a háztartásban valaha egyidejűleg nevelt gyermekek maximális számával. A megkérdezettek többségének (39,8%) nincs gyermeke. A válaszadók kevesebb, mint egyharmadának két gyermeke (28%), egyötödének egy gyermeke van (20%). A megkérdezettek 10,8%-a három, és a válaszadók 1,4%-ának a négy, vagy annál több gyermekkel rendelkezik.

A válaszadók több, mint felének gyermeke már nem él a háztartásban. A megkérdezettek egyötödének egy gyermeke (19,9%), kevesebb, mint egyhatodának két gyermeke (16,4%) él jelenleg

a háztartásban. A válaszadók 4%-ának három gyermeke él a háztartásban. A megkérdezettek között nem fordult elő olyan válaszadó, aki jelenleg négy gyermekével él egy háztartásban.

A KUTATÓK ÉRDEKVÉDELME – A SZAKSZERVEZET

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG

A megkérdezettek több, mint egyötöde tagja valamilyen szakszervezetnek (21%). A megkérdezett nem szakszervezeti tagok több mint egynegyede korábban már volt szakszervezet tagja, de kilépett (27%), tehát a nem szakszervezeti tagok többsége (73%) korábban sem volt szakszervezet tagja.

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG MOTÍVUMAI

A megkérdezett szakszervezeti tagok többsége (42%) érdekképviselési okokat jelölt meg szakszervezeti tagságának motívumaként, több mint egyharmaduk (35%) nyilatkozott úgy, hogy megszokásból tagja valamilyen szakszervezetnek, 27%-uk a szakszervezet szerepének fontosságát jelölte meg, mint szakszervezeti tagságának motívuma, a megkérdezettek 25%-a nyilatkozott úgy, hogy szolidaritásból szakszervezeti tag. A megkérdezettek kevesebb, mint egytizede (9%) jelölte meg a szociális juttatásokat szakszervezeti tagságának motívumaként.

SZAKSZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉRE VONATKOZÓ KIJELENTÉSEKKEL VALÓ EGYETÉRTÉS

A megkérdezettek közel egyharmada egyetért a kijelentéssel, miszerint a szakszervezet hatékonyan képviseli munkavállalók érdekeit a munkahelyi vezetéssel szemben (35%), és a kormánnyal, valamint hatékonyan fellép az esélyegyenlőség érdekében (34%). A válaszadók kevesebb, mint egyharmadának megítélése szerint a szakszervezet nem csinál semmit (30%). A megkérdezettek kevesebb, mint egynegyede ért egyet azzal, hogy a szakszervezet csak egy szocialista maradvány (22%). A megkérdezettek kevesebb, mint egyharmada ért egyet a kijelentéssel, miszerint a szakszervezet kiszolgálója a hatalmi gépezetnek (28%).

A megkérdezettek egytizede gondolja úgy, hogy a szakszervezet személyes, szociális problémáiban segítséget nyújt. (11%). A megkérdezettek kevesebb, mint egyötödének megítélése szerint a szakszervezet segítséget nyújt a munkahelyi konfliktusok során (19%), és a válaszadók valamivel több mint egyötöde gondolja úgy, hogy a szakszervezetnek a munkahelyi légkör javításában fontos szerepe van (20%). A megkérdezettek kevesebb, mint egyharmada vélekedik úgy, hogy a szakszervezetnek a munkahelyi információ áramlásában fontos szerepe van (30%) és hogy a szakszervezet hatékony érdekképviselő a főhatóságokkal szemben (31%).

MUNKAHELYI ÉRDEKVÉDELEM

A megkérdezettek több mint fele úgy gondolja, hogy saját maga képes leginkább megvédeni az érdekeit a munkahelyén (51,2%). A válaszadók közel egyharmadának megítélése szerint a közvetlen főnöke (34,7%), 10% szerint a munkahely igazgatója, vezetője, védi meg leginkább az érdekeit a munkahelyén. A megkérdezettek 1,9% úgy gondolja, hogy senki, míg 1% véleménye szerint a szakszervezet védi meg leghatékonyabban az érdekeit. A válaszadók 1,3%-a nyilatkozott úgy, hogy egyéb személyek segítik leginkább a munkahelyi érdekvédelemben.

A SZAKSZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉVEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG (SZAKSZERVEZETI TAGOK)

A megkérdezettek több mint egyhetede mondható elégedettnek a különböző szinteken megvalósuló bértárgyalásokkal (15%), egynegyedük elégedett a munkahelyi szinten megvalósuló érdekegyeztetéssel (25%), valamint kevesebb mint egynegyedük mondható elégedettnek az országos szintű érdekegyeztetéssel (22%). A megkérdezett szakszervezeti tagok közel egyharmada elégedett a kollektív szerződések megkötésével (31%).

A SZAKSZERVEZETTŐL VALÓ TÁVOLMARADÁS MOTÍVUMAI

A megkérdezett nem szakszervezeti tagok többsége (47%) nyilatkozott úgy, hogy azért nem tagja szakszervezetnek, mert nem tud róla semmit, 44%-uk a szakszervezettől való távolmaradásának okaként azt jelölte meg, hogy sosem keresték meg a szakszervezet részéről. A megkérdezettek közel fele (42%) a szakszervezet súlytalan voltát jelölte meg távolmaradásának motívumaként. A megkérdezettek több mint egyötöde (21%) nyilatkozott úgy, hogy munkahelyén nincs szükség szakszervezetre. A megkérdezettek 9%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem szakszervezeti tag, mert sajnálja a tagdíjra a pénzt.

SZAKSZERVEZET ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK IGÉNYBEVÉTELE

A megkérdezett szakszervezeti tagok több mint egyötöde (22%) vette már igénybe az internetes hírlevél szolgáltatást, ugyanennyien igényeltek a szakszervezet által biztosított újságot, kiadványt (22%). A válaszadók kevesebb, mint egyharmada vette már igénybe a tájékoztatást a jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról (29%) és a vásárlói kártyát (32%). A megkérdezettek 6%-a vett már részt szakszervezet által szervezett programokon, konferenciákon, szakmai kirándulásokon. A válaszadók egytizede igényelt rendkívüli segílyt. A válaszadók 9%-a élt már a telefonos- e-mailés tanácsadás és a térítésmentes jogsegélyszolgálat lehetőségével. A megkérdezettek 0,6%-a igényelt már balesetbiztosítás, 6,1%-uk vette igénybe a kedvezményes árú intenzív angol nyelvtanfolyamot külföldön.

AZ IGÉNYBE VETT SZOLGÁLTATÁSOKKAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A megkérdezett szakszervezeti tagok közel háromnegyede elégedett volt az internetes hírlevél szolgáltatással (69%). A válaszadók fele mondható elégedettnek a telefonos, e-mailes tanácsadással (55%) és az igénybevett újságokkal, kiadványokkal (52%), valamint a tájékoztatással, amelyet a jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról kapott (50%). A balesetbiztosítással (27%), a szakszervezet által szervezett programokkal, konferenciákkal, szakmai kirándulásokkal (24%) és a rendkívüli segéllyel (25%) a válaszadók több mint egyötöde mondható elégedettnek. A válaszadók több, mint egyharmada meg volt elégedve a vásárlói kártya szolgáltatással (38%) A válaszadók kevesebb, mint fele elégedett a térítésmentes jogsegély szolgáltatással (42%) és a kedvezményes árú angol nyelvtanfolyammal (40%). Az önkéntes közösségi munka lehetőségével a válaszadók 11%-a mondható elégedettnek.

SZAKSZERVEZET ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK IGÉNYBEVÉTELE (NEM SZAKSZERVEZETI TAGOKTÓL)

A megkérdezett nem szakszervezeti tagok többsége igényelne térítésmentes jogi képviseletet munkaügyi problémák esetén (90%), tájékoztatást a jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról (80%), és élne a térítésmentes jogsegélyszolgálat lehetőségével (84%). A megkérdezettek közel háromnegyede igényelne balesetbiztosítást (74%). A válaszadók több mint fele venne részt programokon, konferenciákon, szakmai kirándulásokon (57%). A megkérdezett nem szakszervezeti tagok több mint egyharmada igényelne telefonos, e-mailes tanácsadást (38%), kedvezményes árú intenzív angol nyelvtanfolyamot külföldön (47%), élne az önkéntes közösségi munka lehetőségével (43%), igényelne rendkívüli segílyt (46%), és venné igénybe a vásárlói kártya szolgáltatást (20%).

A SZAKSZERVEZET ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK FONTOSSÁGA (NEM SZAKSZERVEZETI TAGOKTÓL)

A megkérdezett nem szakszervezeti tagok több mint háromnegyede fontosnak tartja a szakszervezet által biztosított térítésmentes jogi képviseletet munkaügyi problémák esetén (84%), és a térítésmentes jogsegélyszolgálat lehetőségét (80%). A válaszadók több, mint kétharmadának megítélése szerint fontos a szakszervezet által nyújtott tájékoztatás a jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról (78%), és a megkérdezettek több mint fele tartja fontosnak a szakszervezet által biztosított kedvezményes árú intenzív angol nyelvtanfolyamot külföldön (53%).

A válaszadók közel fele a rendkívüli segélyt (51%), kevesebb, mint fele a balesetbiztosítást (65%). illetve a programokat, konferenciákat (56%) tartja fontosnak a szakszervezet által biztosított szolgáltatások közül. A megkérdezettek közel egyharmadának megítélése szerint fontos a telefonos, e-mailes tanácsadás (38%), és az önkéntes közösségi munka lehetősége (33%).

TELJESÍTMÉNYMINTÁZATOK

A megkérdezettek 32,7%-a a teljesítménymintázatok négy dimenziója mentén átlagon alul teljesít, 34,5%-uk legalább egy dimenzió mentén átlagon felüli teljesítményt nyújt, 25,4%-uk legalább két dimenzió mentén nyújt átlagon felüli teljesítményt, 7,4%-uk pedig legalább három, vagy négy dimenzió mentén rendelkezik átlagon felüli teljesítménnyel.

VISSZA A TELJES MINTÁHOZ: MINŐSÍTETT KUTATÓK/ PHD-VAL RENDELKEZŐ, DE
KINEVEZÉS NÉLKÜLI KUTATÓK/ MINŐSÍTÉS NÉLKÜLI KUTATÓK

Fontos különbségeket találhatunk akkor, ha a kutatókat iskolai végzettség és kutatói minősítés szerint stratifikáljuk. A teljes minta egyharmada nem minősített kutató, továbbá a megkérdezettek 28%-a PhD fokozattal rendelkezik, de nem minősített kutató, míg a minősített kutatók aránya 39%.

Jelenlegi munkaerő-piaci pozíció

A megkérdezett doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók a munkaerő-piaci teljesítményváltozók (külföldi munkatapasztalat, egyetemi oktatói tapasztalat, mellékállás, oktatói feladat) mentén a minősített kutatók munkaerő-piaci pozíciójához közelítenek. A megkérdezett minősített kutatók 22%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 16%-a, a nem minősített kutatók 5%-a dolgozott már külföldön. Az egyetemi oktatói tapasztalat mentén mutatkozik a legkisebb különbség (2%) a minősített és a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli megkérdezettek között. A PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli megkérdezettek 31%-a, megkérdezett minősített kutatók 33%-a, a nem minősített kutatók 19%-a oktatót már egyetemen. A mellékállás tekintetében is inkább a minősített kutatók teljesítményéhez közelít a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli megkérdezettek teljesítménye. A megkérdezett minősített kutatók 40%-ának, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 35%-ának, a minősítés nélküli kutatók 25%-ának van más munkája, mellékállása, oktatói feladata. Ezzel szemben a foglalkoztatási és anyagi biztonságot jelentő határozatlan idejű munkaszerződéssel járó pozíciók betöltésénél a minősítés nélküli kutatók helyzetéhez közelít a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók munkaerő-piaci pozíciója. A megkérdezett minősítés nélküli kutatók 40%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 33%-a, a minősített kutatók 78%-a dolgozik határozatlan munkaidejű szerződéssel. Figyelemreméltó, hogy a minősítés nélküli megkérdezettek nagyobb arányban rendelkeznek határozatlan munkaidejű szerződéssel, mint a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók. A doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók a vezetői pozíciók betöltésénél is jelentősen elmaradnak a minősített kutatók 76%-os arányához képest, és a minősítés nélküli kutatók 16%-os arányát mindössze 2%-al múlják felül a vezetői pozíciók betöltésénél.

Szakszervezeti tagság

A minősített kutatók 27%-a szakszervezeti tag. A doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók és a minősítés nélküli kutatók 11%-a tagja valamilyen szakszervezetnek. A minősített kutatók 51%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 12%-a, a minősítés nélküli kutatók 14%-a korábban szakszervezeti tag volt, de kilépett.

Szakszervezeti szolgáltatások igénylése

A megkérdezett doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók a szakszervezeti szolgáltatások igénylése tekintetében a minősítés nélküli megkérdezettekhez közelítenek. A minősített kutatók 47%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 54%-a, a nem minősített kutatók 65%-a igényelne balesetbiztosítást. A minősített kutatók 29%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 47%-a, a minősítés nélküli kutatók 62%-a igényelne intenzív angol nyelvtanfolyamot kedvezményes áron, külföldi helyszíneken. Rendkívüli segílyt a minősített kutatók 39%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 51%-a, a nem minősített kutatók 55%-a igényelne.

Munkahelyi érdekvédelem

A megkérdezett doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók a munkahelyi érdekvédelem tekintetében is inkább a minősítés nélküli megkérdezettekhez közelítenek. A minősített kutatók 59%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 44%-a, a minősítés nélküli kutatók 39%-a gondolja úgy, hogy munkahelyén saját maga védi meg leghatékonyabban az érdekeit. A minősített kutatók 23%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 43%-a, a minősítés nélküli kutatók 46%-a gondolja úgy, hogy közvetlen főnöke védi meg legjobban munkahelyi érdekeit.

Munkahelyi materiális juttatások

A munkahelyi materiális juttatások tekintetében is a minősítés nélküli kutatókhoz közelítenek a megkérdezett doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók. Lakástámogatást a minősítés nélküli és a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók egyaránt 61%-a igényelne. A minősített kutatók 34%-a igényelne munkahelyétől lakástámogatást. Munkába járási támogatást a minősített kutatók 42%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 71%-a, a minősítés nélküli kutatók 69%-a igényelne. Étkezési csekket a minősített kutatók 85%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 95%-a, a minősítés nélküli kutatók 90%-a igényelne.

Esélyegyenlőség

A minősített kutatók 38%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 30%-a, a minősítés nélküli kutatók 22%-a hallott már az Európai Kutatói Kartáról.

Teljesítménymintázatok: A teljesítménymintázatok az egy projektre jutó költségvetés, a publikációk száma, a tanulmányutak és a konferencia-részvétel gyakorisága mentén alakítottuk ki. E dimenziók mentén a teljes mintában a kérdezettek 36%-a átlag alatt teljesít, legalább egy dimenzió mentén átlag felett teljesít a kérdezettek 31%-a, legalább két dimenzió mentén az átlag felett teljesít a kérdezettek 22%-a és három, vagy négy dimenzió mentén az átlagon felül teljesít a kérdezettek 11%-a.

A doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók teljesítménye a minősítés nélküli kutatók teljesítményéhez képest magasabb mind az egy, mind a legalább kettő és mind a három, vagy négy dimenzió mentén átlagon felül teljesítők körében. A minősített kutatók 18%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 41%-a, a minősítés nélküli kutatók 54%-a teljesít az átlag alatt a fenti dimenziók mentén. A minősített kutatók 36%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 31%-a, a minősítés nélküli kutatók 27%-a legalább egy dimenzió mentén átlagon felül teljesít. A minősített kutatók 28%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 19%-a, a minősítés nélküli kutatók 14%-a legalább két dimenzió mentén átlagon felül teljesít. A minősített kutatók 17%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók

9%-a, a minősítés nélküli kutatók 4%-a legalább három, vagy négy dimenzió mentén átlagon felül teljesít.

Karrier és anyagi- és foglalkoztatási biztonságukkal a minősített kutatók mondhatóak elégedettnek, a minősítés nélküli és a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók egyaránt elégedetlenek a karrier és anyagi biztonságukkal. Figyelemreméltó lehet, hogy a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók jelentős mértékben elégedetlenebbek a karrier és anyagi biztonságukkal, mint a minősítés nélküli kutatók.

A külföldi munkavállalási lehetőségekkel csak a minősített kutatók mondhatóak elégedettnek. A doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók a minősítés nélküli kutatókhoz képest elégedetlenebbek a külföldi munkavállalási lehetőségekkel.

A megkérdezett minősített kutatók rendelkeznek a legmagasabb főmunkahelyi jövedelemmel. A minősítés nélküli és a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli megkérdezettek főmunkahelyi jövedelme elhanyagolható mértékben tér el egymástól.

A megkérdezett minősített kutatók rendelkeznek a legmagasabb nem főmunkahelyhez köthető, tudományos, kutatói, oktatói munkához kapcsolódó jövedelemmel, ettől csak kismértékben marad el a minősítés nélküli kutatók nem főmunkahelyi jövedelme, legalacsonyabb a PhD-vel rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók mellékkeresete.

A megkérdezett minősítés nélküli és a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók közel azonos mértékben elégedettek anyagi helyzetükkel, bevallásuk szerint „beosztással jól kijönnek”. A megkérdezett minősített kutatók percepcióik szerint ennél jobb anyagi körülmények között élnek, „gondok nélkül, akár félre is tudnak tenni”.

Az anyagi jövőképet illetően nincs jelentős különbség a minősítés szerinti három csoport között, legoptimistábbaknak a minősített kutatók mondhatóak, de ők is jellemzően a „körülbelül

ugyanolyan marad” kategóriába sorolhatóak. Ettől a kategóriától némileg pesszimistább irányba mozdul el a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók anyagi jövőképe, legpesszimistábbnak a minősítés nélküli kutatók mondhatóak anyagi jövőjüket illetően.

A megkérdezett minősített kutatók mondhatóak a legintegráltabbaknak, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatókra inkább a dezintegráció jellemző, csakúgy, mint a minősítés nélküli kutatókra. A minősítés nélküli kutatók jelentős mértékben dezintegráltabbaknak mondhatóak, mint a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók.

A minősítés nélküli megkérdezettek munkahelyi percepcióira jellemző leginkább, hogy munkahelyükön a szakmaiságot másodlagosnak érzik, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli megkérdezettek percepciói is hasonlóan alakulnak, de kisebb mértékben jellemző rájuk ez az elképzelés. A megkérdezett minősítéssel rendelkező kutatók szerint munkahelyük igazi tudományos műhely.

A munkahelyi materiális juttatások tekintetében is a minősítés nélküli kutatókhoz közelítenek a megkérdezett doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók. Lakástámogatást a minősítés nélküli és a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók egyaránt 61%-a igényelne. A minősített kutatók 34%-a igényelne munkahelyétől lakástámogatást. Munkába járási támogatást a minősített kutatók 42%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 71%-a, a minősítés nélküli kutatók 69%-a igényelne. Étkezési csekket a minősített kutatók 85%-a, a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 95%-a, a minősítés nélküli kutatók 90%-a igényelne. Üdülési csekket a minősített kutatók 51%-a, a PhD-val rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók 76%-a igényelne.

A doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók szorgalmazzák leginkább a gyermekesek, családosok, nők esélyegyenlőségét célzó munkahelyi intézkedéseket. A doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli megkérdezettekhez képest a minősítés nélküli kutatók kevésbé szorgalmazzák ezeket az intézkedéseket, a minősített kutatókra nem jellemző, hogy szorgalmazzák a családosok, nők esélyegyenlőségét célzó intézkedéseket.

FŐKOMPONENSELEMZÉS, TIPIKUS VÉLEMÉNYEK, ATTITÚDOK

Mint arra a módszertani bevezetőben már utaltunk, az attitűdökre, az elégedettségre, az egyéni percepciókra, véleményekre vonatkozó kérdéseknél adatredukciós szándékkal 5 fokú Likert skálákból főkomponenseket hoztunk létre, amely tulajdonképpen egyfajta súlyozott indexálásnak megfelelő eljárás annyi különbséggel, hogy a kutatói szubjektivitást kizárja a súlyok használatakor. A főkomponens elemzés során a változók egy olyan skálára rendeződnek, amely megragadja a változók közös, a háttérben megbúvó jelentéstartalmát. A főkomponens a bevont változókból hoz létre egy olyan skálát, amelyen minden egyes válaszadóhoz hozzárendel egy, a mért változók mögött létrejövő (látens) jelentéstartalomnak megfelelő súlysámozatot. A változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a bevont változók mentén, a skála inkább egyik, míg mások inkább a skála másik végpontjához közelítenek.

TUDOMÁNYOS MUNKA FELTÉTELEIVEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A „Tudományos munka feltételeivel való elégedettség” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 47%) a következő változókból hoztuk létre:

Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire tekinthetők a kutatói életpálya hátrányainak? (hátránynak tekinti és részben hátránynak tekinti %)

- Felettesek, kollégák akadékoskodása (34%)
- Szakmai presztízsféltés (59%)
- Előregedett kutatói kör (70%)
- Régi iskolák szemléletének bebetonozódása (46%)
- Az egyéni teljesítmény értéktelensége (41%)

- A versenyszellem hiánya (44%)

A főkomponens negatív értékei azokat képviseli, akik elfogadják és jónak tartják a jelenlegi a tudományos élet minőségét, elégedettek a mostani munkaszemlélettel. A főkomponens pozitív végén, azok vannak, akik szerint nem megfelelő a munkahelyükön a tudományos élet szemlélete, mert értéktelen az egyéni teljesítmény, nincs versenyszellem, viszont bebetonozódtak a régi iskolák. Úgy tűnik, hogy olyan törésvonalat hoz létre a változó, amely alapján megkülönböztethetjük azokat, akik egy hatékonyabb, teljesítményértékelésen és versenyen alapuló szemléletet preferálnának munkahelyükön, míg mások szerint a mostani rend és szellem megfelelő. Az elsőként említett kategóriába tartozók elégedetlenek, a rendszer által negatívan preferált munkavállalók, akik valójában egy mozgékonyabb, versenyképesebb fiatalosabb tudományos életet szeretnének.

MUNKAHELYI INTEGRÁCIÓ/IDENTIFIKÁCIÓ

A „Munkahelyi integráció/identifikáció” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 65%) az alábbi változókból hoztuk létre (egyetértők aránya %):

- Erősen kötődöm a szakmámbeliékhöz (64%)
- Erősen kötődöm a munkahelyhez, ahol dolgozom (69%)
- Erősen kötődöm a munkatársaimhoz, munkahelyi csoportomhoz (72%)

A fenti változókból kialakított főkomponens mentén megkülönböztethetjük azokat kutatókat, akik a fenti változók alapján integrálóknak érzik magukat a munkahelyükön, kötődnek a munkahelyükhöz, azonosulnak a munkatársaikkal, a szakmabeliekkel, s a főkomponensen negatív értéket elfoglalók inkább dezintegrálóknak mondhatók. Vagyis nem kötődnek munkahelyükhöz, kollegáikhoz, a szakmabeliekhez.

MUNKAHELYI MEGBECSÜLTSG/KOLLEKTÍV-RELATÍV DEPRIVÁCIÓ

A „Munkahelyi megbecsültség/kollektív-relatív depriváció” főkomponens (megőrzött magyarázó erő: 50%) az alábbi változókból áll (az egyetértők aránya %):

- Az olyan embereket, mint én, nem becsülik meg megfelelően a munkahelyükön (25%)

- Az olyan emberek, mint én, megfelelő javadalmazásban részesülnek az elvégzett munkáért (24%)
- Az olyan embereknek, mint én, megvan az érdekei megvédéséhez szükséges hatalma a munkahelyén (27%)

A fenti változók alapján kialakított főkomponens segítségével megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik úgy érzik, hogy megbecsülik őket a munkahelyükön, megfelelő javadalmazást kapnak a munkájukért, s képesek érdekeiket megvédeni. A főkomponensen negatív értékeket elfoglaló munkavállalók inkább a kollektív relatív depriváció érzését élik át. Kollektív relatív depriváción azt értjük, hogy a kérdezett úgy érzi, hogy egy olyan csoportba tartozik, amely más csoportokhoz képest igazságtalanul hátrányos helyzetbe került. Vagyis akik inkább ide tartoznak, azok úgy érzik, hogy munkájukat nem becsülik meg, munkájukért nem kapnak megfelelő javadalmazást, s nem képesek érdekeiket megvédeni.

TÚLTERHELTSÉG ÉS STRESSZ

A „Túlterheltség és stressz” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 56%) az alábbi változók alkotják: (az egyetértők aránya %):

- A munkahelyen gyakran túlterheltnek érzem magam (35%)
- A munkaköröm állandó stresszel jár (22%)
- A túl sok munka az egészségem megroppanásához vezetett (10%)
- A munkahelyemen egyszerre kell önállónak lennem és a feletteseim utasításainak megfelelnem (12%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén inkább stresszesnek, túlhajszoltnak élik meg a munkavégzést a munkahelyükön, míg másoknak a fent említettek nem okoznak problémát.

SZAKSZERVEZET ELLENESSÉG

A „Szakszervezet-ellenesség” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 57%) az alábbi változókból hoztuk létre (egyértéktők aránya %):

- A szakszervezet a munkavállalók érdekeit hatékonyan képviseli a munkahelyi vezetéssel szemben (30%)
- A szakszervezet fellép az esélyegyenlőség érdekében (31%)
- A szakszervezet nem csinál semmit (30%)
- A szakszervezet csak egy szocialista maradvány (15%)
- A szakszervezet kiszolgálja a hatalmi gépezetnek (16%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén kifejezetten szakszervezet ellenesek, míg mások a szakszervezetről, mint intézményről inkább pozitívan vélekednek.

KARRIER, ANYAGI ÉS FOGLALKOZTATÁSI BIZTONSÁG

A „Karrier, anyagi- és foglalkoztatási biztonság” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 50%) az alábbi változókból hoztuk létre (elégedettség %):

Mennyire elégedett az alábbiakkal?

- Jelenleg biztosított életszínvonallal (42%)
- Élettervek megvalósítási esélyeivel (52%)
- Munkabérrel (24%)
- Munkabér mellett megkereshető jövedelemmel (29%)
- Az intézet menedzsmentjével (57%)
- Foglalkoztatási biztonsággal (56%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén inkább biztonságosnak érzik a munkahelyi kilátásaikat, míg mások bizonytalanok a jövőjükkel szemben.

MÁSODLAGOS SZAKMAISÁG

A „Másodlagos szakmaiság” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 48%) az alábbi változókból hoztuk létre: (egyetértés %):

- Ez egy olyan munkahely, ahol szakmai tudás és a munkavégzés minősége határozza meg az előrelépést és a megbecsültséget (66%)
- Ez egy olyan munkahely, ahol az összeköttetések és a jó kapcsolatok határozzák meg az előrelépést és a kutatási forrásokhoz való hozzájutást (28%)
- Ez egy olyan munkahely, ahol teljesen magamra vagyok utalva, senkitől sem számíthatok segítségére (12%)
- Ez a munkahely egy igazi tudományos műhely (61%)
- Ez a munkahely egy szétesett intézet, ahol sokan csak a saját pecsenyéjüket sütögetik (13%)
- Ez egy hierarchikus, merev intézet, ahol az innovativitás háttérbe szorul (12%)
- Ezen a munkahelyen nincsenek meg az alapfeltételek a színvonalas tudományos kutatáshoz (10%)
- Ezen a munkahelyen korrekt, tudományos minősítési rendszer hiányában a szakmaiság másodlagos (8%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén úgy tekintenek a munkahelyükre, mint egy régi, merev struktúrájú, színvonalatlan, feudalisztikus intézményre, ahol a kutatók magukra maradnak és a szakmaiság csak másodlagos, míg mások szerint a munkahelyük inkább egy tudományos műhely és nem osztják a lázadók véleményét.

NŐK POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓJA

A „Nők pozitív diszkriminációja” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 38%) az alábbi változókból hoztuk létre: (egyetértés %):

- Fontos lenne a gyermekes, tudományos fokozattal rendelkező kutatónők pozitív diszkriminációja vezetői álláshelyek betöltése esetén (24%)
- Szükséges a kisgyermeküket nevelő doktoranduszok esetében külön szervezett támogatói rendszer kialakítása (55%)
- Terjeszteni kell az esélyegyenlőség területén a legjobb gyakorlatra vonatkozó példákat (79%)
- A munkahelyeknek ösztönöznie kell a családbarát intézkedéseket (82%)
- A tudományos területen dolgozó nők többsége munkássága nagy részét, vagy akár egészét másodhegedűsként tölti a kutatás vezetője mellett (23%)
- A "Nők és tudomány" MTA kezdeményezés kapjon folyamatos támogatást a munkahelyemen is (62%)
- Tanácsadórendszert kell létrehozni, amelyben tapasztalt női kutatók segítik fiatalabb kollégáikat pályázatok elkészítésében, ösztöndíjak megszerzésében. (47%)
- A tudományos munkát végző nők számára szakmai szervezeteket és ezek hálózatait kell létrehozni (21%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén inkább a nők pozitív diszkriminációja mellett kardoskodnak, míg mások elégedettek a jelenlegi nemek közötti esélyegyenlőséggel.

NŐK HÁTRÁNYOS HELYZETE

A „Nők hátrányos helyzete” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 59%) az alábbi változókból hoztuk létre (egyetértés %):

- A nők többsége olyan kutatási területen dolgozik, ahol rosszabbak a finanszírozási feltételek (5%)
- A női kutatók fizetése alacsonyabb (9%)
- A nők erősen alulreprezentáltak a K+F vezetői pozíciókban és hiányzik a képességeinknek megfelelő előléptetés (27%)
- Ha mégis jelentősebb pozícióba kerülnek, akkor ahhoz kisebb presztízs javak, kompenzáció mobilitás és tekintély kapcsolódik (15%)
- A kutató nők gyakrabban kapnak „ingyenesen elvégzendő” plusz (pl.: adminisztratív, vendégfogadás, -kísérés) feladatokat (24%)
- A nők karrierlehetőségei korlátozottabbak a munkahelyemen, mint a férfiaké. (18%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén egyértelműen érzékelik a nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetését, míg másoknak ez nem szúr szemet.

KÜLFÖLDI SZAKMAI RÉSZVÉTEL LEHETŐSÉGEIVEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A „Külföldi szakmai részvétel lehetőségei” főkomponenst (megőrzött magyarázó erő: 52%) az alábbi változókból hoztuk létre (egyetértés %):

Mennyire elégedett a következő dolgokkal a munkahelyén?

- Konferenciákon való részvétel és tanulmányutak lehetősége (elégedettek: 60%)
- Pályázati lehetőségek (elégedettek: 35%)
- Ösztöndíjak (elégedettek: 32%)
- Nyelvtanulási lehetőségek (elégedettek: 25%)
- Külföldi munkavállalás lehetőségei (elégedettek: 58%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén elégedettek a külföldi szakmai részvétel lehetőségével, míg mások egyáltalán nem.

LASSÚ ELŐREHALADÁS FAKTOR (1. FAKTOR)

A Lassú előrehaladás (1.) és a kutatóintézetek forráshiánya (2.) változók faktoranalízissel jöttek létre. Jelen esetben a faktorok értelmezése nem különbözik a főkomponensekétől, de az említett két változó függetlennek tekinthető egymástól. Megőrzött magyarázó erő a két faktorra nézve: 40% (rotáció: varimax, amely biztosítja, hogy az adott változó lehetőleg egy és csakis egy faktorhoz tartozzon)

Mennyire tekinthető a kutatói életpálya hátrányainak?

- Kevés kutatói állás (elégedettek: 47%)
- Lassú előrehaladás (elégedettek: 31%)
- Határozott munkaidejű szerződések (elégedettek: 39%)
- Fiatal kutatók továbblépésének nehézségei (elégedettek: 53%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén egyértelműen azt érzik, hogy a munkahelyükön a mobilitási csatornák kifejezetten szűkek, míg mások szerint átjárhatóak.

KUTATÓINTÉZETEK FORRÁSHIÁNYÁNAK ÉRZÉKELÉSE FAKTOR (2. FAKTOR)

Mennyiben tekinthető a kutatói életpálya hátrányainak?

- Infrastrukturális hiányosságok (elégedettek: 53%)
- Kutató intézetek állandó pénzavara (elégedettek: 74%)
- Forrásokhoz való hozzáférés nehézségei (elégedettek 73%)

A fenti változók egy olyan markáns törésvonalat hoznak létre, amely alapján megkülönböztethetünk olyan kutatókat, akik a fenti változók mentén egyértelműen érzékelik a kutatóintézetek pénzihiányát, míg másoknak ez nem szúr szemet.

REGRESSZIÓK

A főkomponensek és a faktorok eloszlásának magyarázatához lineáris regressziókat alkalmaztunk, amelyek a bevont magyarázó változók kontroll alatt tartásával a vizsgált magyarázó változó hatásának nettó értékét mutatja, vagyis kiszűri a zavaró tényezőket.

A modell bővítéséhez egyrészt a stepwise módszert alkalmaztuk, amely segített az interferencia vizsgálatokban, valamint a tolerancia teszt segítségével a multikollinearitás kiküszöbölésében, illetve a homoszkedaszticitás (linearitás vizsgálat) tesztelésében. Emellett minden – a vizsgálatba bevont – változót standardizáltunk (a főkomponensek eleve standardizált változóként léptek be a modellbe), a többi változót pedig közös nevezőre (szórás) hoztuk, így gyakorlatilag a változók úgynevezett z-score-jával dolgoztunk. Ez biztosította azt, hogy a modellekben a standardizálatlan regressziós együtthatók (B) köré számított 95%-os konfidencia intervallum megegyezzen a standardizált regressziós együttható, vagyis a béta (β) köré számolt 95%-os konfidencia intervallummal.

A vizsgálatokat két lépésben, step by step hajtottuk végre. Az első lépésben a függő változót csak kemény változókkal magyaráztuk, ezek a következők voltak: a korból, iskolai végzettségéből, beosztásból, foglalkoztatás jellegéből (mennyire határozzák meg mások a munkáját) létrehozott főkomponens (megőrzött magyarázó erő: 67%) által kifizetett státuszfőkomponens. További kemény változók: az egy projektre jutó összköltségvetésből, a publikációk és tanulmányutak számából, a konferenciákon való részvételből létrehozott teljesítménymintázatok z-score-ja (ordinális skálán mérve), a kérdezett neme, a kérdezett munkaszerződése, a kérdezettnek van-e mellékállása, tagja-e szakmai testületnek, tagja-e valamilyen szakszervezetnek, a kérdezett háztartásának egy főre jutó jövedelme, hogy a kérdezett MTA, vagy nem MTA dolgozó, illetve természettudományos, vagy társadalom, ill. humán tudományi területen dolgozik-e. A második lépésben a modellt kibővítettük a korábban létrehozott attitűdök, vélemények, és egyéni percepciók főkomponenseivel: az integrációval, a megbecsültség ill. depriváció érzésével, a munkateher és stressz percepciójával, a tudományos munka feltételeivel való elégedettséggel továbbá a karrier és anyagi biztonsággal, a másodlagos szakmaiság percepciójával, a nők pozitív diszkriminációjának főkomponensével, valamint a forráshiány, a lassú előrejutás és a külföldi szakmai részvétel lehetőségének változóival.

MUNKAHELYI MEGBECSÜLTSEG REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje (R^2) 9%-os volt. A magyarázó erő ez esetben egy többszörös korrelációs együttható, amely azt méri, hogy a regressziós magyarázó modellben a független változók hány százalékát magyarázzák meg a függő változó heterogenitásának.

A munkahelyi megbecsültséget a kemény változókat kontroll alatt tartva a magas beosztás ($\beta=0.23$), a társadalom, ill. humán tudományok művelése ($\beta= 0.16$) befolyásolja. Harmadikként fontos megemlíteni, hogy a kemény változókat kontroll alatt tartva inkább a nőkre jellemző a megbecsültség percepciója ($\beta= 0.15$).

A második modell magyarázó ereje: $R^2=61\%$

Az attitűdök és vélemények modellbe vonásával a magyarázó erő 61%-ra nőtt. Eszerint azok érzik megbecsülve magukat a munkahelyükön, akiknek a karrierjük, az anyagi és a foglalkoztatási helyzetük biztosítva van ($\beta= 0.67$), a nők ($\beta= 0.35$), a tudományos munka feltételeivel elégedettek ($\beta= -0.3$) és azok a megkérdezettek, akik nem érzik szükségesnek a családostok és a nők esélyegyenlőséget célzó intézkedéseket munkahelyükön ($\beta= -0.22$).

MUNKAHELYI INTEGRÁCIÓ REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2= 8\%$ (többszörös korrelációs együttható)

Az első modell (amelyben csak a háttérváltozók szerepelnek) szerint az említett háttérváltozókat kontroll alatt tartva, csak a státuszváltozó befolyásolja az integrációt, tehát minél magasabb valakinek a négy változó mentén mért státusza (idősebb, magas tudományos végzettségű magas beosztású, mennyire határozzák meg mások a munkáját) annál integráltabb a munkahelyén ($\beta=0.29$).

A második modell magyarázó ereje: $R^2=43\%$

Meg kell jegyeznünk, hogy az attitűdök és vélemények modellbe vonásával több, mint ötszörösére nőtt a modell magyarázó ereje. A második modell szerint az összes eddig említett változót kontroll alatt tartva és emellett az attitűdöket, véleményeket, egyéni percepciókat bevonva, a munkahelyi integrációt legerősebben a külföldi szakmai részvétel lehetősége ($\beta= 0.56$) és a család

és női esélyegyenlőség főkomponens befolyásolja ($\beta = 0.47$). A modell rámutat arra, hogy a nők esetében a munkahelyi integrációhoz és identifikációhoz nem elég a megbecsültség érzése, hiszen fel kell oldani azt a disszonanciát, amit körükben az esélyegyenlőség hiánya és a lassú előrejutás érzése okoz.

MUNKATEHER ÉS STRESSZ REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 3\%$

A munkateher és stressz főkomponens kemény változókkal vizsgált modellje szerint csak a természettudományokat művelőkre jellemző a stressz és a nagy munkaterhez munkahelyi percepciója ($\beta = -0.17$).

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 27\%$

Amennyiben a modellbe bevonjuk az attitűdöket, véleményeket és az egyéni percepciókat a modell magyarázó ereje 27%-ra nő. Eszerint a depriváltakra ($\beta = -0.33$) és a természettudományi területen dolgozókra ($\beta = -0.3$) jellemző a nagy munkateher és stressz percepciója.

TUDOMÁNYOS MUNKA FELTÉTELEIVEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 9\%$

A társadalomtudományi ill. humán területen dolgozók ($\beta = -0.2$) és a magas státuszúak ($\beta = -0.19$) elégedettek munkahelyükön a tudományos munka feltételeivel.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 28\%$

Ha bevonjuk a modellbe az attitűdöket és az egyéni percepciókat, a modell magyarázó ereje 28%-ra nő. Eszerint a tudományos munka feltételeivel való elégedettséget elsősorban azok érzik, akik szerint a munkahelyük egy igazi tudományos műhely ($\beta = 0.36$), illetve akiknek megadatik a külföldi szakmai részvétel lehetősége ($\beta = -0.28$).

KARRIER, FOGLALKOZTATÁSI ÉS AZ ANYAGI BIZTONSÁG PERCEPCIÓJÁNAK REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 13\%$

A kemény változók közül a magas státusz ($\beta = 0.3$) és a társadalom, ill. humán tudományi területen való munkavégzés ($\beta = 0.17$) befolyásolja a karrier, foglalkoztatási és anyagi biztonságérzet kialakulását.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 70\%$

Amennyiben az egyéni percepciókat is bevonjuk a modellbe a magyarázó erő 70%-osra ugrik. A karrier lehetőséget, az anyagi és foglalkoztatási biztonság érzését eszerint a megbecsültség percepcióját átélők ($\beta = 0.41$), a magas beosztásúak ($\beta = 0.31$), azok, akik munkahelyüket igazi tudományos műhelynek látják ($\beta = -0.25$), akiknek van más munkájuk, mellékállásuk ($\beta = -0.17$) és a férfiak ($\beta = -0.17$) érzékelik elsősorban.

MÁSODLAGOS SZAKMAISÁG PERCEPCIÓJÁNAK REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 5\%$

A háttérváltozók 5%-ot magyaráznak a másodlagos szakmaiság főkomponens szórásából. Eszerint a természettudományi területen dolgozókra érvényes a másodlagos szakmaiság percepciója ($\beta = -0.22$).

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 52\%$

Azonban ha bevonjuk az attitűdöket, egyéni percepciókat, akkor több mint tízszeresére, 52%-ra ugrik a modell magyarázó ereje. Eszerint akik pesszimistán látják karrierjüket, anyagi és foglalkoztatási biztonságukat ($\beta = -0.56$), akik elégedetlenek a tudományos munka feltételeivel munkahelyükön ($\beta = 0.27$), akik szakmai testületnek és folyóirat szerkesztő bizottságának tagjai ($\beta = -0.25$) és a magasabb egy főre jutó jövedelemmel rendelkezők ($\beta = 0.19$) érzékelik, hogy a szakmaiság csak másodlagos a munkahelyükön.

NŐK POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓJÁNAK REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 15\%$

Eszerint a szerényebb anyagi helyzetű háztartások tagjai ($\beta = -0.27$), a nők ($\beta = 0.23$) és a szakszervezeti tagok ($\beta = -0.22$) mutatják a családosok és a nők esélyegyenlőségét szorgalmazó attitűdöt.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 53\%$

Azonban ha bevonjuk az egyéni percepciókat, akkor a modell magyarázó ereje 53%-ra nő. Az integráltabb kutatók ($\beta = 0.47$), a nők ($\beta = 0.34$), és azok, akiknek nem adatik meg a külföldi szakmai részvétel lehetősége ($\beta = -0.34$) valamint a szakszervezeti tagok ($\beta = -0.28$), a szerényebb körülmények között élők ($\beta = -0.27$), az MTA kutatók ($\beta = -0.22$) és azok, akik nem érzékelik a kutatóintézetek állandó pénzzavarát, a források hiányát ($\beta = -0.19$) mutatják a családosok és a nők esélyegyenlőségét szorgalmazó attitűdöt.

KUTATÓINTÉZETI FORRÁSHIÁNY ÉRZÉKELÉSÉNEK REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 11\%$

A forráshiány percepciója elsősorban a természettudományi területen dolgozókra ($\beta = -0.21$), a magasabb teljesítményt nyújtókra ($\beta = 0.19$) és a szerényebb anyagi körülmények között élőkre ($\beta = -0.16$) jellemző.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 10\%$

Amennyiben az egyéni percepciókat is bevonjuk a modellbe a modell magyarázó ereje lecsökken 10%-ra és egyedül a szerényebb anyagi körülmények között élők őrzik meg magyarázó erejüket a modellben ($\beta = -0.31$).

LASSÚ ELŐREJUTÁS PERCEPCIÓJÁNAK REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 11\%$

A lassú előrejutás percepcióját az alacsonyabb státuszúak ($\beta = -0.2$), a szerényebb anyagi körülmények között élők ($\beta = -0.14$), és a nők ($\beta = 0.13$) érzékelik.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 34\%$

Ha bevonjuk az attitűdöket és az egyéni percepciókat a magyarázó erő 34%-ra nő és két változó marad benn a modellben: a karrier és anyagi biztonság, valamint a státusz. Tehát azokra jellemző a lassú előrelépés percepciója, akik a karrierjüket, anyagi és foglalkoztatási biztonságukat pesszimistán látják ($\beta = -0.36$) és akik alacsonyabb státuszúak ($\beta = -0.31$).

KÜLFÖLDI SZAKMAI RÉSZVÉTELI LEHETŐSÉG PERCEPCIÓJÁNAK VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 11\%$

A kemény változók mentén, a külföldi szakmai részvétel lehetőségének érzékelését a státuszváltozó és a mellékállás változója befolyásolja. Eszerint a magasabb státuszúak ($\beta = 0.21$), és a mellékállással rendelkezők ($\beta = -0.21$) elégedettebbek a külföldi szakmai részvétel lehetőségeivel.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 45\%$

Ha bevonjuk a modellbe az egyéni percepciókat, a modell magyarázó ereje 45%-os lesz. Eszerint az integráció percepciója, a nők pozitív diszkriminációja főkomponens és a tudományos munka feltételeivel való elégedettség magyarázza a külföldi szakmai részvétel lehetőségével való elégedettséget. Tehát az integráltakra ($\beta = 0.53$), a tudományos munka feltételeivel elégedettekkel ($\beta = -0.29$) és a nők pozitív diszkriminációját NEM támogatókra ($\beta = -0.41$) jellemző a külföldi szakmai részvétel lehetőségeivel való elégedettség.

SZAKSZERVEZET ELLENESSÉG/SZIMPÁTIA REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2 = 4\%$

Az első modell szerint a szakszervezeti szimpátiát a szakszervezeti tagság változó befolyásolja ($\beta = 0.21$), eszerint a szakszervezeti tagokra jellemző a szakszervezeti szimpátia percepciója.

A második modell magyarázó ereje: $R^2 = 50\%$

Ha bevonjuk a modellbe az egyéni percepciókat is, a modell magyarázó ereje több mint tízszeresére, 50%-ra nő. A második modell szerint a szakszervezeti szimpátia percepcióját a szakmaisággal való elégedettség főkomponense, a mellékállás megléte, a munkaszerződés jellege és

a teljesítménymintázat főkomponens magyarázza. Tehát a munkahelyi szakmaisággal elégedettek (β= 0.57), a mellékállással nem rendelkezőkre (β= - 0.33), a határozott idejű szerződéssel rendelkezőkre (β= -0.39) és az alacsonyabb teljesítményű kutatókra (β= -0.33) jellemző a szakszervezeti szimpátia percepciója.

TELJESÍTMÉNYMINTÁZATOK

Mint korábban említettük, a teljesítménymintázatokat az egy projektre jutó költségvetés, a publikációk száma, a tanulmányutak és a konferencia-részvétel gyakorisága mentén alakítottuk ki. A magasabb teljesítmény a következő változókkal korrelált:

- Idősebb, magasabb tudományos végzettségű kutatók
- Dolgozott külföldön, tanított egyetemen
- Magasabb beosztás, határozatlan idejű munkaszerződés
- Önálló kutató, kevesebb időt kell a munkahelyén töltenie
- Vezető, van mellékállása
- Tagja szakmai szervezetnek
- Magasabb havi nettó jövedelem
- Integrált, karrierje-anyagi és foglalkoztatási biztonsága megkérdőjelezhetetlen

TELJESÍTMÉNYMINTÁZATOK REGRESSZIÓS VIZSGÁLATA

Az első modell magyarázó ereje: $R^2=16\%$

Az első modell szerint a magasabb státuszúak (β=0.23), a szakmai testületi tagsággal (β=-0.19), és a mellékállással rendelkezők (β=-0.12) nyújtanak a teljesítménymintázatok dimenziói mentén magasabb teljesítményt.

A második modell magyarázó ereje: $R^2= 9\%$

Az attitűdök, percepciók modellbe vonásával a magyarázó erő 9%-osra csökken és csak a magasabb státusz marad a modellben ($\beta = 0.3$).

A TELJESÍTMÉNYMINTÁZATOK SEGÍTSÉGÉVEL LÉTREHOZOTT KLASZTEREK

Klaszteranalízis segítségével hoztuk létre az akadémiai kutatók stratifikációs modelljét. Három fő „réteget” tudunk megkülönböztetni az alábbi jellemzők alapján:

1. klaszter - **magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak**: 141 fő (súlyozva 123 fő), átlagos integráció, inkább depriváció és a jelenlegi tudományos munkavégzés körülményeivel való elégedetlenség jellemző rájuk, a foglalkoztatási-, anyagi- és karrier biztonságuk alacsonyabb, középkorúak, átlagos tudományos végzettségűek, magasabb beosztásúak, és kifejezetten magas teljesítményt nyújtanak.
2. klaszter - **negatívan privilegizált fiatalok**: 155 fő (súlyozva 137 fő), dezintegráció és , depriváció jellemző körükben, , elégedetlenek a tudományos munkavégzés körülményeivel, karrier, anyagi és foglalkoztatási biztonságukat illetően pesszimisták, fiatalok, alacsonyabb tudományos végzettségűek, alacsony beosztásúak, alacsony teljesítményűek.
3. klaszter - **(multi)pozicionális elit** : 65 fő (súlyozva 78 fő), integráció, megbecsültség jellemző rájuk, elégedettek a jelenlegi tudományszervezéssel, karrierjük, foglalkoztatási és anyagi biztonságuk magas, tipikusan idősebbek, magas tudományos végzettségűek, magas beosztásúak, magas teljesítményűek.

A RÉTEGEK JELLEMZŐI: NEM SZERINTI BONTÁS

A pozicionális idősebb elit tagjainak többsége (87%), a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak több mint háromötöde (69%) férfi, a negatívan privilegizált fiatalok között 59% a férfiak aránya.

JELENLÉGI MUNKAERŐ-PIACI POZÍCIÓ

A pozicionális elit tagjai bírnak a legtöbb külföldi munkatapasztalattal (25%), ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak külföldi munkatapasztalata (20%). Ezekről az értékektől jelentősen elmarad a harmadik klaszter külföldi munkatapasztalata: a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 4%-a nyilatkozott úgy, hogy dolgozott már külföldön. A vezetői pozícióban dolgozók jelentős része a pozicionális idősebb elit tagjai közül kerül ki, 81%-uk tölt be vezetői pozíciót. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 49%-a, míg a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 6%-a nyilatkozott úgy, hogy vezetői pozícióban dolgozik. A pozicionális elit tagjainak 77%-a, a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 49%-a, negatívan privilegizált elégedetlen fiataloknak pedig 32%-a rendelkezik határozatlan munkaidejű szerződéssel. A pozicionális idősebb elit túlnyomó többsége (93%) tagja szakmai testületnek, vagy folyóirat szerkesztő bizottságának, ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak csoportjának 82%-os szakmai testületi tagságra vonatkozó aránya. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok csoportja ettől valamelyest elmarad, 53%-uk nyilatkozott úgy, hogy szakmai testületnek, vagy folyóirat szerkesztő bizottságának tagja. A pozicionális idősebb elit tagjaira jellemző leginkább, hogy van mellékállásuk (58%). A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 42%-ának, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 30%-ának van más munkája, mellékállása, vállalkozása, vagy oktatói feladata.

JÖVEDELEM

A pozicionális idősebb elit tagjainak a főmunkahelyi (227 781 Ft), a főmunkahelyhez köthető egyéb kutatómunkából származó (74 697 Ft) és a főmunkahelyhez nem köthető mellékkeresete (142 855 Ft) is a legmagasabb a három klaszter közül. A pozicionális elit tagjainak jövedelmét a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak csoportjának jövedelme követi mind három jövedelmi kategóriában. A magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak havi átlag főmunkahelyi jövedelme 178 361 Ft, főmunkahelyhez köthető egyéb kutatómunkából származó átlag havi jövedelmük 50 190 Ft, átlag havi mellékkeresetük 71 142 Ft. A főmunkahelyi, a főmunkahelyhez köthető egyéb kutatómunkából származó és a főmunkahelyhez nem köthető mellékkereset tekintetében a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok csoportja alul marad a pozicionális elit és magas teljesítményű középkorúak csoportjával szemben is, főmunkahelyi havi átlag keresetük 13

1.517 Ft, főmunkahelyhez köthető egyéb kutatómunkából származó átlag havi jövedelmük 40 997 Ft, havi átlagos mellékkeresetük 64 929 Ft. Legoptimistábban a pozicionális idősebb elit tagjai látják anyagi helyzetüket, ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak percepciója anyagi helyzetükről, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok látják a legnegatívabban jelenlegi anyagi helyzetüket, de még ez a csoport is a „beosztással jól kijönnek” kategóriába sorolható. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok látják anyagi helyzetük változását a legoptimistábban az elmúlt 5 évre nézve. A pozicionális elit tagjainak anyagi helyzetük változására vonatkozó percepciót a „körülbelül ugyanolyan” maradt vélemény jellemzi. Legnegatívabbnak a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak látják az elmúlt 5 évben az anyagi helyzetükben bekövetkezett változásokat. A jövőre vonatkozó várakozások is hasonlóan alakulnak e klaszter esetében :negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok látják anyagi helyzetük változását a legoptimistábban az elkövetkezendő 5 évre nézve. A pozicionális elit tagjainak anyagi helyzetük változására vonatkozó percepciót a „körülbelül ugyanolyan” marad vélemény jellemzi. Legnegatívabb várakozásaik a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúaknak van az elkövetkezendő 5 évre nézve.

A kereseti igény is a jövedelemhez hasonlóan alakul, legmagasabb kereseti igénnyel mind az állami (463 642 Ft), mind a versenyszférában (635 995 Ft) a pozicionális idősebb elit tagjai rendelkeznek, ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak kereseti igénye (állami szférában: 368 561Ft, versenyszférában: 527 855 Ft). A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok kereseti igénye a legalacsonyabb mind az állami (237 768 Ft), mind a versenyszférában (367 652 Ft).

Az egy főre eső jövedelem tekintetében is a pozicionális idősebb elit tagjai rendelkeznek a legmagasabb jövedelemmel (183 057 Ft), ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak egy főre jutó jövedelme (126 879 Ft). Legalacsonyabb az egy főre jutó jövedelem a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok esetében (110 629 Ft). A pozicionális idősebb elit tagjai rendelkeznek a legmagasabb átlagos háztartás jövedelemmel (452 224 Ft), ezt

követi a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak háztartásának átlag jövedelme (348 133 Ft), legalacsonyabb átlag jövedelemmel a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok rendelkeznek (256 564 Ft).

MUNKAHELYI PERCEPCIÓK

A pozicionális elit tagjaira nem jellemző a nagy munkateher és a stressz percepciója. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúakra jellemző leginkább a nagy munkateher és a stressz érzékelése, ehhez közelít a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok munkateherre vonatkozó percepciója. A három klaszter közül csak a pozicionális elit tagjai mondhatóak elégedettnek munkatársi kapcsolataikkal, munkahelyük családbarát jellegével és a kutatói szabadsággal. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak a leginkább elégedetlenek a munkatársi kapcsolataikkal, munkahelyük családbarát jellegével és a kutatói szabadsággal. Csak pozicionális elit tagjai érzik úgy, hogy munkahelyük igazi tudományos műhely. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak és a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok egyaránt úgy érzik, hogy munkahelyükön a szakmaiság csak másodlagos.

TELJESÍTMÉNYKÖZPONTÚSÁG

A három klaszter közül csak a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok szorgalmazzák a közalkalmazott státusz eltörlését, a határozott idejű munkaszerződések bevezetését és az egységes teljesítmény alapú értékelést és bérezést.

NŐK POZITÍV DISZKRIMINÁCIÓJA

A pozicionális idősebb elit tagjai nem szorgalmazzák munkahelyükön a családostok, nők esélyegyenlőségét célzó intézkedéseket, míg a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalokra és a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúakra jellemző a családbarát intézkedéseket, nők esélyegyenlőségét támogató attitűd.

KUTATÓINTÉZETEK FORRÁSHIÁNYÁNAK ÉRZÉKELÉSE

A pozicionális idősebb elit tagjaira nem jellemző a kutató intézetek állandó pénzzavarának, a forrásokhoz való hozzáférésnek az érzékelése. A forráshiány percepciója leginkább a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúakra jellemző, ehhez közelít a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok pénzhiányra vonatkozó percepciója.

LASSÚ ELŐREJUTÁS

A pozicionális idősebb elit tagjaira nem jellemző a lassú előrejutás, a továbblépés nehézségeinek érzékelése. A lassú előrejutás percepciója leginkább a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúakra jellemző, ehhez közelít a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok előrejutásra vonatkozó percepciója.

KÜLFÖLDI SZAKMAI RÉSZVÉTEL LEHETŐSÉGE

A három klaszter körül csak a pozicionális idősebb elitre jellemző a külföldi szakmai részvétel lehetőségeivel való elégedettség. A külföldi szakmai részvétel lehetőségeivel a negatívan privilegizált fiatalok legelégedetlenebbek, ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak percepciója a külföldi szakmai részvétel lehetőségeiről.

MUNKAHELYI ÉRDEKVÉDELEM

A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok csoportjára jellemző leginkább (49%) az a percepció, hogy munkahelyükön a közvetlen főnökük képviseli legjobban az érdekeiket. A magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak csoportjának 27%-a, a pozicionális idősebb elit 20%-a nyilatkozott úgy, hogy munkahelyén a közvetlen főnöke védi meg legjobban az érdekeit. A pozicionális idősebb elitre jellemző leginkább (20%) az a percepció, hogy a munkahely vezetője, igazgatója védi meg legjobban az érdekeit. A magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak 8%-a, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 11%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkahely igazgatója, vezetője védi meg legjobban az érdekeit. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúakra jellemző leginkább (58%), hogy úgy érzik, hogy munkahelyükön saját maguk védik meg legjobban az érdekeiket, ehhez közelít a pozicionális idősebb elit vélekedése (51%). A negatívan

privilegizált elégedetlen fiatalok 38%-a nyilatkozott úgy, hogy saját maga védi meg legjobban az érdekeit munkahelyén.

KUTATÓI MINŐSÍTÉS

A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 56%-a, a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 22%-a, a pozicionális idősebb elit 5%-a nem minősített kutató. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 44%-a, a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 30%-a, a pozicionális idősebb elit 3%-a PhD végzettséggel rendelkező, de kinevezés nélküli kutató. A pozicionális idősebb elit tagjainak többsége (92%) minősített kutató. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 48%-a minősített kutató. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok csoportjából nem kerül ki minősített kutató.

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG

A szakszervezeti tagság leginkább a pozicionális elit tagjaira jellemző, 24%-uk rendelkezik szakszervezeti tagsággal, ehhez közelít a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak aránya, 24%-uk nyilatkozott úgy, hogy szakszervezeti tag. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok csoportjára jellemző a legkevésbé (11%) a szakszervezeti tagság. A pozicionális idősebb elit 55%-a nyilatkozott úgy, hogy korábban már volt szakszervezeti tag, de kilépett, a magas teljesítményű, elégedetlen középkorúak 44%-a, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 5%-a volt már szakszervezeti tag.

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG MOTÍVUMAI

A pozicionális idősebb elit tagjainak 66%-a, a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 64%-a, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 25%-a nyilatkozott úgy,

hogy megszokásból tagja a szakszervezetnek. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 49%-a, a pozicionális idősebb elit tagjainak 19%-a, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 15%-a nyilatkozott úgy, hogy szolidaritásból tagja a szakszervezetnek. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 58%-a, a pozicionális idősebb elit tagjainak fele, a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak több mint egyharmada (36%) a szakszervezet fontosságát jelölte meg szakszervezeti tagságának motívumaként. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok közel fele (46%), a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak közel egyharmada (32%), a pozicionális idősebb elit tagjainak 17%-a érdekképviseleti okokat jelölt meg szakszervezeti tagságának motívumaként.

SZAKSZERVEZETTŐL VALÓ TÁVOLMARADÁS MOTÍVUMAI

A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak kevesebb, mint kétharmada (60%), a pozicionális idősebb elit tagjainak több mint a fele (54%), a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok több mint egyharmada (35%) a szakszervezet súlytalan voltát jelölte meg a szakszervezeti tagságtól való távolmaradásának motívumaként. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok több mint fele (59%), a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 42%-a, a pozicionális idősebb elit tagjainak 37%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem tagja szakszervezetnek, mert sosem keresték meg a szakszervezet részéről. A pozicionális idősebb elit tagjaira jellemző leginkább (38%) az a percepció, hogy munkahelyükön nincs szükség szakszervezetre. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak egynegyede, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 16%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem szakszervezeti tag, mert munkahelyén nincs szükség szakszervezetre. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok kétharmada (66%), pozicionális idősebb elit tagjainak közel egyharmada (30%), a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 29%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem szakszervezeti tag, mert nem tud semmit a szakszervezetről. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 17%-a, a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 11%-a, a pozicionális idősebb elit tagjainak 2%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem szakszervezeti tag, mert sajnálja a tagdíjra a pénzt.

SZAKSZERVEZET ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK IGÉNYLÉSE

A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok és a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak közel azonos arányban (82-83%) igényelnének térítésmentes jogi képviseletet munkaügyi problémák esetén. A pozicionális idősebb elit tagjainak közel kétharmada (63%) igényelné a térítésmentes jogi képviselet szolgáltatását. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok közel kétharmada (64%), a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak egyharmada (33%), a pozicionális idősebb elit tagjainak 24%-a igényelne kedvezményes árú intenzív angol nyelvtanfolyamot külföldi helyszíneken. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok és a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak közel azonos arányban (84-87%) igényelnék a jogszabály változtatásokról, pályázatokról való tájékoztatás szolgáltatását. A pozicionális idősebb elit tagjainak több mint kétharmada (68%) igényelné a tájékoztatást jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról. A negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok kétharmada (66%), a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak közel fele (49%), a pozicionális idősebb elit tagjainak 26%-a igényelné a programok, konferenciák, szakmai kirándulások szolgáltatást.

HELYI SZAKSZERVEZET MUNKÁJÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A pozicionális idősebb elit tagjaira jellemző leginkább a szakszervezettel való elégedettség, 29%-uk mondható elégedettnek a helyi szakszervezet munkájával. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 17%-a, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 11%-a elégedett a helyi szakszervezet munkájával.

ESÉLYEGYENLŐSÉG

A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak 48%-a, a pozicionális idősebb elit 39%-a, a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalok 21%-a hallott már az Európai Kutatói Kartáról.

DISZKRIMINANCIA ANALÍZIS

A diszkriminancia analízis segítségével a három akadémiai kutató réteget szeretnénk az esélyegyenlőség támogatása, a másodlagos szakmaiság, a szakmai előrejutás lehetősége, valamint a munkahelyi stressz és munkateher dimenziói mentén minél jobban elkülöníteni egymástól.

Az első függvény az esélyegyenlőség függvénye, két független változó szerepel benne: a családi és női esélyegyenlőség és a „mennyire elégedett az esélyegyenlőséggel a munkahelyén” változó z-score-ja. A saját értékeknél a kanonikus korrelációk csupán egy diszkrimináló függvényt sejtetnek létezni, amit aztán a Wilks' lambda meg is erősít. A függvény pozitív végén azokat találjuk akik, elégedettek a munkahelyükön az esélyegyenlőséggel, és így nem hívei a nők pozitív diszkriminációjának. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak átlag értéke ezen a diszkrimináló függvényen (-0.11), ami azt jelzi, hogy ők inkább elégedetlenek a munkahelyen az esélyegyenlőséggel és szorgalmazzák a nők pozitív diszkriminációját, ez még inkább jellemzi a negatívan privilegizált elégedetlen fiatalokat (a diszkrimináló függvény átlaga : -0.27). Ugyanakkor a pozicionális idősebb elitre az a fajta attitűd jellemző, miszerint általában véve elégedettek a munkahelyükön az esélyegyenlőséggel és a nők pozitív diszkriminációját nem tartják indokoltnak (0.72).

Második modell

Ebben a modellben a másodlagos szakmaiság, a nagy munkateher és stressz és a lassú előrejutás főkomponensek által kifizített diszkrimináló magyarázó teret vizsgáltuk. Itt is egy diszkrimináló függvényt talált a program, amely szerint a diszkrimináló függvény pozitív végén a másodlagos szakmaisággal, a lassú előrejutással egyetértő, sokat dolgozó, stressznek kitett munkavállalók vannak, úgyis mondhatnánk, hogy míg az első modellben egy esélyegyenlőség függvényt feszítettünk ki, addig ez utóbbi egy frusztráció függvényt feszít ki. A magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak (0.35) a legfrusztráltabbak, őket követik a negatívan

privilegizált, elégedetlen fiatalok (0.26), míg a pozicionális idősebb elitre az e dimenziók mentén jelentkező frusztráció teljes hiánya jellemző (-1.1).

A következő lépésben a két diszkrimináló függvényt együtt raktuk be egy új diszkriminancia analízisbe, ahol az esélyegyenlőség és a munkahelyi frusztráció által kifeszített magyarázó térre voltunk kíváncsiak. Itt is egy szignifikáns diszkrimináló függvényt találtunk, amelynek a pozitív végén a frusztrált, de a nőket pozitívan diszkrimináló emberek, míg a negatív végén a munkahelyi feltételekkel és az esélyegyenlőséggel elégedett embereket találjuk. Eszerint a magas teljesítményű középkorúakra inkább a frusztráció és a nők pozitív diszkriminációjának támogatása jellemző (0.4), ugyanez kicsit kisebb erősséggel igaz az elégedetlen fiatalokra (0.28), ugyanakkor a pozicionális idősebb elitre az általános munkahelyi- és esélyegyenlőséggel való elégedettség jellemző (amely ugyanakkor a nőket a nem diszkriminálja pozitívan) (-1.22).

ÖSSZEFOGLALÁS

Kutatónak lenni jó. Kutatónak lenni rossz. Mindkét állítás igaz. Nem mindegy ki, hol mit, mennyiért és hogyan kutat. Felmérésünk egyik legfontosabb eredménye az, hogy mélyen megosztott a kutatói társadalom, szegmentált belső csoportok találhatók a kutatók között.

Már kutatóvá válni sem olyan egyszerű. Átlagos vagy jobb családi anyagi háttér, az átlagosnál magasabban képzett szülők, fővárosban vagy legalábbis városi iskolákban elkezdett iskolai életút jellemző a magyar kutatókra. Azt is látjuk, hogy az oktatás demokratizációja nem járt együtt a kutatói rekrutáció demokratizálódásával: minél fiatalabb egy kutató, annál nagyobb a valószínűsége, hogy jómódúbb családból származik. De lehet, hogy csak annak nyomát látjuk, hogy a 45 utáni nagy társadalmi rendszerváltás okozta mobilitási hullám elültével „helyreállt” a dolgok szokott rendje, s jó anyagi hátterű, magasán iskolázott városi szülők gyermekei válnak kutatókká.¹³⁶

Adataink mutatják azt is, hogy másképpen is zárt a magyar kutatói társadalom. Valószínűleg a magába zárkózó szocialista társadalom öröksége, hogy alig találunk a kutatók között olyat, aki külföldi egyetemen végzett volna, s ott szerzett volna diplomát. Vagy ha igen, akkor még mindig többen végeztek a ma kutatói közül a Szovjetunióban, mint valamelyik „nyugati” egyetemen. Ez a zártság azért is megdöbbentő, mert a megkérdezettek több mint fele vélekedik úgy, hogy ígéretes tudományos karriert elsősorban külföldön lehet megalapozni. De lehet, hogy adatainkban az tükröződik vissza, hogy az a mai fiatal, aki kijutott egy „nyugati” egyetemre már nem jött haza, hanem kint maradt, vagy ha haza is jött, már visszamenekült, jobb esetben a közszféra kutatóintézeteihez képest jóval magasabb fizetéseket kínáló versenyszférában helyezkedett el.

Más adatok is mutatják a kutatói világ zártságát. Az egyetemekről szinte nyílegyenesen vezet az út egyetemi-kutatói világba. Maximum egy-két államigazgatási-közalkalmazotti állomás fordult

136 Néha egy egy interjú részlet többet elmond számok tömkelegénél. Egyik interjúalanyunknak, társadalomtudományi területen, mikor panaszkodott, hogy fiatal kutatóként nem tud megélni, kutatásvezetője ezt vetette oda: ha valaki tudós akar lenni, akkor olyan jó módú családi hátterének kell lennie, amely képes fedezni az életpályára való ráállás „költségeit”.

elő a kutatók életútjában. Mindössze a kutatók 14%-a fordult meg a versenyszférában munkavállalóként. Elképzelhető, hogy a versenyszférában szerzett munkatapasztalatok hiánya is hozzájárulhat ahhoz, hogy alacsony intenzitású a tudományos élet és a gazdasági szereplők, a vállalatok közötti K+F együttműködés. Gyakorlati tapasztalatok híján lehetséges, hogy a kutatók nehezebben tudnak igazodni a vállalatok elvárásaihoz, problémáihoz és működési módjához.

Még szerencse, hogy tanulmányút, konferencia, s időnként munkavállalás céljából, főleg ha valaki természettudományban kutat, ki lehet jutni külföldre, s ez oldja a zártságot. Ugyanakkor egy szűkebb kutatói elit számára igaz csak ez a lehetőség. A kutatók nagy része számára nincs nyitva ez az út, - vagy nem él a számára nyitott lehetőséggel. Mindkét állítás igaz lehet. A megkérdezettek több mint fele elégedett azokkal a lehetőségekkel, amelyeket a tudomány világa kínál konferenciákra való kiutazásra, tanulmány utakon való részvételre, külföldi munkavállalásra, bár kevesen használják ki ténylegesen ezeket a lehetőségeket.

Zártság-nyitottság, lehetőségek – és ki nem használt lehetőségek.. Mi az oka ennek a kettőségnek? Mennyire jellemző ez más területeken is a magyar kutatói társadalomra?

Kutatásunk azt mutatja, hogy ennek a kettőségnek az egyik legfontosabb „külső” oka az alulfinanszírozottság. Pontosabban szólva, kutatásunk azt mutatja, hogy a kutatók egyik legfontosabb problémája az alulfinanszírozottság, amely megjelenik az alacsony fizetésekben, a rossz kutatási feltételekben, s a jórészt kényszeredetten vállalt munkahelyen kívüli jövedelem-maximalizáló stratégiákban.

Az alulfinanszírozottság kielezi a kutatói társadalmon belüli törésvonalakat. Kutatásunk azt is kimutatja, hogy a magyar kutatói társadalmat át-meg átszelik törésvonalak. Ahogy ez szokott lenni minden társadalomban, a kutatói társadalomban is megfigyelhető, hogy az előnyök összeadódnak, s a hátrányok halmozódnak. S megfigyelhető a státuszinkonzisztencia is. Sok kutatónak egyes területeken előnyei, más területeken hátrányai vannak. Előnyök –hátrányok egyedi konfigurációi sajátos csoportokat rajzolnak ki.

Az objektív mutatók mellett az elégedettség-elégedetlenség szubjektív percepcióját is igyekeztünk megragadni. Az egyéni elégedettség-elégedettség szubjektív percepciója adja meg a hideg objektív mutatók által kimutatott előnyös-hátrányos helyzetet jelző szociológiai kategóriák igazi tartalmát. Jelzi, mely munkavállalói csoportok elégedetlenek helyzetükkel relatív jó helyzetük

ellenére is, s mely munkavállalói csoportok elégedettek azzal, amit a lehetőségek lehetővé tettek számukra relatíve rosszabb helyzetük ellenére. Objektív mutatók és személyes vélemények együttese révén nemcsak a kutatói társadalmat megosztó belső törésvonalakat igyekeztünk kimutatni, hanem azt is mit és miért látnak rosszul működni az egyes csoportok a magyar tudományos élet világában. Ezt különösen fontosnak tartottuk, mert ennek révén reméltünk segítséget adni abban, hogyan lehet olyan szakszervezeti stratégiát kialakítani, amely egyszerre segítheti a szakszervezeteket abban, hogy ágazati kollektív tárgyalások során olyan kérdéseket vessenek fel, amelyek fontosak a munkavállalók számára, s ennek révén növelhessék legitimitásukat, presztízst a munkavállalók szemében, s meg tudjanak erősödni. Nem utolsó sorban abban is bízunk, hogy ha a magyar tudományos élet irányítói és a szakszervezetek között alapos, kölcsönös együttműködésen alapuló tárgyalás kezdődik a kutatókat szorító problémák megoldása érdekében: ennek révén kölcsönösen nyerhetnek a tárgyalásokból.

A MAGYAR KUTATÓ: KÖSZÖNÖM, JÓL MEGVAGYOK...

Kutató intézetben jó dolgozni. Legalábbis ami az emberi kapcsolatok minőségét illeti. A válaszadók több mint háromnegyede elégedett a munkahelyén a munkatársi kapcsolataival, a főnökéhez való kapcsolatával. A válaszadók közel háromnegyede erősen kötődik a munkatársaihoz, munkahelyi csoportjához, valamint a munkahelyéhez, majdnem kétharmada erős kötődést mutat a szakmabeliek iránt. A megkérdezettek kevesebb, mint egyhatede tekinti a kutatói életpálya hátrányának a felettesek, kollégák akadékoskodását. Szintén jó dolgozni egy kutatóintézetben családbarát jellege miatt. A megkérdezettek kétharmada mondható elégedettnek munkahelyének családbarát jellegével, munkahelyén az esélyegyenlőséggel. Áttételesen a családbarát jelleg része az is, hogy a megkérdezettek több mint háromnegyede elégedett a munkahelyre való bejárással.

Kutató intézetben jó dolgozni. A megkérdezettek több mint kétharmada elégedett a kutatási szabadsággal,¹³⁷ s a megkérdezettek mindössze 6% tartja a munkáját unalmasnak.

137 A TUDOSZ szervezési területéhez tartozók 86%-a elégedett a kutatási szabadsággal!

Kutatóintézetben dolgozni rossz. A munkáját értelmesen és jól akarni végző kutatók, vagyis a kutatók nagy többsége, szempontjából a hazai kutatói lét legtöbbet említett hátrányai a kutatásfinanszírozás szomorú állapotához, s az emiatti szegényes helyzethez kapcsolódik. A megkérdezettek háromnegyede a kutatóintézetek állandó pénzzavara, a forrásokhoz való hozzáférés nehézségei miatt elégedetlen. A válaszadók több mint fele problémának tartja az infrastrukturális hiányosságokat. A megkérdezettek 10%-a gondolja úgy, hogy nincsenek meg a munkahelyén az alapfeltételek a színvonalas tudományos kutatáshoz. Különösen jellemző ez a természettudományi területeken dolgozó kutatókra, ahol a tudományos infrastruktúra elengedhetetlen feltétele a tudományos eredmények elérésének. A válaszadók csupán egyharmada elégedett a pályázati lehetőségekkel. A megkérdezettek majdnem fele úgy érzi, hogy nem megfelelő javadalmazásban részesül az elvégzett munkájáért, a válaszadók háromnegyede elégedetlen a munkabérével. Különösen a TUDOSZ szervezési területéhez tartozó munkahelyeken kutatókra jellemző az anyagi, a munkabérrel való elégedetlenség.

Kutatóintézetben dolgozni rossz. A kutatás adatai mutatják a „rosszlét” másik fontos forrását: a kutatói életpálya bizonytalanságát, kiszámíthatatlanságát a kutatók egy nagy, s feltehetően egyre növekvő csoportja számára. A megkérdezettek közel fele határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik. A nyugati szakirodalomban megismert „akadémiai munka krízise” fogalom már a hazai tudományos életre is jellemző. Magyarországon is véget ért az a korszak, amikor a biztos, élethosszig tartó, védett státusz jellemezte a kutatókat. Ehelyett a kutatói állomány majdnem fele bizonytalan, határozott idejű szerződéssel, projektről-projektre kerül alkalmazásra. Az adatok ismeretében nem meglepő, hogy már a válaszadók valamivel több mint fele elégedetlen munkahelye biztonságával. A világ ilyen, mondhatja bárki, aki a versenyszférát ismerve olvassa e sorokat. De azért figyelembe kell venni, hogy a kutatás-fejlesztés az egy olyan terület, ahol a siker egyik feltétele emberi erőforrások hosszú távú fejlesztése, az elmélyülés, s ahol a végeredmény, a kutatási eredmény legtöbb esetben hosszú kitartó munka, kísérletezések eredménye. Ilyen környezetben a túl sok bizonytalanság, a kutatói életpálya ellehetetlenülése több bajt okozhat, mint amennyit a félelem okozta drill előnyt hozhat.

Nem véletlen, hogy a munkahelye presztízsével már csak a megkérdezettek kétharmada mondható elégedettnek. E kedvezőtlenebb megítélés oka elsődlegesen az, mint erre a kutatás során készített interjúink világítottak rá, a tudomány-finanszírozás alacsony szintje. De interjúinkban gyakran felmerült az is, hogy milyen alacsony a „politika” fogadókészsége a tudományos eredmények alkalmazására.

Jó munkahely – rossz feltételek. Talán ez jellemzi legjobban a magyar kutatóintézeteket. Segíts magadon, s az Isten is megsegít, mondja a közmondás. A kutatók is csak emberek, s megpróbálják a lehető legjobbat kihozni maguk számára az adott lehetőségekből. A kutatómunka szerkezete lehetővé teszi mellékállások vállalását, kutatási projektekből plusz jövedelmek szerzését a fizetés mellé. A kutatás adatai, amelyek a megkérdezettek önbevallásán alapul, világosan mutatják, hogy a magyar kutatói társadalom egyharmada összességében megduplázza fizetését projektpénzekből és mellékállásokból. Kisebbségben a kutatóintézetekhez kötődő tudományos projektekből, nagyobb részben a munkahely melletti mellékállásból. A mellékállás legnagyobb része a kutatómunkához kapcsolódó, annak eredményeit ismertető, gyakorlati hasznosulásukat elősegítő oktatómunka. Akár még örülhetnénk is, hogy a merev kutatóintézeti-egyetemi határok ellenére megvalósul a kutatás és oktatás egysége. Csak éppen nehéz eldönteni, hogy vajon mi történik: kutatás keresztfinanszírozása egyetemi pénzekből, vagy az oktatás keresztfinanszírozása kutatási célokra szánt pénzekből? Vagy az értelmiségi lét keresztfinanszírozása történik többféle állami forrásból?

A kívánatosnak tartott, ha úgy tetszik elvárt jövedelemnek az összege a közsférában majdnem azonos azzal a jövedelemmel, amit ténylegesen átlagosan elérnek a kutatók háromféle szakadva (munkahelyi munka, plusz projektek a munkahelyen és a főmunkahelyhez nem kapcsolódó egyéb jövedelmek). Vagyis, a kutatók sziszifuszi munkával, erőfeszítéssel, szétszakítottsággal mégis valahogyan képesek biztosítani az értelmiségi léthez tartozónak érzett színvonalat. Nem véletlen azonban, mint láthattuk feljebb, hogy a válaszadók közel fele szerint a kutatói lét egyik hátránya a több lábbon állás kényszere. A kutatók – figyelembe véve a közsféra által nyújtott viszonylagos biztonságot, alacsonyabb szintű teljesítménykényszert és az állami költségvetési források korlátozottabb voltát – alapvetően megelégednének azzal a jövedelem szinttel, amit jelenleg három forrásból tudnak összeszedni, de mindezt egy állásból, egy munkahelyen végzett teljes értékű munkából szeretnék elérni. Ugyanakkor, ha a versenyszférában kellene dolgozniuk, az azzal járó bizonytalansággal és teljesítménykényszerrel, akkor jó 40%-kal magasabb jövedelmet tartanának kívánatosnak.

A sokféle finanszírozási forma eredményeképpen, s talán a felhalmozott családi vagyonok jóvoltából is, a kutatók jobban élnek, elégedettebbek életkörülményeikkel, mint azt egyébként fizetésük színvonala vagy éppen fizetésük színvonalával való elégedettségük indokolná. A megkérdezettek által bevallott egy főre jutó családi jövedelem jóval magasabb a magyar átlagnál, s a kutatók lakásának átlagmérete is jóval nagyobb a magyar átlagos lakásméretnél. A kutatók majdnem

fele elégedett jelenlegi életszínvonalával. A kutatók majdnem fele remélte a kérdezés időpontjában, 2010 nyarán, a világgazdasági válság kellős közepén, hogy a jövőben nem rosszabbodik anyagi helyzete, s egyharmada remélte, hogy javulni fog.

Elégedetten hátra is dőlhetne e jelentés olvasója, hogy azért végül is nehézségekkel, ügyeskedésekkel, nyílt és bújtatott, megideológizálható, akár előnyként is beállítható keresztfinanszírozások révén mégiscsak működik a magyar tudomány gépezete, s a kutatói társadalom is, panaszkodás ide, panaszkodás oda, „elvan”. Sok publikáció születik¹³⁸, a külföldi tudományos kapcsolatok élők, a külföldi finanszírozású projektekben való részvétel megfelelő szintű, a vállalatokkal való együttműködés nehézségei meg részben a vállalatok rovására is írható. Lehetne javítani - min nem lehet javítani? – de a körülményekhez képest megvan, sőt talán jól megvan a magyar tudomány.

Adataink azonban azt is mutatják, hogy a viszonylagosan megnyugtató adatok belső egyenlőtlenségeket takarnak el, s ezeket az egyenlőtlenségeket részben magának a tudományos életnek a rendszere is generálja. A különböző szimbolikus forrásokhoz való egyenlőtlen hozzáférés pedig elégedettséget/elégedetlenséget vált ki, amely feszültségeket adataink is jelzik, attól függően, hogy kik érzik magukat pozitívan és kik negatívan diszkriminálnak. Vagyis a viszonylag rugalmasabb, barátságosabb, együttműködőbb munkahelyi légkör ellenére/mellett egy nagyarányú elégedetlenség is található a kutatók körében. A következőekben áttekintjük a legfontosabb egyenlőtlenségeket és feszültséget generáló kérdéseket.

A FELSZÍN ALATT: A MAGYAR KUTATÓ TÁRSADALMAT FESZÍTŐ EGYENLŐTLENSÉGEK

1) FÉRFIAK ÉS NŐK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK¹³⁹

138 Lásd: ezt még az Állami Számvevőszék is elismerte kritikus hangvétellő 2004-es vizsgálati jelentésében. (Lásd: ÁSZ).

139 Az adatokból az is kiderül, hogy a mintába került női megkérdezettek fiatalabbak, mint a férfi válaszadók. Mint látjuk, a másik fontos törésvonal a fiatal és az idősebb kutatók között húzódik. Így egyes nemek között tapasztalt egyenlőtlenségekre az életkori egyenlőtlenségek is ráerősíthetnek.

A történet rögtön ott kezdődik, hogy jelentősen több férfi, mint nő dolgozik a kutatószférában. A szociológiai tényekkel és a társadalmi mozgatórugókkal tisztában lévő olvasó persze rögtön rá is vághatja: elit szakma, ez az, ami várható. Ezt az alapvető egyenlőtlenséget fokozza az, hogy ha feljebb haladunk a tudományos fokozatok és beosztások ranglétráján, annál alacsonyabb a nők aránya. A férfiak inkább dolgoznak vezető beosztásban, mint a nők. Nem véletlen, hogy a válaszadók közel egyötöde vélekedik úgy, hogy munkahelyén a nők karrier lehetőségei korlátozottabbak, mint a férfiaké. S persze, ha már munkahely, s munka, a nőknek gyakrabban kell plusz feladatokat is elvégezniük. Majdnem egynegyed azon válaszadók aránya, akik úgy vélik, hogy a kutató nők gyakrabban kapnak „ingyenesen elvégzendő” plusz (pl.: adminisztratív, vendégfogadás, -kísérés) feladatokat.

A férfi válaszadók több konferencián vettek részt külföldön, és több időt fordítottak tanulmányi utakra, mint a női válaszadók. A férfi megkérdezettek által vezetett projektek összköltségvetése magasabb volt, mint a női megkérdezettek által vezetett projekteké, a férfi megkérdezettek több külföldi projektet irányítottak. A férfi megkérdezettek a főmunkahelyükön és mellékállásukban is többet keresnek, mint női kollegáik. A férfiak nemcsak többet keresnek, de megítélésük szerint többet is kellene keresniük. A nők nehezebben viselik a másodállás kényszerét. A női válaszadók többsége értett egyet azzal a kijelentéssel, hogy a kutatói életpálya hátrányának tekinthető a több lábbon állás kényszere.

Mint láthatjuk az átlagadatok értelmezéséhez nagyon fontos a válaszadók nem szerinti megoszlásának ismerete. A női megkérdezettek a férfiakhoz képest nagyobb arányban egyetértnek azzal, hogy a női kutatók hátrányban vannak a férfi kutatókkal szemben, a nők alulreprezentáltak a vezető pozíciókban, hiányzik a nők képességeiknek megfelelő előléptetés. Inkább a női megkérdezettek értnek egyet azzal, hogy a női kutatók gyakrabban kapnak ingyenesen elvégzendő plusz feladatokat. A női megkérdezettek inkább egyetértnek azzal, hogy a tudományos területen dolgozó nők többsége munkássága nagy részét, vagy akár egészét másodhegedűsként tölti a kutatás vezetője mellett. Vagyis, a nők sokkal rosszabbul ítélik meg saját helyzetüket, mint férfi kollegáik a nők helyzetét.

A megkérdezettek kisebb része, közel egynegyede szorgalmazná munkahelyén a nők pozitív diszkriminációját. A válaszadók több mint fele vélekedik úgy, hogy szükséges lenne külön szervezett támogatói rendszer kialakítása a kisgyermekes doktoranduszok esetében (55%). A válaszadók több

mint háromnegyede gondolja úgy, hogy az esélyegyenlőség területén terjeszteni kell a legjobb gyakorlatra vonatkozó példákat. A megkérdezettek többsége egyetért azzal, hogy munkahelyének támogatnia kell a családbarát intézkedéseket. Vagyis minél általánosabb és megfoghatatlanabb az egyenjogúságot támogató lépés, annál nagyobb a támogatottsága. Ugyanakkor rossz hír, hogy a magasabb beosztású kutatók, akik inkább férfiak, jellemzően elégedettek az esélyegyenlőséggel, így jellemzően nem szorgalmazzák munkahelyükön a nők pozitív diszkriminációját.

2) IDŐSEBB ÉS FIATALABB KUTATÓK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK

Nagy szakadék húzódik az idősebb és a fiatalabb kutatók között. Az idősebbek magasabb beosztásban dolgoznak, mint a fiatalok. Az idősebb válaszadók mind főmunkahelyi, mind mellékállásban szerzett jövedelmei is magasabbak, mint a fiatalabb válaszadóké. Persze, hogy a fiatalabb válaszadók elégedetlenebbek munkahelyükön a szakmai előmenetel lehetőségeivel, az anyagi és a foglalkoztatási biztonsággal.

A fiatalabb válaszadókra jellemzőbb, hogy a kutatói életpálya hátrányainak tekintik a túlzott bürokráciát, a kutatói lézengést, a lassú előrehaladást, a határozott munkaidejű szerződést, az egészségtelen környezetet és a zsúfoltságot. Nincsenek megelégedve a tudományos munka feltételeivel. A fiatalabb válaszadók megítélése szerint munkahelyükön korrekt tudományos minősítési rendszer hiányában a szakmaiság másodlagos.

3) A HATÁROZATLAN ÉS A HATÁROZOTT MUNKAIDEJŰ SZERZŐDÉSEKKEL FOGLALKOZTATOTTAK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK

A válaszadók közel azonos arányban rendelkeznek határozatlan, illetve határozott idejű munkaszerződéssel. Nem véletlen, hogy a válaszadók, alig több mint fele mondható elégedettnek a foglalkoztatási biztonsággal. Vagyis a magyar kutatói társadalom élesen kettévál a foglalkoztatás biztonsága, a kutatói lét folytathatósága tekintetében. A határozott idejű szerződéssel rendelkezők magas aránya azt is mutatja, hogy Magyarországon is véget ért az a korszak, amikor a biztos, élethosszig tartó, védett státusz jellemezte a kutatókat. Ehelyett a kutatói állomány majdnem fele bizonytalan, határozott idejű szerződéssel, projektről-projektre kerül alkalmazásra. Hab a tortán - ami egyébként természetes a munka világában -, hogy a határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek átlagosan alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek.

Hogyan is lehetne másként? A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek munkahelyükön elégedetlenebbek a jelenleg biztosított életszínvonallal, jövedelmükkel, a karrier lehetőségeikkel, a foglalkoztatási biztonsággal és a nyelvtanulási lehetőségekkel. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek jellemzőbb, hogy a kutatói életpálya hátrányának tekintik a lassú előrehaladást, az előregedett kutatói kört, a határozott munkaidejű szerződéseket és, hogy túl sok múlik a személyes kapcsolatokon, a főnökkel, a döntéshozókkal való jó kapcsolaton. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek jellemzőbb, hogy munkahelyükön úgy érzik, hogy magukra vannak utalva, nem számíthatnak senkitől segítségre.

A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek kevésbé jellemző az a percepció, hogy munkahelyük egy igazi tudományos műhely. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettek kevésbé kötődnek munkahelyükhöz, kevésbé integráltak, jellemzőbb rájuk a kollektív relatív depriváció percepciója¹⁴⁰, és úgy érzik, hogy nem tudnak megküzdeni az állandó pályázati, forrászerzési kényszerrel.

4) MAGASABB ÉS ALACSONYABB BEOSZTÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK

A munka világában ez talán a „legtermészetesebb” egyenlőtlenség. Ami enyhíti ezt az egyenlőtlenséget, az az, hogy a kis létszámú kutató intézetekben relatíve magas a vezető beosztású kutatók száma. A megkérdezettek több mint egyharmada valamilyen vezető beosztású (39%) munkakört tölt be.

A magasabb beosztású megkérdezettek idősebbek, magasabb az iskolai végzettségük és magasabb jövedelemmel rendelkeznek az alacsonyabb beosztásban dolgozó megkérdezettekhez képest. A magasabb beosztású megkérdezetteknek, jobb az anyagi helyzetük. A vezető beosztású munkavállalók megítélése szerint munkahelyük jobban biztosítja a szakmai előrelépés lehetőségét,

140 Kollektív relatív depriváción azt értjük, hogy a kérdezett úgy érzi, hogy egy olyan csoportba tartozik, amely más csoportokhoz képest igazságtalanul hátrányos helyzetbe került. Lásd erről bővebben a Főkomponenselemzés tipikus vélemények,attitűdök című fejezetet.

az anyagi és a foglalkoztatási biztonságot¹⁴¹. A magasabb beosztásúak a munkahelyükön integráltabbnak és megbecsültebbnek érzik magukat. A magasabb beosztásban munkát végző megkérdezettek elégedettebbek munkatársi kapcsolataikkal és a kutatói szabadsággal, mint az alacsonyabb beosztású válaszadók, s megítélésük szerint munkahelyükön nem másodlagos a szakmaiság, vagyis munkahelyük igazi tudományos műhely. A magasabb beosztásúak jellemzően elégedettek a munkahelyük tudományos életével

5) MELLÉKÁLLÁSSAL, MÁSODÁLLÁSSAL ÉS EGYÉB JÖVEDELEMMEL RENDELKEZŐK ÉS KIEGÉSZÍTŐ JÖVEDELEMMEL NEM RENDELKEZŐK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK

Mint láttuk, a megkérdezett kutatók átlagosan majdnem megkészszerzték fizetésüket, s így el tudtak érni egy magyar szinten elfogadhatónak tartott jövedelmet és életszínvonalat. Az adatok részletesebb elemzése azonban kimutatta, hogy a kiegészítő jövedelemhez való hozzáférés az egyik legmélyebb törésvonal a kutatói világban. A megkérdezettek egyharmadának van csak a főmunkahelye mellett valamilyen mellékállása, vállalkozása, oktatói feladata. A TUDOSZ szervezési területén dolgozó kutatóknál ez az arány 41%, ami a kutatók kevesebb felét jelenti. Ez az arány valamivel magasabb a társadalomtudományi területeken dolgozók esetében. Itt is összeadódnak az előnyök: az idősebbekre, a határozatlan munkaidejű szerződéssel foglalkoztatott megkérdezettekre jellemzőbb, hogy főmunkahelyük mellett van valamilyen más munkájuk, mellékállásuk, oktatói feladatuk.

6) KÜLFÖLDRE (IS) UTAZÓ SZTÁRKUTATÓK VS. TÖBBIEK

141 Az előrejutás lehetőségét, az anyagi és foglalkoztatási biztonságot, a munkahelyi integrációt és megbecsültséget, a másodlagos szakmaiság percepcióját, a munkaterhet és a stresszt, a tudományos munka feltételeivel és a szakszervezettel való elégedettséget, valamint a nők pozitív diszkriminációjának igényét és a nők hátrányos helyzetének percepcióit főkomponensekkel mértük. A főkomponensek részletes leírását lásd a Főkomponenselemzés fejezetben a regressziós magyarázó modelleknél.

Az adatok részletesebb elemzése azt mutatta, hogy van egy viszonylag szűkebb sztárkutatói kör, akik jelentősen többet publikálnak, akiknek több projektjük van, akik többet utaznak konferenciákra, akik többet vannak külföldön. S van egy népesebb beosztott kutatói kör, akik alig publikálnak, alig utaznak, alig van, vagy nincs is önálló projektjük. Az előbbi kis létszámú kör alkotja a magyar kutatói elitet, hozzájuk fűződik a legtöbb mérhető tudományos teljesítmény. S mellettük él, dolgozik egy alacsony mérhető teljesítménnyel rendelkező kutatói kör.

A sztárkutatók ambivalensen állnak a tudomány világához. Minél nagyobb volt az elnyert projektek összköltségvetése, a kérdezettek annál inkább átélték a megbecsültség érzését, ugyanakkor annál inkább elégedetlenek voltak a tudományos munkafeltételeivel a munkahelyükön.

7) AKIK JÓL MEGÉLNEK ÉS AKIK NEM

Adataink azt mutatják, hogy a kutatók kétharmada az általa megszokott életszínvonalon elégedett a jövedelmével, de egyharmaduk anyagi helyzete szerény, s alig jön ki a jövedelméből, vagy kifejezetten anyagi gondjai vannak. A megkérdezettek egyötöde vélekedik pesszimiztán családjá pénzügyi helyzetének jövőjéről: megítélésük szerint családjuk rosszabb anyagi helyzetbe kerül a jövőben.

8) AKIK MUNKAKÖRÜKET STRESSZ ALATT LÁTJÁK EL – ÉS AKIK NEM

A kutatók egy része túlterheltnek érzi magát a munkahelyén és munkakörülményeit kifejezetten stresszesnek ítéli meg. Ennek jele, hogy a megkérdezettek majdnem fele nehezen birkózik meg az állandó pályázati és forrásszerzési kényszerrel. A válaszadók több mint egyötöde érzi úgy, hogy a munkahelyén a felelősség terhe gyakran szinte csak a munkavállalókra hárul. A kutatók több mint egyharmada túlterheltnek érzi magát a munkahelyén, több mint egyötödük szerint a munkakörük állandó stresszel jár. A kutatók egytizede panaszkodott arról, hogy a túl sok munka miatt az egészségi állapota veszélybe került. Ami ezekben az adatokban szembeötlött nekünk, az az, hogy csak a kutatók fele panaszkodott nehézségekről, s negyede számolt be stresszről, s tizede stresszel, túl sok munkával járó betegségekről, pszichoszomatikus panaszokról. Látszólag ez is nagyon magas arány. De ez azt is jelenti, hogy a kutatók fele-kétharmada nem él meg stresszt, agyongyötrő munkaterhet a kutatóintézetében. Ez fontos különbség a hasonló kérdéseket feltevő „nyugat” európai, amerikai és ausztrál vizsgálatok eredményeihez képest, ahol tipikusan a

munkavállalók kétharmada-fele panaszkodott túl nagy munkateherről, s harmada-fele ezzel járó stresszről, illetve pszichoszomatikus áttételekről.

9) KUTATÁS VILÁGÁBAN MAGUKAT INTEGRÁLTNAK ÉRZŐK ÉS KÍVÜLLÁLLÓNAK ÉRZŐK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK

Annak ellenére, hogy a kutatók többsége erősen kötődik szakmájához, kollegáihoz, főnökeihez és kutatóintézetéhez, az adatok azt mutatják, hogy van egy jelentős kutatói tömb, akik egy vagy több dimenzió mentén kívülállónak érzik magukat, s nem találják a helyüket. A megkérdezettek majdnem fele nem érzi, hogy megfelelő javadalmazásban részesülne az elvégzett munkájáért. A megkérdezettek több mint egynegyede gondolja úgy, hogy munkahelyén nincs meg az érdekei megvédéséhez szükséges hatalma. A válaszadók közel egynegyede nem érzi a munkahelyen a megfelelő megbecsültséget.

10) A TUDOMÁNYOS ÉLET MINŐSÉGÉVEL ELÉGEDETTEK ÉS ELÉGEDETLENEN

A megkérdezettek többségének megítélése szerint a saját munkahelyén a tudás és a munkavégzés minősége határozza meg az előrejutást és a megbecsültséget. A válaszadók több mint fele úgy véli, munkahelye egy igazi tudományos műhely. A másik oldalról persze ez azt jelenti, hogy a megkérdezettek jó egyharmada szerint nem a munkavégzés minősége számít a munkahelyén. Mivel a megkérdezett munkahelyek fő missziója az, hogy tudományos műhelyként működjön, ezért figyelmeztető jel az, hogy a megkérdezettek majdnem 40%-a szerint nem működik tudományos munkahelyként az a kutatóintézet, amelyben dolgoznak.

Kutatási eredményeink azt mutatják, hogy van a kutatóknak egy jelentős csoportja, akik elégedetlenek a munkahelyi tudományos élet minőségével. A megkérdezettek egyharmada szerint nem a tudás és a munka minősége határozza meg az előrejutást, s valamivel kevesebb mint egyharmaduk szerint az összeköttetések és a jó kapcsolatok határozzák meg a karriert és a kutatási forrásokhoz való hozzáférést. Egy kisebb csoportnak pedig egyenesen lesújtó véleménye van a tudományos élet minőségéről. A megkérdezettek valamivel kevesebb mint egyharmada úgy véli, hogy munkahelye egy szétesett intézet, ahol sokan csak a saját pecsenyájukat sütögetik, ahol a hierarchia és a merev gondolkodás miatt az innovativitás háttérbe szorul. A megkérdezettek kevesebb mint egy tizedének megítélése szerint munkahelyén a szakmaiság másodlagos. A társadalomtudományi

területen dolgozó megkérdezettekre szignifikánsan jellemzőbb az a percepció, hogy munkahelyük egy szétesett intézet, ahol sokan csak a saját pecsenyéjüket sütögetik.

11) VÁLTOZTATNI AKARÓK ÉS VÁLTOZTATNI NEM AKARÓK

A megkérdezettek többsége úgy gondolja, hogy a stabil kutatói életpályamodell a tehetséges fiatalok számára vonzóbbá teheti a tudományos karriert, vagyis a kutatók döntő többsége inkább a stabil, kiszámítható életpályát tartja megfelelőnek a tudományos kutatás világában. De a válaszadók közel fele szerint a kutatóintézetekben a kutatók jobb teljesítményét egy egységes értékelési rendszer segítené elő. De csak nagyon kevesen támogatnának egy olyan drasztikus reformprogramot, amely együtt járna a közalkalmazotti státusz megszüntetésével.

A MODELLEK EREDMÉNYEINEK ÖSSZEFOGLALÁSA

MAGYARÁZÓ MODELLEK

Mint az a magyarázó modellekből kiderült, az esetek túlnyomó többségében a véleményekkel, egyéni percepciókkal, attitűdökkel bővített modellek magyarázó ereje sokszorososa lehet a kemény háttérváltozók magyarázóerejének. Ez arra utal, hogy a pusztán háttérváltozókra épülő modellek, valamint az ezek alapján kialakított stratifikációs eljárások veszítenek érvényességükből. A mai magyar tudóstársadalom rétegeinek feltárásához, attitűdjeinek mozgatórugóinak megismeréséhez elengedhetetlen a sokszor rétegeken is átívelő egyéni percepciók vizsgálata.

Mint láthattuk, a kutatóintézetekben azok érzik magukat megbecsültebbnek, akiknek karrierjük, anyagi és foglalkoztatási helyzetük biztosítva van, akik elégedettek a tudományos munka feltételeivel, valamint a nők. A nők, bár szinte minden objektív mérőeszköz mentén hátrányban vannak a férfiakkal szemben, mégis kevésbé mutatkoznak – egyéni percepcióik mentén – depriváltabbnak férfitársaiknál. A nők, úgy tűnik, elfogadják saját rosszabb helyzetüket, a bebetonozódott akadémiai hierarchikus rendszert, a sok hátrány ellenére biztosnak szeretnék érezni a lábuk alatt a talajt. Tulajdonképpen azt tapasztalhatjuk, hogy amennyiben a nőket egy kicsit is megbecsülik a munkahelyükön, akkor lojalitásuk és biztonságérzetük ugrásszerűen növekedhet. Ez vélhetően összefüggésben van egyrészt egyfajta intenzív érzelmi elfojtással, másrészt az

alacsonyabb elvárásokkal (lásd munkabér), harmadrészt a kettős társadalmi szerepükkel: pusztán a munkahelyi túlterheltség miatt a nők nem nyavalyognak. Ugyanakkor az erős munkahelyi kötődéshez a pusztán percepcionális, szubjektív megbecsültség érzése, és a korlátok nagyobb fokú elfogadása nem elég. Az erős munkahelyi integrációhoz szükséges a szélesebb körű participáció, a nők pozitív diszkriminációja, a mobilitási csatornák megnyitása, az esélyegyenlőség és a lassú előrelépés miatti disszonancia feloldása.

Mint láthattuk, a kutatók egy részének körében nagy problémát okoz a munkateher, a munkahelyi stressz, a tudományos munka jelenlegi feltételeivel való azonosulás. A deprivált munkavállalók és a természettudományi területen dolgozók érzékelik elsősorban a munkateher és a stressz nyomását. A tudományos munka jelenlegi feltételeihez azok tudnak kevésbé alkalmazkodni, akik szerint a munkahelyükön a szakmaiság csak másodlagos, vagy akik szerint például a külföldi szakmai részvétel lehetősége korlátozott.

Az egyik legfontosabb percepció az anyagi és a foglalkoztatási biztonság érzése, a szakmai előrelépés lehetősége. Ez a percepció azokra jellemző, akik megbecsültnek érzik magukat a munkahelyükön, akik magas beosztásúak, akik igazi tudományos műhelynek tekintik a kutatóintézetüket, akik a mellékállásuk megléte miatt eleve biztonságban érzik magukat. Nem csoda, hogy ez a percepció, ha legkisebb magyarázó erővel is, de a férfiakra jellemzőbb.

A nők pozitív diszkriminációját a nők pártolják elsősorban. Emellett az integráltabb kutatókra, a szakszervezeti tagokra, a szerényebb körülmények között élőkre jellemző a nők pozitív diszkriminációjának támogatása. A ranglétrán való lassú előrehaladás elsősorban a foglalkoztatási és anyagi bizonytalansággal küszködőkre és az alacsonyabb státuszúakra jellemző. A külföldi szakmai részvétel lehetőségeivel elsősorban az integráltak, a jelenlegi tudományos munka feltételeivel azonosulók, és a nők pozitív diszkriminációját nem támogatók elégedettek.

A szakszervezetekre nézve mindenképpen pozitívan hat, hogy a szakszervezeti tagok szimpatizálnak a szakszervezet munkájával. Emellett fontos megjegyezni, hogy a munkahelyi szakmaisággal elégedettebbekre, a határozott munkaidejű szerződéssel dolgozóakra, a mellékállással nem rendelkezőkre, és az alacsonyabb teljesítményű kutatókra egyaránt jellemző a szakszervezeti szimpátia, tehát a szakszervezet nagyon széles körben képes megszólítani a kutatókat.

Többváltozós elemzések révén próbáltunk az előző fejezetben felsorolt 11 törésvonalnál kialakult egyenlőtlenségek és feszültségek mentén érzékelt különbségek révén kialakítani az akadémiai kutatók stratifikációs modelljét. Klaszteranalízis segítségével három fő „réteget” tudtunk megkülönböztetni az alábbi jellemzők alapján:

-
1. klaszter. **Magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak:** Erre a csoportra az jellemző, hogy átlagosan integráltak a munkahelyükön, de sok tekintetben hátrányban érzik magukat és a jelenlegi tudományos munkavégzés körülményeivel elégedetlenek. Ennek hátterében valószínűleg az áll, hogy bár kifejezetten magas színvonalú a tudományos teljesítményük, foglalkoztatási-biztonságuk, anyagi helyzetük és karrier lehetőségeik elmaradnak az általuk elvárt színvonaltól.

 2. klaszter - **Negatívan privilegizált fiatalok:** Ők a legelégedetlenebbek, s kívülállónak érzik magukat a tudomány világában. Elégedetlenek a tudományos munkavégzés körülményeivel, a karrier lehetőségeikkel, az anyagi életfeltételeikkel, jövedelmeikkel, s hiányolják a foglalkoztatási biztonságot. Talán életkorukból adódóan is alacsony a tudományos teljesítményük, de az is lehet, hogy a nem eléggé versenyképes és túlságosan hierarchikus tudományos élet nem engedi szárnyalni őket.
 3. klaszter – **Idősebb (multi)pozicionális elit:** A magyar kutatói elitet fedi le ez a klaszter. A viszonylag széles, hiszen a minden kérdésre válaszoló 20%-át alkotó (multi) pozicionális elitre jellemző, hogy több pozíciójuk van, mind a kutatóintézetekben, mind a mellék- és másodállásokban vezető beosztású kutatók. Jövedelmük magas mind a főmunkahelyen, mind másod és mellékállásaikban. Ők azok akik elégedettek a tudományos élet minőségével és úgy érzik integráns részei a tudományos életnek, munkahelyüknek. Elégedettek karrierjükkel, elért eredményeikkel, s foglalkoztatási biztonságukkal.

Státuszinkonzisztencia

Bár sok dilemmát felvet, kutatásunk egyik legfontosabb megállapítása azon felismerés, miszerint a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak között a frusztráció felerősödik az

óriási státuszinkonzisztencia következtében. E kutatók 30%-a ugyan rendelkezik PhD-vel, mégis minősített kutatói státuszban. További egyötödük nem szerezte meg a PhD fokozatot, aminek több oka lehet: a CsC fokozat átváltásáról szóló információhiány, esetleg a PhD védési időszakának elhúzódása, nem tudjuk. Mindenesetre azt tudjuk, hogy ez a réteg több mint 2/3 részben férfiakból áll, majdnem akkora arányban dolgoztak külföldön (20%), mint az elit tagjai, ugyanakkor csak 49%-uk dolgozik határozatlan munkaidejű szerződéssel és/vagy valamilyen vezetői pozícióban. Szakmai testületi, folyóirat szerkesztőbizottsági arányuk (82%) megközelíti az elitét és 42%-uknak van mellékállása, az elit 58%-ával szemben. Főmunkahelyi átlagkeresetük ugyanakkor jó 20%-kal elmarad az elitétől, és mellékjövedelemként az elit jövedelmének alig felét tudják összeszedni. Egyéni percepcióikat tekintve ők ítélik meg az elmúlt 5 év jövedelmi változásait és az elkövetkezendő időszak jövedelmi kilátásait a legpesszimistábban. Egy főre jutó jövedelmük alig haladja meg a negatívan privilegizált fiatalok egy főre eső átlagjövedelmét. A munkateher és a stressz majdnem annyira jellemző rájuk, mint az elégedetlen fiatalokra, inkább elégedetlenek a munkatársi kapcsolatokkal, a munkahely családbarát jellegével, a kutatói szabadsággal. Hasonlóképpen az elégedetlen fiatalokhoz, úgy érzik, hogy a munkahelyükön a szakmaiság gyakran csak másodlagos, a nőket pozitívan diszkriminálnák és támogatnák az esélyegyenlőséget. Rájuk igaz leginkább a kutatóintézetek forráshiányának érzékelése, illetve a lassú előrelépés percepciója, valamint a külföldi szakmai részvétel lehetőségeinek korlátozott volta. Többségükre igaz továbbá az (58%), hogy munkahelyükön saját maguk kell, hogy megvédjék az érdekeiket. Rájuk jellemző leginkább (49%), hogy szolidaritásból, illetve a szakszervezet fontossága miatt tagjai a szakszervezetnek.

A szakszervezettől való távolmaradás motívumai között leginkább (60%) a szakszervezet súlytalan mivoltát említették, 42%-ukat sosem kereste meg a szakszervezet. Több mint 80%-uk igényelné a térítésmentes jogi képviseletet, illetve a jogszabály-változtatásokról, pályázatokról való tájékoztatást. A helyi szakszervezet munkájával csupán 17%-uk elégedett.

Mivel a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak egyharmada doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutató, illetve több mint 1/5-ük nem minősített kutató, így percepcióikon, véleményeiken, átlagos anyagi helyzetükön igencsak nyomot hagynak a nem minősített kutatói vélemények; összességében helyzetük valamivel jobb, de sok területen konvergál a doktori fokozattal rendelkező, de kinevezés nélküli kutatók helyzetéhez.

A diszkriminancia analízis segítségével arra az eredményre jutottunk, hogy a három fő kutatói réteget tulajdonképpen egy nagyon fontos diszkrimináló függvény különíti el, amely elsősorban az esélyek általános egyenlőségére vonatkozik. Azt mondhatjuk, hogy a magas teljesítményű, elégedetlen, helyüket kereső középkorúak inkább frusztráltak a lassú előrelépés, a másodlagos szakmaiság, a nagy munkateher és a stressz miatt, és támogatják a nők pozitív diszkriminációját (ne felejtsük el, hogy 1/3-uk női kutató). A negatívan privilegizált, elégedetlen fiatalok (akik között a nők aránya 41%) valamivel kisebb erősséggel, de ugyanezeket az elképzeléseket osztják. A multipozicionális elit tagjai - vélhetően magas státuszukból fakadóan - elégedettek a jelenlegi munkahelyi esélyegyenlőséggel, így sem a korábban említett frusztrációt, sem a nők pozitív diszkriminációjának szükségességét nem érzékelik.

A KUTATÓK ÉRDEKVÉDELME – A SZAKSZERVEZET

Kutatónak lenni jó, kutatónak lenni rossz. Ez a furcsa ellentmondásos helyzet meghatározza a szakszervezetek stratégiai dilemmáit. Láttuk, nem is olyan rossz kutatónak lenni, a kutatók számtalan területen mégis elégedetlenek: a kutatói társadalmat megosztottság jellemzi. A különböző – a rendszer által negatívan vagy éppen pozitívan preferált munkavállalói rétegek – érdekei számtalan területen ellentétesek.

Mindennek ellenére – a magyarországi szervezettségi színvonalhoz képest – magas a szervezettség aránya. A megkérdezettek egyötöde szakszervezeti tag. A szakszervezeti tagok közel kétharmada TUDOSZ tag, a többi válaszadó jórészt a TUDOSSZAL együttműködő AOKDSZ tagja. A megosztó szakszervezeti pluralizmus hiánya segíthet abban, hogy a szakszervezetek ne egymással legyenek elfoglalva, hanem a munkavállalói érdekek képviseletével. Talán ez is tükröződik a relatíve magas szervezettségi arányban.

A szakszervezeti tagság összetételét megnézve az első ellentmondás az, hogy pont azok nem szakszervezeti tagok, akiknek a legnagyobb szüksége lenne arra, hogy erős szakszervezetek tagjai legyenek, és képesek legyenek egyenlő munkavállalási feltételeket kiharcolni. Pont a fiatalok és a határozott munkaidejű szerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók alulreprezentáltak.

A szakszervezeti tagok integráltabbnak érzik magukat a munkahelyen. Ez az összefüggés azt a munkaügyi kapcsolatok irodalmában gyakran felhozott érvet támasztja alá, miszerint a szakszervezeti tagság ténye elősegíti a munkahellyel való integrációt, a szervezeti célok elfogadását. Hiszen a szakszervezetbe azok lépnek be, akik a munkahelyükön nagyobb beleszólást és jobb feltételeket akarnak elérni (voice), ahelyett hogy más munkahelyre távoznának (exit). Nem véletlen, hogy a szakszervezetek céljaival egyetértő munkavállalók teljesítményorientáltabbak, szorgalmazzák munkahelyükön a gyermeket nevelő munkatársak, a nők esélyegyenlőségét és a családbarát intézkedéseket. Vagyis, a szakszervezeti tagság egyben együtt jár igazságossághoz, egyenlőséghez, méltányossághoz kötődő, a tágabb társadalmi érdekek figyelembevételét kívánó személyes attitűdökkel.

A tagság legfontosabb motívuma a megszokás, ami tipikus emberi magatartás, és amely tipikus attitűd fenntartja a legitim intézmények működését. A tagság második-harmadik legfontosabb motívuma tágabb értelemben vett szolidaritás, a szakszervezet elvi fontosságának a tudata. Ez azt mutatja, hogy az a képzet nem teljesen helytálló, miszerint a munkavállalók – potyautasként – kihasználják a szakszervezetek munkáját, anélkül, hogy tagdíjjal hozzájárulnának működéséhez. Igenis, a tagság egyik legfontosabb oka nem a konkrét érdekvédelem, a konkrét segítségnyújtás egy konfliktusban, hanem a szakszervezetek küldetésébe vetett hit. Ez mindenképpen azt támasztja alá, hogy a szakszervezeteknek fenn kell tartani mozgalmi jellegüket, azt a képességüket, hogy szociális mozgalomként a munkavállalók általános érdekeinek szószólói legyenek. Természetesen ezzel együtt jár, hogy a munkavállalók egy része potyautasként élvezi a szakszervezetek tevékenységének eredményeit, de a munkavállalók egy másik része – talán neveltetéséből és élettapasztalataiból fakadó attitűdjei miatt – pont e tágabb szociális mozgalmi jelleg miatt csatlakozik a szakszervezetekhez. Ez az adat rímel arra a fentebb már leírt jelenségre, hogy a szakszervezeti tagok számára fontos az igazságosság, az egyenlőség, a méltányosság, a tágabb társadalmi érdekek figyelembevétele a munka világában. Ez a szociális mozgalom attitűd a szakszervezetek számára azért is fontos, mert adataink azt mutatják, hogy a szakszervezeti tagok és a munkavállalók kisebb része gondolja azt, hogy a szakszervezet hatékonyan védi meg érdekeiket és a szakszervezet szerepe fontos a munkavállalók érdekeinek védelmében.

Láttuk, hogy a kutatók egy nagyobb csoportja küzd mindennapi anyagi problémákkal. Ez azt sugallja, hogy jobban oda kell figyelni a szakszervezeteknek arra, hogy olyan szolgáltatásokat építsenek ki, amely anyagi segítséget nyújthat a kevésbé jól kereső munkavállalóknak is.

A munkavállalók egy jelentős kisebbsége, körülbelül 30-40%-a – amely jóval nagyobb, mint az aktuális szakszervezeti tagság – több téma mentén is fontosnak tartja a szakszervezetek munkáját, érdekvédelmi tevékenységét. Ez megint azt támasztja alá, hogy a szakszervezet érdekvédelmi tevékenysége több mint a konkrét egyéni-, munkahelyi szintű érdekvédelem. A szakszervezet megítélésében fontos szerepet játszik országos szintű – ha úgy tetszik a kormányzattal, országos főhatóságokkal szembeni – fellépése.

Ugyanakkor van egy körülbelül egyharmadnyi munkavállalói csoport, akik szerint a szakszervezet nem csinál semmit, vagy úgy nyilatkozott, hogy nem tudja mit csinál a szakszervezet. Ez azt támasztja alá, hogy nagyon fontos lenne hatékonyabb ismeretterjesztés a szakszervezet munkájáról, érdekvédelmi tevékenységéről.

Adataink azt mutatják, hogy csak a munkavállalók egy kisebb blokkja, 15-20% kifejezetten szakszervezet ellenes.

A szakszervezetek számára a kutatás talán az egyik legfontosabb eredménye az, hogy eredményeink szerint a szakszervezetek meghaladták a nyomasztó szocialista örökségüket. Ma már a válaszadók kevesebb, mint egyhatoda ért egyet a kijelentéssel, miszerint a szakszervezet kiszolgálója a hatalmi gépezetnek és hogy a szakszervezet csak egy szocialista maradvány. A múlt már csak kevesek fejében kérdőjelezi meg a szakszervezetek legitimitását. A szakszervezetek feladata az, hogy meg tudják győzni a munkavállalókat, hogy értelmes céljaik vannak, s képesek a munkavállalók érdekeit hatékonyan képviselni.

AZ AOKDSZ HELYZETE ÉS A NEMZETKÖZI PÉLDÁK ALKALMAZHATÓSÁGA

A magyar körülmények, és ezen belül az AOKDSZ helyzete nagyon sajátos, ami alaposan körbehatárolja, milyen módszereket, technikákat képes átvenni a siker reményében. A legfontosabb sajátos körülmények a következők:

- 1) A magyar szakszervezetek általában nem élvezik azt a széleskörű legitimitást, amit szerencsésebb nyugat-európai társaik. A nyugat-európai szakszervezetek legitimitásának alapja, hogy részesei voltak annak a tág társadalmi küzdelemnek és előrehaladásnak, amelynek eredményeképpen kialakult és megszilárdult a magas életszínvonalat biztosító jóléti társadalom, a szociális európai modell a kontinens boldogabbik felében. Ezzel szemben, a magyar szakszervezetekre ma is sokan úgy tekintenek, mint a volt szocialista

rendszer hatalmi szerkezetének egy itt maradt, túlélő kövületére, amelynek, éppen ezért csak részleges a legitimitása.

- 2) Szintén hiányzik az a családi szocializáció keretében öröklődő öntudatos szakszervezeti tag etosza, amely egyik fő motivációja a szakszervezethez való csatlakozásnak. Ezzel szemben a mai Magyarországon kevesen csatlakoznak a szakszervezethez, csak azért mert szüleik, nagyszüleik is szakszervezeti tagok voltak, s identitásuk fontos részének tekintik a kollektív munkavállalói szervezethez való tartozást, a munkavállalói szolidaritás kifejezését.
- 3) A magyar szakszervezetek nagyon megosztottak, nemcsak országos, hanem munkahelyi szinten is. A szakszervezetek közötti belső viták, ellentétek taszítják a munkavállalókat. Még nagyobb probléma, hogy az alacsony taglétszámú szakszervezetek erőforrásai szétforgácsolódnak sok kis szakszervezet között.
- 4) A magyar szakszervezetek szegény szervezetek, amelyekre az a jellemző, hogy országos/ágazati szervezeteik alulfinanszírozottak, s ennek megfelelően nagyon kicsik. A tipikus magyar szakszervezetnek egy-két főállású munkatársa van, akiknek éppen elég feladat a mindennapi munka vitele, s praktikusán képtelenek rendszeres tagszervező munkára.
- 5) A munkahelyi szakszervezetekre szintén az a jellemző, hogy alacsony létszámúak, emiatt vezetőik jórészt társadalmi munkában, saját munkájuk mellett végzik el a munkavállalói érdekvédelemmel-, a szakszervezet működtetésével kapcsolatos feladataikat. Tőlük nehezen várható el, hogy további erőfeszítéseket tegyenek a szervezés területén is.
- 6) Az AOKDSZ sajátos problémája, hogy kis szakszervezet, s ilyen kis szakszervezettől nem reális elvárni, hogy képes legyen hosszútávon fenntartani költséges tagszervező akciót és kampányt.
- 7) A magyar szakszervezetek gyakorlata sok tekintetben a szocializmusból örökölt szerepkészletre alapozódik.
 - a) Fő funkciójuk az általános, országos, ágazati vagy éppen munkahelyi szinten való részvétel az érdekegyeztetés intézményrendszerében. Azonban ennek a részvételnek a hatékonysága nem általánosan elismert, s a nem szervezett munkavállalók is élvezik előnyeiket, anélkül, hogy tagdíjjal hozzájárulnának a szakszervezet működéséhez. Öntudat, családi szocializáció, történelmi legitimitás hiánya miatt széleskörű a potyautas magatartás, amelynek megváltozása rövidtávon nem várható.
 - b) A munkáltató-munkavállaló közti alku folyamatból azonban a magyar munkajogi szabályozás kizárta a szakszervezeteket. Alku, és a munkaviszony megsértése elleni fellépés az egyén joga, a szakszervezet maximum segíthet ebben a folyamatban, de nem léphet fel a munkavállaló nevében és helyette. Emiatt a munkavállalók magukra vannak maradva a munkaviszonyban, s nem érzik, hogy a szakszervezet tenne értük valamit.

- c) A szakszervezetek korábban széleskörű szociális szolgáltató hálózatot működtettek, jelentős részben a munkáltató jóléti célú forrásaira támaszkodva. Mára jórészt csak a szakszervezeti tagdíj egy része maradt olyan szabadon felhasználható szakszervezeti jövedelemnek, amellyel segíteni tudja tagjait. A fogyasztási szövetkezet jellegű vásárlói kedvezmények – vásárlói kártya és flotta kedvezmények – gyakorlata még nem elég elterjedt, s talán a szakszervezetek alacsony taglétszáma, és belső megosztottsága is akadálya igazán kedvező ajánlatok kidolgozásának. Ennek következtében a szakszervezetek alig tudnak segíteni bajba jutott tagjaiknak. Nem véletlen, hogy a jórészt alacsony fizetésű munkavállalók nagy része azért nem lép be a szakszervezetbe, mert úgy érzik, hogy nem éri meg nekik akárcsak havi 1000 forintról is lemondaniuk.

I. MILYEN ESZKÖZÖKKEL LEHETNE HATÉKONYABBÁ TENNI AZ AOKDSZ ÉRDEKVÉDELMI ÉS TAG SZERVEZŐ MUNKÁJÁT?

AZ AOKDSZ-nek jelentős lehetősége lenne tagszervezésre, annak ellenére, hogy egy kis szakszervezet, amely mint ismert, jellemzően nem kedvező társadalmi és jogszabályi környezetben működik. A potenciális szervezhető tagság fő bázisa az alábbi lehetne:

- 1) A szervezett munkahelyeken Az AOKDSZ átlagos szervezettsége alacsony. Különösen fontos lenne a szervezettség növelése a kutatói állomány körében. Az interjúk azt mutatják, hogy a tagság fele az adminisztratív és a kiegészítő feladatokat ellátó munkavállalókból áll. A tagság ilyenén jellegű összetétele hosszútávon megkérdőjelezheti az AOKDSZ jellegét és fő érdekvédelmi törekvéseinek legitimitását.
- 2) Jó néhány agrár kutatóintézetben nincs AOKDSZ szakszervezet.
- 3) A kutatóintézetek munkavállalói között egyre nagyobb arányt képviselnek a határozott munkaidővel alkalmazott, fiatal, vagy éppen Ph.D hallgató, akiknek nagyon komoly problémáik vannak, mégsem lépnek be a határozatlan munkaidővel rendelkező munkavállalókat tömörítő szakszervezetbe.
- 4) Sorra jönnek létre kutatóintézetek az akadémia finanszírozásában az egyetemek mellett, amelyek munkavállalóit nagy valószínűséggel egyetlen szakszervezet sem szervezi.
- 5) Az elmúlt két évtizedben kialakult egy jelentős kutatói hálózat a versenyszféra vállalatainál. Ezekben a kutatóhelyeken dolgozó munkavállalókat senki nem szervezi, miközben a fehérgalléros munkavállalók tipikusan nem szívesen csatlakoznak a versenyszférában jelenlevő munkásokat tömörítő szakszervezetekhez.

Ez a felsorolás azt mutatja, hogy potenciálisan beszervezhető tagok száma többszöröse a jelenlegi taglétszámnak. Ugyanakkor, mint azt a második fejezetben elemeztük, az AOKDSZ lehetőségei korlátozottak tagszervezés tekintetében. A Munka Törvénykönyve szakszervezet-

barátabbá tétele az összes szakszervezet összefogását igényelné, ám meghaladja az AOKDSZ lehetőségeit.

A meglévő erőforrásokat figyelembe véve, véleményünk szerint, három területen tud az AOKDSZ előrelépni annak érdekében, hogy taglétszámát megtartsa, illetve növelje:

- 1) Az AOKDSZ-nek nagyobb figyelmet kellene fordítania arra, hogy minden olyan kutatóintézetben, ahol nem működik szakszervezet, létrejöjjön közalkalmazotti tanács. Ezzel párhuzamosan az AOKDSZ-nek akciótervet lenne érdemes kidolgoznia arra nézve, miként lehet az ilyen munkahelyeken működő közalkalmazotti tanácsok munkáját segíteni, s ennek révén hogyan tudja megnyerni aktivista magának a közalkalmazotti tanács tagjait.
- 2) Az AOKDSZ sokkal hatékonyabban is propagálhatná eddigi eredményeit, ismertethetné érdekvédelmi tevékenységét, s tehetné nyilvánvalóbbá álláspontját, a tagságát és potenciális tagságát érintő kérdésekben.
 - a) Fontos lenne a honlapon olyan információk elhelyezése, amely választ adna a következő kérdésekre:
 - 1) Miért érdemes szakszervezeti tagnak lenni?
 - 2) Mit ad a szakszervezet?
 - 3) Milyen előnyökkel jár a szakszervezeti tagság?
 - 4) Hogyan léphetek be a szakszervezetbe?
 - 5) Mit kell ahhoz tennem, hogy munkahelyemen legyen szakszervezet?

Az interjúk rávilágítottak arra, hogy az AOKDSZ aktivistái napi tűzoltó tevékenységet végeznek, folyamatosan fellépnek ügyekben, érnek el sikereket, vagy legalábbis felhívják a döntésre hivatottak figyelmét a tagságot, a munkavállalókat érintő problémákról. Emellett számtalan olyan fél-információ jelenik meg a médiákban, amely érinti a kutató intézetek munkatársait. Tudjuk az interjúkból, hogy minden ilyen alkalommal komoly belső érdekegyeztetés, információ-kérési eljárás indul be, amely során az AOKDSZ próbálja tisztázni a helyzetet, s képviselni az esetlegesen érintett munkavállalók érdekeit. Sajnos azonban ezek az információk csak azokhoz jutnak el, akik személyesen is beszélnek az AOKDSZ közbenjáró képviselőivel. Éppen ezért érdemes lenne a folyamatban levő, közérdeklődésre számot tartó ügyekről is folyamatosan tájékoztatni a tagságot és az érdeklődő potenciális tagságot a hírlevél és a honlap útján.

AZ AOKDSZ fontos lobbiszervezet is, amely komoly és sokszor sikeres tárgyalásokat folytat a munkavállalók ügyében. A honlapon csak e tárgyalások végeredményéről értesülünk, a feltett jogszabályokat fontosabb megállapodások formájában, illetve az AOKDSZ álláspontját csak hivatalos alapidokumentumokból olvashatjuk ki, mint például a kongresszusi program. Szükség lenne arra, hogy a tagság és a potenciális tagok jobban lássák, milyen érdekek, elvek, politikák mellett érvel, s foglal állást az AOKDSZ a hétköznapiakban is. Sokkal mozgékonyabb, megfoghatóbb honlapra van szükség, amely tájékoztatást ad a valós életben, a folyamatos érdekvédelmi tevékenység folyamán keletkező állásfoglalásokról, véleményekről. Mozgalmibb, mozgékonyabb, akcióképesebb szakszervezet kép kialakításában sokat segíthet az, hogy a szakszervezet pontosabban tájékoztatja az érdeklődő munkavállalókat arról, hogy mit tesz, s milyen elvek mentén cselekszik.

AZ AOKDSZ-nak célszerű lenne átgondolnia tagdíjpolitikáját. Jelenleg a tagok fizetésük 1 százalékával járulnak hozzá a szervezet fenntartásához. Ez a hagyományos, megszokott szakszervezeti tagdíj mértéke. Közismert, s az interjúkból is folyamatosan visszaköszönt, hogy a munkavállalók jóval szélesebb köre élvezzi a szakszervezetek munkájának eredményeit, mint amennyien tagdíjat fizetnek érte. A potya-utas jelenség nagy szívfájdalma a szakszervezeti aktivistáknak, s sokan szeretnének jogszabályi rendelkezést arra, hogy nem tag munkavállalók is kötelesek legyenek valamilyen mértékű érdekvédelmi hozzájárulást fizetni. Másik oldalon, pedig azt tapasztaltuk, hogy bizony lennének olyanok, akik esetleg tagok nem kívánnak lenni, de szívesen hozzájárulnának az AOKDSZ egyik vagy másik kampányának a sikeréhez. Az is felmerült az interjúk során, hogy a határozott idejű szerződéssel felvett fiatal munkavállalók talán szívesebben fizetnének egy alacsonyabb egységes havidíjat, mint a fizetésük egy százalékát. Érdeemes lenne megfontolni, hogy speciális helyzetű egyéni tagok, támogató tagok és különleges munkavállalói csoportok (például Ph.D hallgatók) számára meghatározott külön tagdíj szabályzat közismert legyen, valamint propagálni annak lehetőséget, hogy az érdekvédelmi és a jóléti alapítványok külső támogatók számára is nyitottak.

Az AOKDSZ relatíve kis szakszervezet. Forrásai korlátozottak. Azonban egy korrekten és jól működő szakszervezet, amelynek biztos intézményes helye van, és rendelkezik azzal az aktivista állománnyal, amely képessé teheti, hogy kihasználja a növekedési potenciálját, amely viszont nagy.

Azonban a növekedési potenciál kihasználásához tudatos cselekvésre, erőforrások koncentrálására, és innovatív módszerek alkalmazására van szükség. Azonban az AOKDSZ leginkább úgy tudná érdekvédelmi munkáját növelni és az erőforrásait koncentrálni, ha bátrabban kezdeményezne együttműködést a hasonló területen működő más szakszervezetekkel, s az esetleg későbbi egyesülést is megfontolná.