



# **KÜLÖNLEGES BÁNÁSMÓD**

---

**INTERDISZCIPLINÁRIS  
(OPEN ACCES – NYÍLT HOZZÁFÉRÉSŰ)  
SZAKMAI LAP**

**ISSN 2498-5368**

**Web:**  
<http://old.gyfk.unideb.hu/kulonlegesbanasmod/>

---

**III. évf., 2017/4. szám**

**DOI 10.18458/KB.2017.4.1**

## IMPRESSZUM

### KÜLÖNLEGES BÁNÁSMÓD - INTERDISZCIPLINÁRIS SZAKMAI LAP

Alapítva: 2014-ben.

A Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatala a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló 2010. évi CLXXXV. törvény 46.§ (4) bekezdése alapján nyilvántartásba vett sajtótermék (határozatról szóló értesítés iktatószáma: CE/32515-4/2014).

**Kiadó:** Debreceni Egyetem

**A kiadó székhelye:**

Debreceni Egyetem  
4032 Debrecen, Egyetem tér 1.

**Kiadásért felelős személy:**

Szilvássy Zoltán József, rector (Debreceni Egyetem)

**Alapító főszerkesztő:** Mező Ferenc

**Tanácsadó testület (ABC rendben):**

Balogh László (Magyar Tehetséggondozó Társaság, Magyarország)  
Gerevich József (Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Magyarország)  
Hatos Gyula (Magyarország)  
Koncz István (Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület, Magyarország)  
Mesterházy Zsuzsanna (Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Magyarország)  
Nagy Dénes (Melbourne University, Ausztrália)  
Varga Imre (Szegei Tudományegyetem, Magyarország)

**Szerkesztőség (ABC rendben):**

Bernáth Krisztina (Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)  
Dávid Mária (Eszterházy Károly Főiskola, Magyarország)  
Egri Tímea (Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Magyarország)  
Fónai Mihály (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Horváth László (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
H. Tóth István (Károly Egyetem, Csehország)  
János Réka (Babes-Bolyai Tudományegyetem, Románia)  
Lepes, Josip (University of Novi Sad, Szerbia)  
Kelemen Lajos (Poliforma Kft., Magyarország)  
Kiss Szidónia (Babes-Bolyai Tudományegyetem, Románia)  
Kondé Zoltánné Dr. Ináncsy-Pap Judit (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Kormos Dénes (Miskolci Egyetem, Magyarország)  
Láda Tünde (Debreceni Egyetem, Magyarország)

**A szerkesztőség levelezési címe:**

Debreceni Egyetem  
Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar  
Különleges Bánásmód folyóirat szerkesztősége  
4220 Hajdúböszörmény, Désány István u. 1-9.

**Tel/fax:** 06-52/229-559

**E-mail:** titkarsag@ped.unideb.hu

**Web:** www.degyfk.hu

**Szerkesztésért felelős személy:**

Mező Ferenc (Eszterházy Károly Egyetem)

**Tördelőszerkesztő:** Mező Ferenc, Mező Katalin

Márton Sándor (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Mező Katalin (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Molnár Balázs (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Nagy Lehotsky Zsuzsa (Konstantin Filozófus Egyetem Nyitra, Szlovákia)  
Nemes Magdolna (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Roskó Tibor (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Sarka Ferenc (Miskolci Egyetem, Magyarország)  
Schéder Veronika (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Szabó Edina (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Szilágyi Barnabás (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Vargáné Nagy Anikó (Debreceni Egyetem, Magyarország)  
Vass Vilmos (Budapesti Metropolitan Egyetem, Magyarország)  
Váradi Natália (II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai magyar Főiskola, Ukrajna)

---

*Note:* The title of the journal comes from a Hungarian Act CXC of 2011. on National Public Education in which they use the term 'Különleges Bánásmód', and this translates as Special Treatment, but this encompasses the areas of Special Educational Needs, Talented Children and Children with Behaviour and Learning Difficulties. The adoption of Special Treatment is therefore in accordance with Hungarian law, but it is recognised that the translation may not be perfect in expressing the full meaning of what is encapsulated in this term.

## TARTALOM

<b>EMPIRIKUS ÉS ÉRTEKEZŐ TANULMÁNYOK</b> .....	5
R. Fedor Anita és Fónai Mihály A magasan kvalifikált fiatal munkavállalói csoportok elemzésének új megközelítési lehetősége: a prekaritátus ..	7
Bocsi Veronika, Csercsa Zsuzsanna, Csobay Vanessza, Karmacsai Kitti, Kreidl Edina, Kőszegi Ildikó, Pálfi Regina Az egyetem peremén. A DE GYFK hallgatói bázisának szociokulturális háttere .....	19
Meiszerné Kuklek Noémi, Pusztafalvi Henriette A munkaerő-piaci integráció hatásai, különös tekintettel a magatartás és életminőség változásaira .....	33
Pálosi Rita és R. Fedor Anita A tanulási motivációk és a munkaerő-piaci elvárások összefüggései .....	51
<b>MÓDSZERTANI TANULMÁNYOK</b> .....	65
Mályusz Enikő és Mező Katalin Diszlexiával németül.....	67
Lázár Tímea és Bene Ágnes (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalt magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában.....	77



**EMPIRIKUS ÉS ÉRTEKEZŐ  
TANULMÁNYOK**



## A MAGASAN KVALIFIKÁLT FIATAL MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK ELEMZÉSÉNEK ÚJ MEGKÖZELÍTÉSI LEHETŐSÉGE: A PREKARIÁTUS

Szerzők:

R. Fedor Anita  
Debreceni Egyetem  
Egészségügyi Kar

Fónai Mihály  
Debreceni Egyetem  
Állam- és Jogtudományi Kar

Első szerző e-mail címe:  
fedor.anita@foh.unideb.hu

Lektorok:

Bódi Ferenc  
MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont

Fábián Gergely  
Debreceni Egyetem  
Egészségügyi Kar

Bocsi Veronika  
Debreceni Egyetem

Mező Katalin  
Debreceni Egyetem

R. Fedor, Anita & Fónai, Mihály (2017): A magasan kvalifikált fiatal munkavállalói csoportok elemzésének új megközelítési lehetősége: a prekariátus. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 7–17. DOI 10.18458/KB.2017.4.7

### **Absztrakt**

Írásunkban a friss-diplomások munkaerő-piaci jellemzőit mutatjuk be, egy új, eddig még kevesek által használt elméleti megközelítés, a prekariátus szemüvegén keresztül. Célunk annak feltérképezése, hogy az általunk vizsgált általában kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetben lévő társadalmi csoportban mennyire jellemzőek a prekariátus jelenség egyes ismérvei. Tanulmányunkban a prekariátus fogalmát, mint egyfajta munkaerő-piaci bizonytalanságot definiáljuk, melyben olyan kedvezőtlen munkafeltételek koncentrálódnak, mint bizonytalan, rövid távú munkák, határozott idejű munkaszerződés, alacsony bér stb. Ezen jellemzők az anyagi biztonság hiányán túl egy általános létbizonytalansághoz, esetlegesen munkaerő-piaci és társadalmi kirekesztődéshez vezethetnek (LaVaque-Manty 2012, Standing 2012).

Elemző munkánkban arra keressük a választ, hogy a diplomás fiatalok körében mennyire érhető tetten a prekariátus, mint bizonytalan munkaerő-piaci helyzet, s hogy e jelenség mely fő magyarázó változók mentén értelmezhető a leginkább. Kérdésként vetődik fel, a szocio-demográfiai, a szociokulturális jellemzők, ezen belül a nem, a családi állapot a megszerzett iskolai végzettség szintje (alap- vagy mesterdiploma, Phd. fokozat), a szakképzettség jellege, a település típusa határozza-e meg leginkább a munkaerő-piaci érvényesülés mikéntjét?

Előzetes eredményeink a nők már korábban is tapasztalt munkaerő-piaci hátrányát erősítik meg. Körükben - a férfiakhoz viszonyítva - például magasabb a határozott munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya, s a munkaerőpiaci-karrier megszakítása is inkább a nőkre jellemző. A *"Most nem dolgozom, de már volt munkahelyem"* kérdésre igennel válaszolók magasabb

arányban kerültek ki a nők köréből. Mindez azt jelzi előre, hogy a kevésbé stabil, kevésbé biztonságos munkaerő-piaci jellemzők inkább a nőket érintik.

**Kulcsszavak:** fiatalok, kirekesztődés, munkaerőpiac, prekariátus

**Diszciplina:** szociológia

### **Abstract**

The study focuses on the labour-market situation of young graduates utilizing the database of the Hungarian Graduate Tracking System. The purpose of the research is to map certain characteristics of the precarious situation posed by the labor market on this group which is in a rather favorable labor market position in comparison to other groups. The concept of precariate is defined as a type of labor-market uncertainty, in which unfavorable working conditions, like insecure short-term jobs, fixed-term employment contracts, low wages, etc. are concentrated.

In addition to the lack of financial security, these characteristics may lead to general insecurity and in some cases to labor market and social exclusion (LaVaquer-Manty 2012, Standing 2012). This analysis focuses on the presence of a precarious condition which creates an insecure labour-market situation among young graduates and it attempts to find the main explanatory variables in the interpretation of this phenomenon.

In addition it investigates whether socio-demographic, socio-cultural characteristics, like gender, marital status, type of qualification (BSc, MSc or Ph.D degree), and the type of settlement (village, town, city etc.) affect success in the labour-market. Preliminary results support previous studies that found women in the labor market were disadvantaged. For example, the proportion of women with a fixed employment contract is higher than men, and the interruption of a labor market career is more characteristic of women. More women gave a positive answer to *"I am not working at the moment although I have previously had a work place"*. This suggests that women are more affected by a less stable and less secure labor market than men.

**Keywords:** young people, exclusion, labour-market, precariate

**Disciplines:** sociology

### **Bevezetés**

A munkaerő-piaci érvényesülést – valamint annak hiányát – számos tényező befolyásolja. Ilyen lehet például a megszerzett iskolai végzettség, a szak vagy szakma típusa, annak szektorális jellege, a munkaerő-piacon megszerzett tapasztalat. Emellett számos egyéni jellemző is alakítja a munka világában való helytállás sikerességét. Ilyen például az alkalmazkodó képesség, tanulékonyosság, a szervezeti hierarchia elfogadása. Mindemellett azt is meg kell említeni, hogy bizonyos családi életciklusokban jellemzőbb az instabil munkaerő-piaci helyzet. Ilyen például a gyermekvállalásból adódó lazább munkaerő-piaci kötődés. Ebben az értelemben a hátrányos munkaerő-piaci státuszú csoportokhoz soroljuk a gyermekeket nevelő nőket, a pályakezdőket, az alacsony iskolai végzettségűeket, a községi lakóhellyel rendelkezőket. Ezen csoportok munkavállalási mintázatát számos hazai és külföldi kutatás vizsgálta. Azonban kérdésként vetődik fel, hogy az alapvetően kedvező munkaerő-piaci kondícióval rendelkező frissdiplomások csoportjában fellelhetőek-e karakteres



munkaerő-piaci hátrányok, s amennyiben igen milyen főbb dimenziók mentén értelmezhetők a különbségek. Korábbi vizsgálataink elméleti hátterét az inklúzióhoz, integráció-szegregációhoz kapcsolódó elméleti keretek adták. Jelenlegi vizsgálatunkban azonban egy új elméleti megközelítéshez nyúlunk, a prekariátus jelenségéhez.

Tanulmányunkban elsőként bemutatjuk a prekariátus definiálásának, és operacionalizálásának lehetőségeit, majd a magyarországi Diplomás Pályakövető Rendszer adatbázisára (2015) támaszkodva bemutatjuk a fiatal diplomások munkaerő-piaci helyzetét, úgy hogy kiemelve kezeljük az ún. prekár jellemzőket.

### ***A vizsgálat elméleti hátterét adó új megközelítés: a prekariátus***

A prekariátus, mint fogalom a '70-es évek végén jelent meg – elsősorban - a francia szakirodalomban. A fogalmat sokáig a kirekesztés definíciójához hasonlóan az új szegénységhez kapcsolódó talajvesztés jelenségével jellemezték, majd a meghatározás keretei szépen lassan szűkültek, s ma már leginkább a munka világához kapcsolódik, egyfajta bizonytalan munkaerő-piaci helyzetet demonstrálva. A prekariátus a 2000-es évek elején került az akadémiai érdeklődés fókuszába, majd rövid átmeneti csendet követően 2012-ben Gay Standing írása hatására erősödött fel az érdeklődés a jelenség tudományos igényű megközelítése iránt. A prekariátusnak vagy prekaritásnak legjobb tudomásunk szerint jelenleg két megközelítési formája van: a politikai és a gazdasági (Ferge 2012).

### ***A prekariátus, mint politikai és gazdasági jelenség***

Nelson és Rossiter az úgynevezett prekár munkavállalókról (alkalmi munkavállalók vagy rugalmas dolgozók) a következőt írták: „*a politika olyan új alanyaiként próbáljuk meghatározni vagy elképzelni, amelyek bővelkednek a kollektív szerveződés és önkifejezés rájuk jellemző, sajátos formáiban*” (Lazarato 2004 idézi Nelson és Rossiter 2009:102). Lazarato megfogalmazásában nem válik élesen ketté e két társadalmi (al)rendszer szerinti meghatározás. Véleménye szerint a prekaritás sokkal szélesebb és összetettebb kategória. Nem csupán a prekár munkavállalók helyzetét magába foglaló fogalom, hanem egy jóval általánosabb egzisztenciális állapotot tárgyal, amely egyszerre tekinthető úgy, mint „a politikai elnyomás, a gazdasági kizsákmányolás és a megragadandó lehetőségek forrása” (Lazarato 2004 idézi Nelson és Rossiter 2009:102). Mindezek értelmében a bizonytalan munkahelyek mellett a prekaritás aspektusaiként rajzolódtak ki az életminőséget meghatározó különböző tényezők (szerzők), mint például a lakáshelyzet, a jövedelmi bizonytalanságból adódó eladósodás, a jóléti ellátások köre és igénybevételének lehetősége, a személyes emberi kapcsolatok építésére és fenntartására rendelkezésre álló idő stb.

### ***A prekariátus, mint munkaerő-piaci csoport***

Standing (2012) szerint a prekariátus elsősorban bémunkásokból álló csoport, akik általában a bizonytalannak tekintett határozott munkaidejű szerződéssel, alacsony munkabéért dolgoznak. Tovább részletezve a jellemzőket Kelemen és Rakovics (2013) a prekariátust, mint állandósult bizonytalanságérzetet mutatják be, mely a munka világában való folyamatos jelenlét hiányából adódik. Az állandó munkahely hiányának következménye pedig a munkahelyi társas kapcsolatok (melyek elsősorban formális kapcsolatok, de idővel ezek informálisra is válhatnak, ami egy erősebb kötődést és ezzel együtt erősebb védőhálót is jelenthet az érintettek számára) és a tervezhető jövőkép hiánya. A prekaritás tehát munkaerő-piaci jelenséggént a biztonságtól való megfosztottságot kiszolgáltatottságot jelenti (Tordai (é. n). Szépe (2012) szerint a prekariátus, mint munkaerő-piaci csoport olyan emberi tőke tekintetében heterogén csoport, akinek munkaerő-piaci helyzete instabil (idézi Sik és Szeitl 2016).

Azonban azt sem szabad elfelejteni, ezek a bizonyos prekár jellemzők, mint például részmunkaidő, határozott munkaidejű szerződés bizonyos társadalmi csoportok esetében inkább lehetőséget jelentenek és nem hátrányt. Gondoljunk mondjuk a diákokra, akik nyári szünetben dolgoznak, vagy azokra az egyetemi hallgatókra, akik hallgató jogviszonyuk mellett alkalmi, vagy részmunkát vállalnak azért, hogy ki tudják fizetni a tandíjukat, vagy az albérletük díját. Bár az is igaz, hogy ők munkaerő-piaci szempontból a gazdaságilag inaktívak kategóriájába tartoznak.

### ***Női prekarizmus – Férfi prekariázmus***

A munkaerő-piaci helyzet általános jellemzője, hogy a nők foglalkoztatása általában elmarad a férfiakétól. Mindemellett, az is tapasztalható, hogy a nők körében általában erősebb a prekariátus jelensége, mivel körükben magasabb a rövid távú, határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók aránya, valamint jellemzőbb rájuk a munkaerő-piaci jelenlét folytonosságának megszakítása, például gyermekvállalás alkalmával. Ez Európában, Észak-Amerikában és Japánban is jellemző trend (Standing 2012). A nők munkaerő-piaci jelenléte viszont elengedhetetlen a család megélhetése szempontjából. Azonban az is egyre inkább nyilvánvalóvá válik, hogy a korábban „kettős teherként” említett családanyai és foglalkoztatotti szerep egyfajta „hármass teherrel” duzzadt az elmúlt két évtizedben (Standing 2012), mikor is a gyermeknevelés és a munka világában való jelenlét kettős teherviselése mellett megjelenik egy későbbi életciklusban az idős szülőkről, családtagokról való gondoskodás is. Mindez tovább rontva ennek a csoportnak az egyébként is bizonytalan munkaerő-piaci helyzetét. Megoldást jelentene az, ha az otthoni gondozó feladatokhoz piaci bér társulna (mely hazai viszonylatban a gyermekgondozáshoz kapcsolódóan a munkaerő-piaci tapasztalattal rendelkező nők esetében meg is valósul). Addig azonban a nők az idős hozzátartozók ápolását, gondozását szabadidejükben, vagyis a „harmadik műszakban” végzik. Még aggasztóbb a helyzet annak tudatában, hogy ma már egyre általánosabbá válik a nők körében a korábban elsősorban férfiakra jellemző kenyérkereső szerep. Ennek oka nem csak abban keresendő, hogy nő az egyszülős családok száma, hanem abban is, hogy átalakultak a társadalmi szerepek.

Bár írásunk fő irányvonalát nem a női prekariátus adja, mégis érdemesnek ítéljük az iménti kitekintést, ugyanis a nők, ezen belül is a gyermeket nevelő nők munkaerő-piaci hátránya vitathatatlan. Éppen ezért a munkaerő-piaci jellemzők nemek szerinti mintázatának feltárása meghatározó momentuma lesz a lentebb olvasható elemző munkánknak. Még mielőtt azonban erre rátérnénk, ejtsünk néhány szót a férfiak hátrányáról. Ezt azért tartjuk fontosnak, mert a társadalomtudományi diskurzusok mintha megfeledkeznének a férfiakra. A fentiek alapján kérdésként vetődik fel, hogy a férfiakat érinti-e és ha igen milyen módon a prekariátus jelensége. A válasz egyértelműen igen. A megváltozott társadalmi szerepek hatására a nők munkaerő-piaci megjelenésével és foglalkoztatotti karrierjük építésének lehetőségével csökkent a házastársuk munkaerő-piaci karrierjéért önmaguk karrierjét feláldozó nők aránya. Mindezt azt jelenti, hogy egyre inkább megfigyelhetők a kettős karrierű családok, vagyis az, hogy mind a férfiak, mind a nők lehetőségeik szerint arra törekcsenek, hogy szorosban kötődjenek a munkaerőpiachoz.

Visszatérve az eredeti kérdésünkhöz – igen, a férfiaknak is van veszíteni valójuk a munka világában. Gondoljuk a 2008-as pénzügyi válságra, melynek munkaerő-piaci negatív hatása számokban mérhető, s mely számos tanulmány alapját képezte. A válsággal párhuzamosan kialakuló munkaerő-piaci nehézség világszerte a férfiakat és ezen belül is a szakképzett férfiakat érintette. Nem volt ez másképpen hazai viszonylatban sem, ráadásul a korábbiakkal ellentétben nem a legalacsonyabb foglalkoztatási színvonallal rendelkező megyék, régiók férfi

munkavállalói váltak a válság áldozatává, hanem a legkedvezőbb munkaerő-piaci lehetőségekkel rendelkező megyékben, régiókban élők.

## Empirikus elemzésünk jellemzői

### Módszer

Elemzésünkben arra keressük a választ, hogy a magasan kvalifikált fiatal munkavállalókra mennyire jellemző a prekariátus, mint bizonytalan munkaerő-piaci helyzet. Érintik vajon őket munkaerő-piaci nehézségek, és ha igen milyen fő meghatározó jellemzők mentén írhatók le tipikus vagy tipikusnak nem mondható mintázatok. Részben a diplomás fiatalok helyzetét vizsgálta egy, a prekariátust a centrum – periféria egyenlőtlenségi rendszerébe illesztő kutatás, melynek több eredményét figyelembe vettük saját elemzésünk tervezésekor (Szabó, 2017).

A prekariátushoz kapcsolódó első hazai empirikus vizsgálat Sik Endre és Szeitl Blanka (2016) nevéhez fűződik, akik az „Integráció és dezintegráció” kutatás és az ISSP 2015. évi adatfelvétel adatbázisát használták fel munkájukhoz. Vizsgálatukban öt, illetve két változó mentén értelmezték a prekariátust.

#### 1. táblázat A prekariátus jellemzői/ismérvéi. (Forrás: Sik és Szeitl 2016.)

International Social Survey Program alapján	„Integráció és dezintegráció” kutatás alapján
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Munkaerő-piaci helyzet</li> <li>• Szubjektív anyagi helyzet</li> <li>• Társadalmi osztály</li> <li>• Emberi tőke</li> <li>• Elhelyezkedési esélyek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A munkaerőpiacon belüli mozgás (pl. az elmúlt 5 évben) ennek megfelelően megkülönböztettek stabil és instabil munkaerő-piaci pozíciót,</li> <li>• Az emberi tőke mértékével összefüggő beosztás</li> </ul>

Mindezeket figyelembe véve saját kutatómunkánkban a Sik és Szeitl (2016) által meghatározott változókat, illetve attól eltérőeket határoztunk meg prekár mutatóként: gazdasági aktivitás, munkaszerződés, munkaidő jellege, családi állapot, nem, van-e gyerek a családban. Az iskolai végzettség azért nem került a vizsgálatunk kiemelt magyarázó változói közé, mert elemzésünk alapját eleve a diplomával rendelkező fiatalok adták.

### Minta és eszközök

Kutatásunkhoz a Diplomás Pályakövető Rendszer adatbázisát használtuk fel (az adatgazda engedélyével). A DPR keretein belül 2015 tavaszán 34 felsőoktatási intézmény hallgatói fejezhették ki véleményüket különböző témacsoportok kérdéseire válaszolva. Az adatgyűjtés online kérdőívek segítségével történt, melyet több mint húszezren töltöttek ki. A lekérdezés teljes körű volt a 2010-ben, 2012-ben és 2014-ben abszolutóriumot szerettek körében.

Az általunk elemzett 2015-ös felmérés az alábbi témákat tartalmazta:

- tanulmányi életút (felsőfokú tanulmányok időszaka, felsőfokú továbbtanulás),
- külföldi tapasztalatok (nyelvismeret, külföldi tanulmányok, külföldi munkavállalás),
- átmenet a felsőoktatás és a munkaerőpiac között (a diplomaszerezés kitolódása, munkatapasztalat diplomázás előtt, *első munkahely*),

- *a frissdiplomás munka és munkahely, jövedelem*

E témakörök közül az utolsó kettőre fókuszáltunk.

### Eljárás

Elemző munkánkhoz az SPSS 22. statisztikai programcsomagot használtuk. Elemzésünkben egyváltozós és többváltozós elemzési technikákat alkalmaztunk. Előbbi segítségével átfogó képet kaptunk az adatbázisról, utóbbiak alkalmazása lehetővé tette két vagy több változó közötti összefüggések feltárását. Az elemzés során a leggyakrabban használt többváltozós elemzési formák közé tartozott a keresztábra-elemzés valamint a  $\chi^2$  statisztika.

### Eredmények

Mielőtt bemutatjuk elemzésünk főbb eredményeit, előtte röviden szólunk a vizsgált minta néhány általános jellemzőjéről. Elsősorban azokra a paraméterekre koncentrálunk, melyeket később a prekár mutatókkal összefüggésben vizsgálni fogunk.

A megkérdezett fiatalok 61%-a nő, 39%-a pedig férfi. Családi állapot szerint a következő jellemzőkkel bírnak: 41% egyedülálló, 26,7 %-uk házas, 29,4% élettársi kapcsolatban él, 2,6% elvált és 0,4% válaszolta azt, hogy özvegy. A nők körében magasabb a házasok, az elváltak és a tartós kapcsolatban élők aránya a férfiakhoz viszonyítva, míg az egyedül állók létszáma a férfiaknál magasabb.

Egyötödük nevel 18 év alatti gyermeket. Ezen belül a többség egy gyermegről (58,2%) gondoskodik. 32,4%-uk két, 8,3%-uk három, háromnál több gyermeke pedig 1%-uknak van.

A megkérdezettek 36%-a az abszolutórium megszerzését követően egy hónapon belül talált munkát, 10,5% pedig arról számolt be, hogy a megkérdezés időpontjában is munkát keres.

A válaszadók 6,3 %-a dogozott már külföldön és közel ennyien válaszolták azt, hogy jelenleg is külföldi munkahelyük van. Többségük (70%) külföldi munkája részben vagy egészben kapcsolódott a megszerzett diplomához. 28%-uk tervezi, hogy elkövetkezendő 5 éven belül külföldön fog majd dolgozni.

A mintába került fiatalok munkaerő-piaci státusz szerinti mintázatáról a következő kép rajzolódott ki: többségük, 85%-uk a gazdaságilag aktívok csoportjába sorolta magát, ezen belül is négyötödük alkalmazottként dolgozik. Jelenleg is nappali tagozatos hallgató 6,2%, míg 3,7% munka nélkül van. Gyermekgondozási szabadság miatt 3,7%-uk van távol a munka világtól, a háztartásbeli, valamint az egyéb inaktív eltartott státuszban lévők aránya egy százalék alatti. Közel egyharmaduk megtapasztalta már a munkanélküliséget a végzést követően.

A frissdiplomások munkaerő-piaci részvételi kedvező képet fest, 88%-uk dolgozott a megkérdezés időpontjában. 8,4% válaszolta azt, hogy bár most nem dolgozik, de volt már munkahelye, s 3,4% pedig még sohasem dolgozott. Azok, akik a megkérdezési időpontjában dolgoztak többségében (82,7%) állandó, határozatlan időtartamra szóló szerződéses rendelkeztek. 14,7 %-uk határozott munkaszerződéssel lett foglalkoztatva, míg 2,7% alkalmi jellegű, megbízási szerződéssel dolgozott.

A gazdasági aktivitást a képzési szinttel összefüggésben vizsgálva szignifikáns eredményeket kaptunk ( $p=0,000$ ). A 2. számú táblázat eredményei azt mutatják, hogy minden képzési típusban az alkalmazottak vannak a legtöbben. Ehhez képest alacsony és közel azonos az önfoglalkoztatók és vállalkozók aránya. Ami szembeeső, hogy az alapszakkal (Ba/BSc) rendelkezők körében a legmagasabb a munkanélküliek aránya. A második legmagasabb adat a mesterszakot végzettekhez kötődik. A legjobb helyzetben az egységes és osztatlan képzésbe valamint a hagyományos egyetemi, főiskolai képzésben végzettek vannak. A végzettek egy része nappalis hallgatóként jelenik meg újra a felsőoktatás rendszerében. Kiemelten igaz ez az

alapszakon diplomát szerzettek esetében, akik részéről ez egy logikus döntésként értelmezhető, a fentebb leírtak ismeretében (2. táblázat).

2. táblázat. Mi az Ön jelenlegi fő munkaerő-piaci státusza? (%) N=19645. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

Képzési forma	Alkalmazott	Ön-foglalkoztató, önálló vállalkozó alkalmazott nélkül	Vállalkozó	Munkanélküli	Nappalis diák	GYES/GYED/GYET	Háztartásbeli egyéb inaktív	Össz
Ba/BSc	78,0	2,4	2,2	4,4	8,8	3,2	1,1	100,0
Ma/MSc	84,6	2,4	2,4	3,6	3,9	2,7	0,4	100,0
Egységes és osztatlan képzés (pl. jogász, orvosképzés)	85,5	2,3	1,6	1,7	3,1	5,1	0,8	100,0
Egyetemi – hagyományos képzés	81,6	4,0	2,8	2,0	2,8	6,1	0,7	100,0
Főiskolai – hagyományos képzés	84,4	2,2	2,1	2,9	1,6	5,7	1,2	100,0

( $\chi^2 p=0,000$ )

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy a munkaerő-piaci részvétel hogyan alakul, külön vizsgálva a férfiakat és nőket. Alapvető különbséget találtunk a levelezőn és nappalin végzett hallgatók válaszaiban. Nem meglepő, hogy a levelezősök között vannak a legtöbben azok, akik úgy nyilatkoztak, hogy jelenleg is dolgoznak, hiszen ők általában éppen azért választják a levelező tagozatot, hogy a tanulmányikat össze tudják egyeztetni a munkahelyi feladataikkal. Ami viszont figyelemre méltó, az az, hogy mind a nappalin, mind a levelezőn végzettek csoportján belül a nők a férfiakhoz képest nagyobb arányban számoltak be megszakított munkaerő-piaci jelenlétről, vagyis arról, hogy „*most nem dolgozik, de volt már munkahelye*”. Bár a válaszokból az nem derül ki, hogy a megszakított munkaerő-piaci karriernek mi az oka, mégis kijelenthetjük, hogy a folytonos munkaerő-piaci jelenlét hiánya - amely egyértelműen egyfajta bizonytalanságként értelmezhető – inkább jellemző a nőkre, mint a férfiakra. (3. táblázat)

3. táblázat. Munkaerő-piaci részvétel szerinti megoszlás (%) N= 20 996. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Nő (nappali)	Férfi (nappali)	Nő (levelező)	Férfi (levelező)
Jelenleg (is) dolgozik	76,8	82,1	88,8	95,5
Sosem dolgozott	9,3	8,4	0,6	0,7
Most nem dolgozik, de már volt munkahelye	13,9	9,5	10,6	3,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

( $\chi^2 p=0,000$ )

Ugyanez mondható el egy következő prekár mutatóról, az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű munkaszerződésről. A nappalis férfiak 19,9%, míg a nappalis nők 28,2%-a rendelkezik e csekélyebb munkabiztonságot jelentő szerződéstípussal. (lásd. 4. táblázat)

4. táblázat A munkaszerződés jellege és a képzési forma (%) N=17 056. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Nő (nappali)	Férfi (nappali)	Nő (levelező)	Férfi (levelező)
<b>Határozatlan, állandó</b>	71,8	80,1	88,5	91,0
<i>Határozott</i>	24,0	16,2	10,1	7,7
<b>Alkalmi vagy megbízási jellegű</b>	4,2	3,7	1,4	1,3
<b>Összesen</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

( $\chi^2 p=0,000$ )

A gyermek/gyermek jelenléte várakozásainkkal ellentétes összefüggést mutat a munkaszerződések jellegével. Azt feltételeztük, hogy a gyerekesek körében magasabb lesz az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű munkaszerződéssel bírók aránya, mint a gyermekteleneknél. Ennél a feltevésünkönél abból indultunk ki, hogy a gyermek jelenlétéből adódó nagyobb felelősség, anyagi teher afelé irányítja a munkavállalókat, hogy akár kedvezőtlenebb munkafeltételek mellett is elvállaljanak egy adandó munkalehetőséget. Eredményeink azonban azt mutatják, hogy a gyerekesek 10,6%-a, míg a gyermektelenek 21,4%-ra jellemzőek az ilyen típusú szerződések. Ez két tényező „számlájára írható”.

Az egyik az életkori hatás, a másik pedig a gyermek jelenlétével összefüggő kockázatmentes munkavállalási attitűd. Az életkori hatásról a következőket gondoljuk: a gyermektelenek vélhetően a fiatalabbak, akik munkaerő-piaci pályafutásuk elején pályakezdőként többször találkoznak és fogadnak el az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű lehetőségeket. A gyermekkel összefüggő biztonsági attitűd pedig azt jelentheti, hogy a gyerekesek nem mennek bele instabil helyzetekbe. Inkább választják a hosszabb időre szóló s talán kevesebb kreativitást, nagy kiugrást jelentő, de ugyanakkor kockázatmentes lehetőséget, mint a gyermektelenek. (5. táblázat)

5. táblázat Munkaszerződés jellege és gyermek (%) N= 16 866. (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Van gyermeke	Nincs gyermeke
<b>Határozatlan, állandó</b>	89,4	78,6
<i>Határozott</i>	8,8	18,0
<b>Alkalmi vagy megbízási jellegű</b>	1,8	3,4
<b>Összesen</b>	100,0	100,0

( $\chi^2 p=0,000$ )

A munka világában való folyamatos jelenlét a gyermektelenek előnyét mutatja (9,2%). A gyermeket nevelők körében közel kétszer ennyien válaszolták azt, hogy volt már munkahelyük, de jelenleg nem dolgoznak (6. táblázat).

6. táblázat Munkaerő-piaci részvétel és gyermek (%)  $N=19\ 316$ . (Forrás: R. Fedor és Fónai)

	Van gyermeke	Nincs gyermeke
<b>Jelenleg (is) dolgozik</b>	82,1	83,5
<b>Sosem dolgozott</b>	1,1	7,3
<b>Most nem dolgozik, de már volt munkahelye</b>	16,8	9,2
<b>Összesen</b>	100,0	100,0

 $(\chi^2 p=0,000)$ 

A munkaerő-piaci hierarchiában elfoglalt kedvező helynek sokféle előnye van. Magasabb jövedelmet, több szabadidőt, saját időbeosztást kínálhat az érintettek számára. Mindemellert az is fontos, hogy az emberi tőkéjébe beruházó egyén befektetései megtérülnek-e a munkaerőpiacon? Ebben az értelemben azt vizsgáltuk, hogy a frissdiplomások végzettségüknek megfelelően diplomás munkakörben dolgoznak-e vagy sem? Az alábbi táblázatok (7. és 8.) egyértelmű női hátrányról árulkodnak. Mind a felső-, közép- és alsó vezetők körében alulreprezentáltak a nők.

Összesítve a három vezetői szinten arányukat, azt tapasztaljuk, hogy 17%-uk tölt be valamilyen vezetői pozíciót, míg a férfiaknál ugyan ez az arány 26,7%. Még kedvezőtlenebb kép tárul elénk a gyermeket nevelő nőket és férfiakat összehasonlítva. A férfiak dominanciája 43,3%-ban mérhető a nők 23,4%-kához képest. A 20 %-os különbség jelentős, melyet megerősít korábbi megyei vizsgálatunk eredménye, mely szerint az esetek 95%-ban a nők maradnak otthon a gyermekükkel gyermekgondozási szabadságon (R. Fedor, 2105). A megszakított munkaerő-piaci karrier jellemzője pedig, hogy az otthon töltött időszakban a nők munkaerő-piaci karrierje nem csak stagnál, de akár egy lefelé történő mobilitás is megfigyelhető (Róbert és Bukodi, 2002). Az is figyelemre méltó, hogy a „beosztott nem diplomás” státuszra vonatkozó adatok szintén a nők hátrányát erősíti.

7. táblázat Vezető pozícióban dolgozók aránya nemek és gyermek szerint (%)  $N=14\ 858$ . (Forrás: R. Fedor és Fónai)

Beosztás	Nő	Férfi	Nő gyermekkel	Férfi gyermekkel
<b>Felsővezető</b>	2,2	3,2	4,0	6,7
<b>Középvezető</b>	8,6	13,1	13,9	23,6
<b>Alsó vezető</b>	6,2	10,4	5,5	13,0
<b>Beosztott diplomás foglalkozás</b>	67,8	62,7	61,8	46,5
<b>Beosztott nem diplomás foglalkozás</b>	15,2	10,6	14,7	10,2
<b>Összesen</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

 $(\chi^2 p=0,000)$ 

A gyerekekkel rendelkező felsővezetők és középvezetők 60%-a férfi, a középvezetőknél ez az arány még magasabb, 66%. A nagyságrendbeli különbségek a beosztás további szintjein megfordulnak, a beosztott diplomás és nem diplomás foglalkozást betöltők a nők „javára” fordul át. Ezekben a kategóriákban a nők aránya a meghatározó (61 és 63%) (8. táblázat).

8. táblázat. Vezető pozícióban dolgozók aránya nemek és gyermek szerint (%)  $N=14\,548$   
(Forrás: R. Fedor és Fónai)

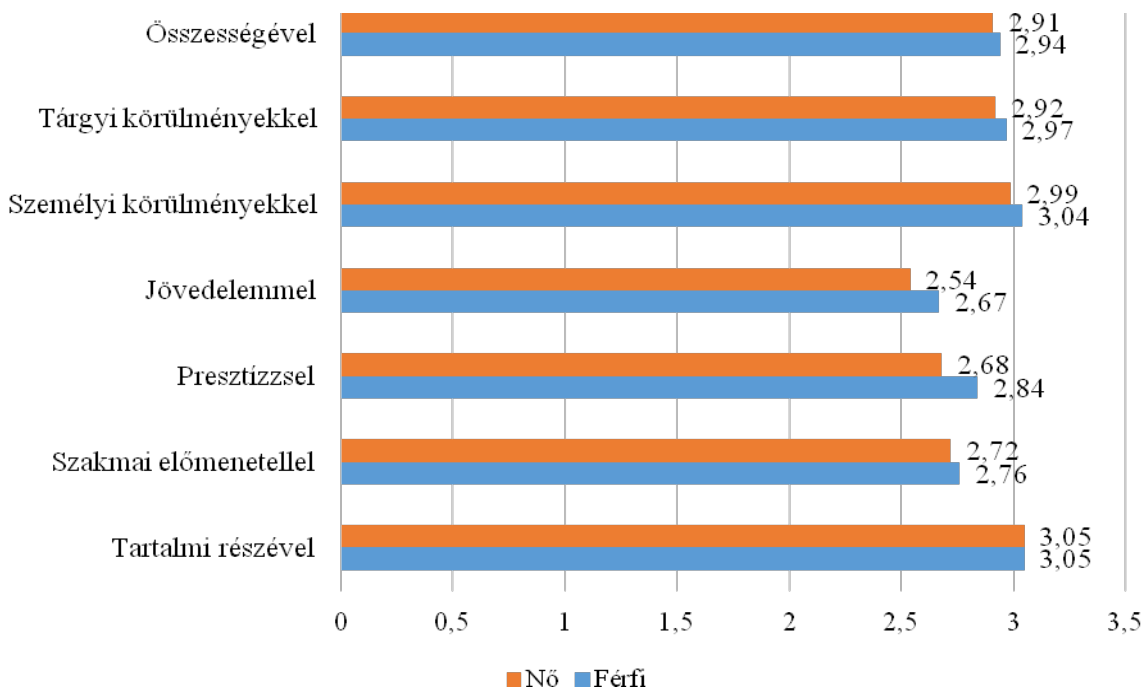
	Felső vezető	Közép-vezető	Alsó vezető	Beosztott diplomás foglalkozás	Beosztott nem diplomás foglalkozás
Nő gyermekkel	41,7	41,2	33,6	61,2	63,1
Férfi gyermekkel	58,3	58,8	66,4	38,8	36,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

( $\chi^2 p=0,000$ )

Végezetül arra is kíváncsiak voltuk, hogy mennyire elégedettek a frissdiplomások a munkájuk bizonyos paramétereivel. Ezen túl az is felmerült kérdésként, hogy van-e különbség a férfiak és nők véleményében.

Megállapíthatjuk, hogy a munka összességével, tartalmi részével, tárgyi és személyi körülményeivel nagyjából hasonló mértékű elégedettségüket fejezték ki a válaszadók. Ettől valamivel alacsonyabb elégedettség jellemzi a szakmai előmenetel lehetőségét, a presztízst és a jövedelmet. Utóbbi került a rangsor végére. A férfiak és nők munkával kapcsolatos elégedettsége között meghatározó különbséget nem tapasztaltunk (9. ábra).

9. ábra. Mennyire elégedett a munka....(Forrás: R. Fedor és Fónai)



### Konklúzió

Eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy a diplomával rendelkező fiatalok általános munkaerő-piaci helyzete kedvező. Azonban az is elmondható, hogy ezen belül is a magasabb végzettségi szint véd a munkanélküliséggel szemben. Hasonló megállapításra jutottunk az ún hagyományos (osztatlan, egyetemi, főiskolai) diplomával rendelkezők vonatkozásában is.



A munkaerő-piaci részvétel statisztikailag releváns összefüggést mutatott a férfiak és a nők vonatkozásában. A nőkre jellemzőbb a munkaerő-piaci jelenlét megszakítása, mint a férfiakra. A munkaszerződések jellege és a gyermek jelenléte közötti összefüggés nem bizonyította előzetes feltevésünket. A gyermekesekre kevésbé jellemző az alkalmi, megbízási vagy határozott idejű szerződéssel való munkavégzés. A munkaerő-piaci hierarchiában elfoglalt hely vonatkozásában egyértelmű női hátrány rajzolódott ki. Ez összefüggésben van a munkaerő-piaci karrier megszakításával, mely szintén a nőkre jellemző inkább.

Összességében kijelenthetjük, hogy a prekariátus jelensége a vizsgált diplomások között is érvényesül. A prekár jelenségek jelentős nemek és végzettségi szint szerinti különbségeket mutatnak, ez igazolja a szakirodalmi állításokat is. A prekariátussal összefüggő hazai írárok, elemző munkák köre igen szűk. Eddig legjobb tudomásunk szerint Sík és Szeitl (2016) publikált e témában. Jelen írásunkkal a prekariátus jelenségének egy más típusú elemzésére vállalkoztunk a magasan kvalifikált fiatalok csoportja körében. További kutatási terveink között szerepel a prekariátus vizsgálatának mélyebb, átfogóbb, további szempontokat is figyelembe vevő, egyéb társadalmi csoportokra is kiterjedő, további összefüggéseket feltáró elemzésnek a lebonyolítása.

## IRODALOM

- Ferge, Zs. (2012): Prekariátus Magyarországon. Fordulat 19. 117-125.  
[http://fordulat.net/pdf/19/F19\\_Ferge-interju.pdf](http://fordulat.net/pdf/19/F19_Ferge-interju.pdf)
- Kelemen, Zs., Rakovics, M. (2013): Prekariátus és habitus. Kérdések a prekariátusról, mint új osztályról és kategóriáról, Pierre Bourdieu társadalomelméletének tükrében. In: Hajdu et al. (szerk.): Kötetlen. Az ELTE Angelusz Róbert Társadalomtudományi Szakkollégium tanulmánykötete. ELTE ARTSZ, Budapest. 13-22.
- LaVaque-Manty, M. (2012): Hogyan bukkanhatunk elméleti fogalmakra a való világban? A prekariátus esete. Fordulat 19. 53-74.
- Lazzarato, M. (2004): The Political Form of Coordination.  
<http://eipcp.net/transversal/0707/lazzarato/en>
- Neilson, B., Rossiter, N. (2009): *A prekariátus mint politikai fogalom*.  
[http://epa.oszk.hu/02100/02121/00017/pdf/EPA02121\\_fordulat\\_19\\_100-114.pdf](http://epa.oszk.hu/02100/02121/00017/pdf/EPA02121_fordulat_19_100-114.pdf). Letöltés 2017.07.28.
- R. Fedor, A. (2015): Egyensúlyban? A munkaerő-piaci karriertől a familiarizmusig. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, 2015. 252 p.
- Róbert, P., Bukodi, E. (2002): Dual career pathways: The occupational attainment of married couples in Hungary. *European Sociological Review* 18/2, 217-232.
- Szabó, F. (2017): Munkaerő-piaci helyzetkép Derecske járás területén élő fiatalok körében. A prekariátus új jelenségeinek vizsgálata. PhD disszertáció. Debreceni Egyetem, Kerpely Kálmán Doktori Iskola
- Sík, E., Szeitl, B. (2016): A prekariátus mint munkaerő-piaci csoport. *METSZETEK*, 6 3-40.
- Standing, G. (2012): *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Szépe, A. (2012): Prekariátus. Fordulat 19. 11–20.
- Tordai B. (é. n.): A prekariátus fogalmáról. <https://www.academia.edu/8358321/>



**AZ EGYETEM PEREMÉN.  
A DE GYFK HALLGATÓI BÁZISÁNAK SZOCIOKULTURÁLIS HÁTTERE**

**Szerzők:**

Bocsi Veronika  
Debreceni Egyetem

Csercsa Zsuzsanna  
Debreceni Egyetem

Csobay Vanessza  
Debreceni Egyetem

Karmacsi Kitti  
Debreceni Egyetem

Kreidl Edina  
Debreceni Egyetem

Kőszegi Ildikó  
Debreceni Egyetem

Pálfi Regina  
Debreceni Egyetem

Első szerző e-mail címe:  
bocsiveron@gmail.com

**Lektorok:**

Pusztai Gabriella  
Debreceni Egyetem  
Neveléstudományok Intézete

Engler Ágnes  
Debreceni Egyetem  
Neveléstudományok Intézete

Mező Ferenc  
Eszterházy Károly Egyetem

Nemes Magdolna  
Debreceni Egyetem

Bocsi Veronika, Csercsa Zsuzsanna, Csobay Vanessza, Karmacsi Kitti, Kreidl Edina, Kőszegi Ildikó, Pálfi Regina (2017): Az egyetem peremén. A DE GYFK hallgatói bázisának szociokulturális háttere. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 19–32. DOI 10.18458/KB.2017.4.19

**Absztrakt**

Tanulmányunk alapját egy 2017-es hallgatói lekérdezés képezi, amelynek során a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karának másodéves nappali tagozatos diákjait kerestük meg kérdőívünkkel. Vizsgáltunk célja feltárni, hogy az országos és regionális jellemzőkhöz viszonyítva a hajdúböszörményi hallgatók milyen sajátosságokkal bírnak.

Eredményeink a kar hallgatói bázisának relatíve hátrányos helyzetére mutatnak rá (diplomás szülők alacsonyabb aránya, kistelepülésről érkezők magas rátája stb.), ugyanakkor kitapinthatókká válnak a belső, szakok között meghúzódó eltérések is, amelyek kapcsolatba hozhatók az egyes képzések szociokulturális hátterével, illetve a bemeneti követelmények eltéréseivel is.

**Kulcsszavak:** felsőoktatás, társadalmi egyenlőtlenségek, hallgatók

**Diszciplína:** nevelésszociológia

**Abstract**

The ground of our study is an institutional reserach which refers to the University of Debrecen Faculty of Education for Children and Special Educational Needs. The respondents were second year full time students. Our aim was to reveal what features this faculty's students have if we compare our data to nationwide or regional empirical findings.

Our empirical findings have pointed out the disadvantageous features of our students (lower rate of parents with degree, higher rate of students from villages etc.). These phenomena can be explained with the special social background of the training courses, the criteria of the attendance and the geographic location of the institution.

**Keywords:** higher education, social inequalities, students

**Disciplines:** sociology of education

**BEVEZETÉS**

A tanulmány empirikus eredményei egy, a tanulmány szerzői által készített kutatás eredményein alapulnak. Célunk az volt, hogy a hajdúböszörményi diákok szociokulturális háttérét és jövőre vonatkozó pályaképét felmérjük. Vizsgálatunkat indokolta, hogy bár ismerünk pedagógushallgatókra vonatkozó kutatási eredményeket (például Pusztai, Bocsi és Kovács, 2015), illetve a DPR adatbázis tudományterületi bontásai is elérhetők (például: Veroszta 2016), mindez nem ad elég pontos képet egy olyan intézményről, ahol a pedagógusképzésnek csak bizonyos szegmense jelenik meg (óvodapedagógusok képzés, csecsemő- és kisgyermeknevelők képzése), valamint a társadalomtudományi képzésekhez tartozó szociálpedagógus képzés. (Hajdúböszörményben a vizsgálat idején, tehát 2017 tavaszán ez a három alapképzés működött. Mesterképzéssel a kar ekkor nem rendelkezett (várhatóan a 2017/2018-as tanév tavaszi szemeszterében indul a szociálpedagógia mesterszak). 2017 szeptemberétől gyógypedagógia alapszak indul a DE GYFK-n, ami a hallgatói összetételt előre láthatóan komoly mértékben fogja átalakítani.) Ugyanakkor a különbségek tudományterületenként is jelentősek. (Elég csak arra gondolni, hogy az „orvos- és egészségtudományi képzések” kategóriája magában foglalja az ápolói képzést és az általános orvoscépzést is.) Ezen kívül a kar helyzete speciális, hiszen a Debreceni Egyetemhez tartozik, ugyanakkor a képzések helyszíne Hajdúböszörmény. Mindezen tények magyarázzák tanulmányunk címét is. A tanulmány elméleti keretei az expanzió jelenségkörét, illetve a kar történetét és sajátosságait járják körül, míg az empirikus részek a hallgatói bázis sajátos szociodemográfiai jellegére fókuszálnak, illetve a jövőre vonatkozó szakmai terveket elemzik.

**A FELSŐOKTATÁS TÖMEGESSÉ VÁLÁSA**

Tanulmányunk elméleti részét az előző évek felsőoktatásban történt változásainak áttekintésével kezdjük. Véleményünk szerint erre azért van szükség, mert az expanzió jelenségköre alapvetően határozza meg az hasonló profilú intézmények és karok létszámát, oktatói és hallgatói és oktatói állományát, mint a Debreceni Egyetem Gyermekevelési és

Felnőttképzési Kara. Az ezredforduló utáni létszámbővülés majd a megtorpanás mind a demográfiai trendekbe, mind pedig az oktatáspolitikai változásokba beágyazott, a képzés jellege pedig a társadalmi mobilitás jelenségével fonódik össze.

A társadalmi egyenlőtlenségek és a felsőoktatás több szálon és módon fonódik össze, és az összefonódás nem a tömegessé váló felsőoktatási rendszer kialakulásával kezdődött. A felsőoktatás egyrészt összekapcsolódik az elit és a középosztály státuszörökítő technikáival – olyan módon, hogy vagy a rendszer egésze, vagy pedig bizonyos szegmensek generálnak magasabb szociokulturális státuszt.

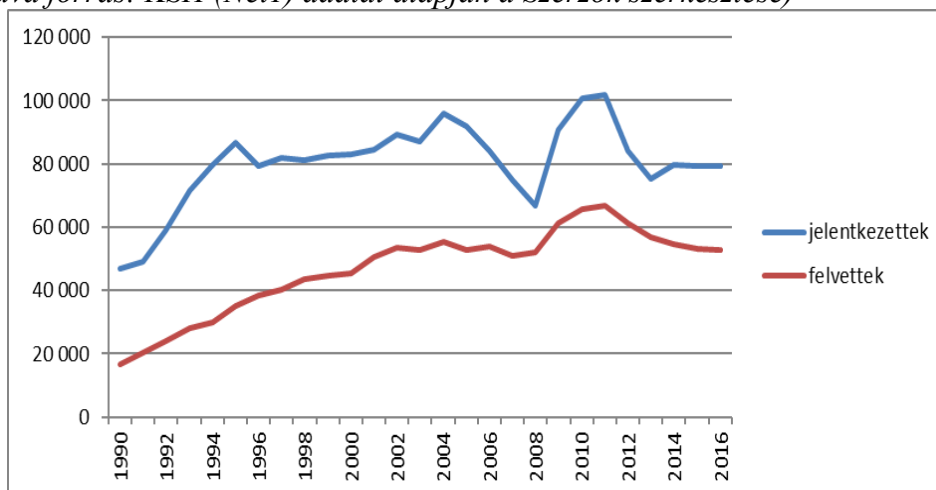
A felsőoktatás bővülésének és szűkülésének ciklikus modellje Archer (1988) nevéhez kapcsolható. Ez alapján tudjuk, hogy a felsőoktatásban való részvételi arány ingadozik, s ez az arány a felsőoktatási rendszerek mintegy ideáltípusait adja. Más elméletek a felsőoktatási rendszerek földrajzi különbségeire hívják fel a figyelmet, s különböztetik meg az angolszász vagy a japán felsőoktatási modelleket (Hrubos, 1999).

A magyarországi helyzet számos speciális vonásának megértéséhez a hazai oktatáskutatók munkáit használhatjuk fel (Kozma, 2004; Hrubos, 2014; Polónyi, 2014). Az bizonyos, hogy az expanzió jelensége a 90-es években indult el sajátos politikai környezetben, a rendszerváltás után. Lefolyását oktatáspolitikai szándékok, az intézmények finanszírozásának kérdései és a társadalmi igények egyaránt alakították. A hallgatói létszámok az ezredforduló után tetőztek, majd stagnálás és csökkenés volt megfigyelhető. Ennek indokai egyrészt demográfiaiak, másrészt oktatáspolitikai döntéseknek is az eredményei.

Az expanzió hatásai sokrétűek. Érintik a hallgatói összetételt, az egyetemeken folyó pedagógiai munkát, a tanítás módszertanának sajátosságait – a következmények pedig a campusok egészét átformálják. Fontos a diverzifikáció, amely a felsőoktatás egyes szegmenseinek a „távolodását” is jelenti. Ez a távolodás mind az intézmények presztízsében/státuszában, mind pedig a hallgatói bázis összetételében megfogható. Bizonyos szakmák és képzések az értelmiségivé válás első lépcsőfokát jelenthetik egy intergenerációs mobilitás során, míg mások a felső középosztály újratermelését biztosítják. Elemzésünk terepe, a DE GYFK tipikusan az első kategóriába sorolható.

Az expanzió a diákok szociális összetételét is megváltoztatta. Megnövekedett az ún. „nem tradicionális” hallgatók aránya (Pusztai, 2011; Engler, 2014, Ceglédi és tsai, 2015), akik nem középosztálybeli háttérrel, nem értelmiségi családból, sokszor gyermekvállalás után iratkoznak be a képzésekre, s sok esetben etnikai vagy nemzeti kisebbségek tagjai. (A „nem tradicionális hallgatók” jelen tanulmányban használt értelmezése leginkább a Pusztai Gabriella (2011) által használt fogalommal rokonítható (a nemzetközi szakirodalomban a fogalom tágabb értelmezést nyer.) A nem tradicionális hallgatók aránya minden bizonnyal összefügg a felsőoktatás diverzifikálódásával, bár az intézmények egy típusában valószínűleg mindig nagyobb arányban képviseltették magukat. Oktatástörténeti kutatások kimutatták, hogy már a századelő és a Horthy-kor felsőoktatási rendszerében is megfogható volt a kispolgári, paraszti- vagy munkásszármazású fiatalok magasabb aránya például az agrárképzésben vagy a papi/lelkészi pályán (Nagy, 2012). S bár a Kádár-rendszer támogatta a munkás-paraszt származásúak felsőoktatásba kerülését (ennek módszerei és volumene változott a szocializmus alatt), az alacsonyan tartott keretszámok és a bekerülési feltételek erősen szűrték az egyetemre-főiskolákra belépők körét (Ladányi, 1994.) Ez a zártabb rendszer még a kilencvenes évek első felében is jellemző volt, amikor is a hetvenes években születettek nagyobb létszámú kohorsza tovább nehezítette a felsőoktatásba való bejutást (1. ábra).

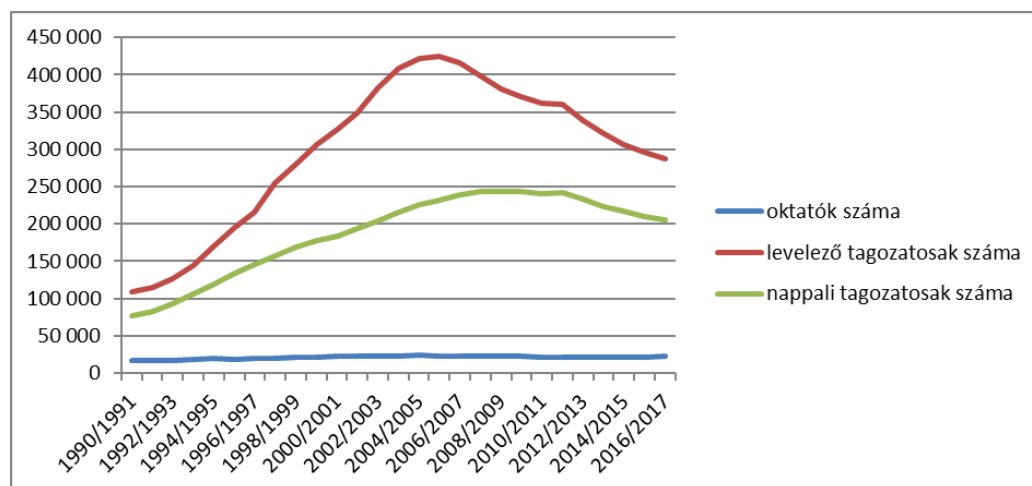
1. ábra: A felsőoktatásba jelentkezők és felvettük száma 1990 és 2016 között (főben megadva forrás: KSH (Net1) adatai alapján a Szerzők szerkesztése)



Az expanzió megtorpanását először a levelező tagozatos hallgatók arányának és létszámának csökkenése jelezte. A nappali tagozatos diákok létszáma is stagnálni kezdett, aminek elsősorban demográfiai okai voltak. A tanulástól való „eltávolodást” azonban más mutatók is jelzik: a Magyar Ifjúság 2012 adatbázisában a későbbiekben tanulni vágyók aránya is csökkenést mutat, nem csupán a hallgatók aránya (Bocsi, 2016). A tanulástól való eltávolodás jelenségét a munkaerő-piaci változások is indukálhatják – a diploma nélkül, szakképzettséggel betölthető állások egyfajta elszívó hatást gyakorolnak, s ennek végpontjai gyakran a külföldi munkaerő-piacra vezetik a fiatalokat. Szintén fontos kontextust képez az egyes diplomák munkaerőpiacon történő értékesíthetősége.

Kérdés, hogy az expanzió megtorpanása hogyan hat majd a hallgatói összetételre. Egyelőre nem tudni, hogy tapasztalhatunk-e majd egyfajta visszarendeződést vagy jelenlegi szociális összetétel további megléte prognosztizálható. A 2. ábra szemlélteti a hallgatói létszámok csökkenését.

2. ábra: Az oktatók, a levelező és a nappali tagozatos diákok létszáma 1990-től (főben megadva, forrás: KSH alapján (Net2) a Szerzők szerkesztése)



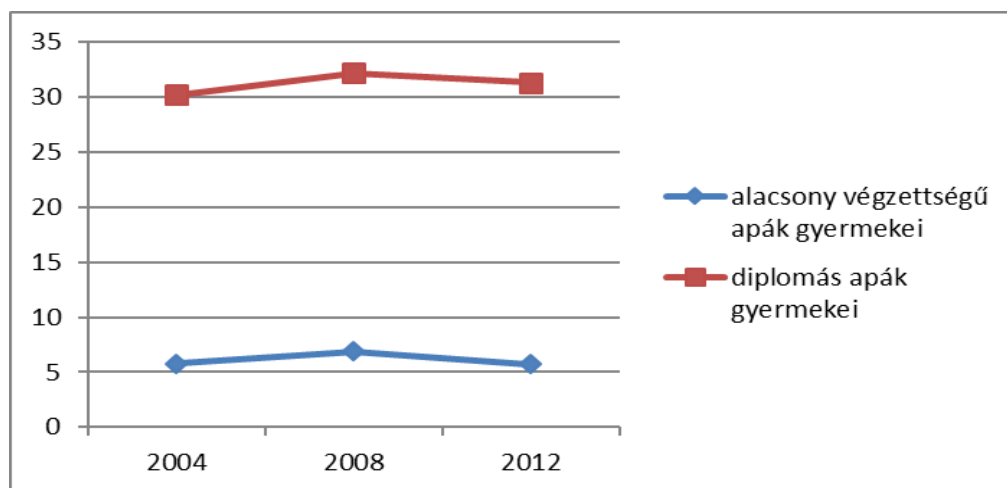
Az ábráról az is leolvasható, hogy a jelenlegi helyzetben még mindig magasabb az egy oktatóra jutó hallgatók száma, mint a kilencvenes években volt – mindez a hallgató-oktató kapcsolatokra nyomja rá a bélyegét, és ezáltal átalakítja az intézményi hatások működési mechanizmusát. Látható az is, hogy az oktatói létszámok az expanzió kezdetétől annak lecsengéséig nem változtak – mindez az oktatók leterheltségét is nagy mértékben alakította. A hallgató-oktató kapcsolatok meglétének, sűrűségének és mintázatainak a felsőoktatáskutatás kiemelten fontos jelentőséget tulajdonít, hiszen ezen keresztül nem csupán az intézményi integráció valósul meg, hanem a származási hátrányok csökkentésében is szerepet játszik (Pusztai, 2011).

### ÚJ EGYENLŐTLENSÉGEK?

Az a tény, hogy bizonyos intézmények és képzések presztízse eltérő, illetve az oda járó hallgatók társadalmi háttere sajátos, közhelynek tekinthető a felsőoktatás kutatásában. Ugyanakkor a bejutási esélyek, a hallgatói populáció jellemzői folyamatosan változnak, bizonyos oktatáspolitikai döntések pedig formálják az egyes képzések társadalmi háttérét (például az emelt szintű érettségi feltételének hiánya bizonyos képzési területeken).

Azt már láttuk, hogy a hallgatói létszámok és arányok az utóbbi tíz évben csökkentek. A Magyar Ifjúság kutatások adatait összevetve (2004, 2008 és 2012) az a trend látható, hogy a felsőoktatás egésze 2012-ben nem mutatta az felsőoktatási esélyegyenlőtlenségek csökkenésének jeleit (3. ábra). Miközben 2008 és 2012 között az érettségizettek száma nőtt a kutatás 8000-es mintájában, a hallgatók aránya az érettségizetteken belül 2012-re 21,7%-ra csökkent a korábbi 25%-os értékről.

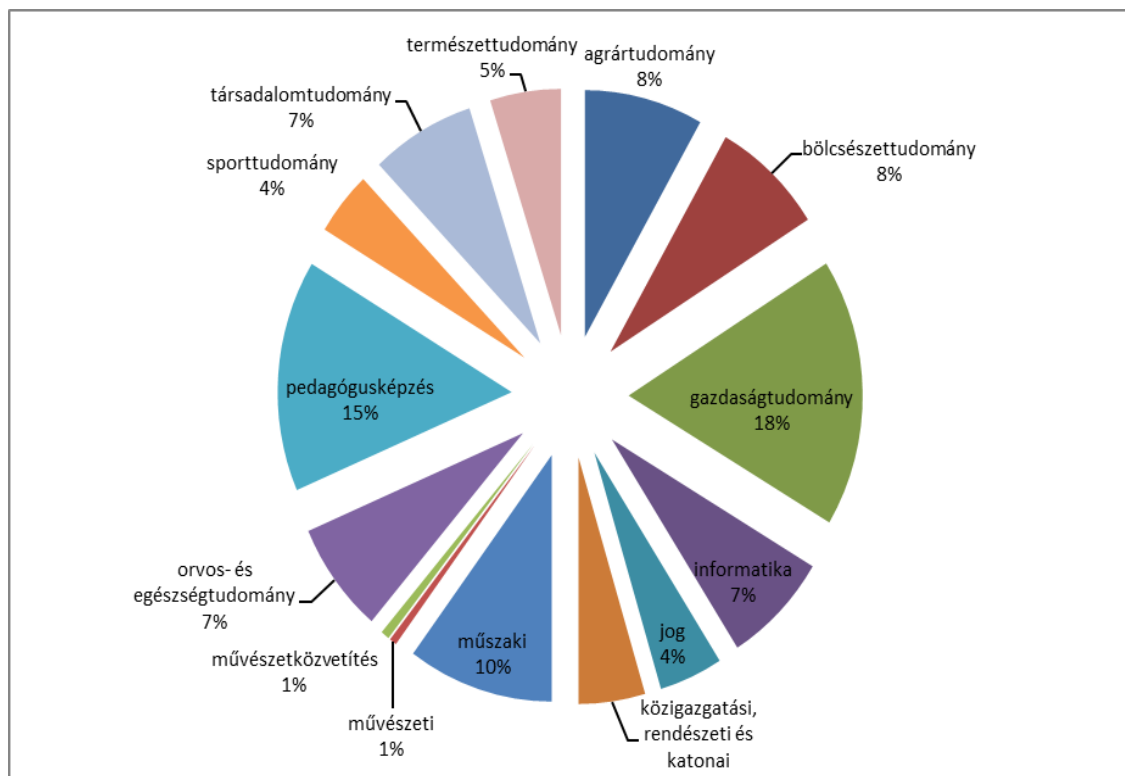
3. ábra: Az alacsony iskolai végzettségű és a diplomás apák gyermekeinek aránya a hallgatók között (Ifjúság 2004, 2008 és 2012 alapján, Forrás: Bocsi, 2016, 157. o.)



A hagyományos főiskolai és egyetemi képzések átalakulásával, illetve a bolognai rendszer bevezetésével az hallgatók társadalmi háttérének eltéréseit a képzési szintek szerint vizsgálhatjuk. 2015-ben az Oktatási Hivatal adatai alapján hátrányos helyzetért többletpontot kapott és felvett hallgatók felülreprezentáltak voltak az alapképzésekben, s mindössze 6,4%-

uk vett részt mesterképzésen és 7,7%-uk osztatlan képzésben. (Net3) A felvételt nyert hátrányos helyzetű diákok százalékos megoszlását a 4. ábra szemlélteti. A hátrányos helyzetű hallgatók a gazdaságtudományi és pedagógusképzésekben vesznek részt a legnagyobb arányban. Hegedűs (2016) a hátrányos helyzetűek felsőoktatási jelenlétének területi dimenzióját vizsgálja, s jut arra a megállapításra, hogy ezen hallgatók bizonyos intézményekben (például a Debreceni Egyetemen) felülreprezentáltak. A 2013. és 2014. évi statisztikákat elemezve pedig azt állapítja meg, hogy a hallgatói populációban a hátrányos helyzetűek aránya csökkenő trendet mutat.

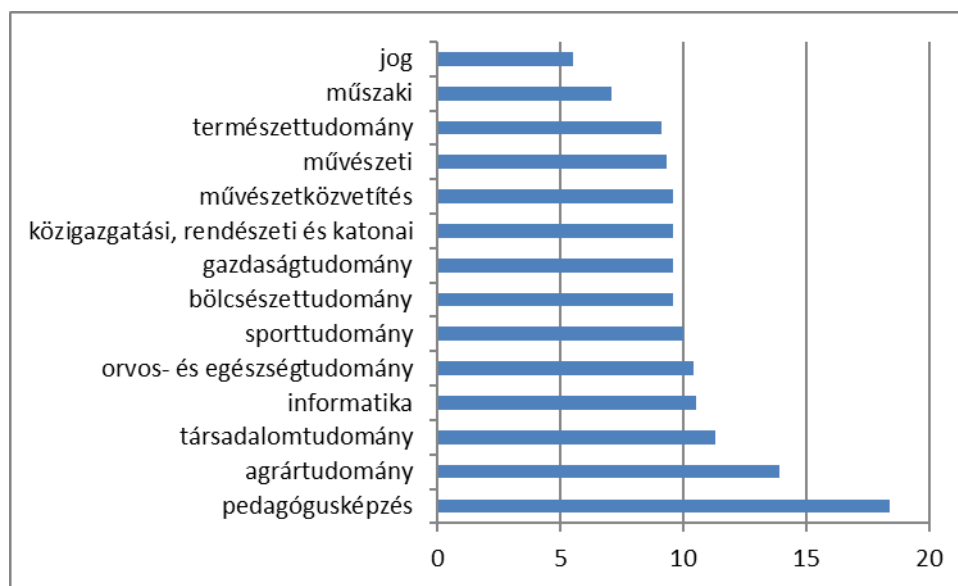
4. ábra: A hátrányos helyzetű hallgatók képzési területenként (százalékos arányok, forrás: Oktatási Hivatal adatai alapján (Net3) a Szerzők szerkesztése)



A DPR segítségével a szülők iskolai végzettségét képzési területenként is elemezhetjük. A kapott adatok ebben az esetben is a pedagógusképzések sajátos helyzetét támasztják alá, míg a másik póluson a jogi képzést találhatjuk (5. ábra). A végzett pedagógusok majdnem húsz százaléka érkezik olyan családból, ahol a szülői háttér alacsony végzettséggel jellemezhető.



5. ábra: Az alacsony végzettségű szülővel bíró hallgatók aránya képzési területenként (százalékban megadva, forrás: a DPR 2014 (Net3) a Szerzők szerkesztése)



Összességében azt mondhatjuk, hogy felsőoktatás jelenlegi rendszerében az egyenlőtlenségek számos változó mentén vizsgálhatók – fontosak lehetnek a kulturális tőke különböző mutatói vagy a gazdasági mutatók. Az általunk bemutatott ábrák az alapképzés és a pedagógusképzés speciális helyzetét húzzák alá. Az osztatlan képzések és a mesterszakos képzések diákjainak családi háttere kedvezőbb mintázatokat mutat. Láthattuk, hogy a pedagógusképzés sok esetben az elsőgenerációs értelmiségképzés csatornáját jelenti, ami kihat az ilyen profillal bíró intézmények és karok klímájára, az oktató-hallgató kapcsolatokra és a tanítási-tanulási módszerek egészére is. A pedagógusképzésben résztvevők számát ugyanakkor nem csupán az expanzió, hanem a pedagóguspálya presztízse, a bekerülési feltételek és a tanárképzés egész struktúrája is alakítja. A későbbi tanárok, tanítók és óvodapedagógusok szociális háttere is fontos tényező, hiszen a tanári hivatásról alkotott kép és a későbbi gyakorlatok kapcsolatban állnak a demográfiai háttértényezőkkel.

## KUTATÁSUNK SZÍNHELYE, A DEBRECENI EGYETEM GYERMEKNEVELÉSI ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI KARA

Az elemzésünk helyszínét adó campus óvónőképző intézetként 1971-től működik. Kezdetben a Nyíregyházi Tanárképző Főiskolához tartozott, majd a hetvenes évek közepén vált önállóvá. 1986 és 1990 között a Debreceni Tanítóképző Intézet része, majd egy rövid önálló periódus után az egyetemek integrációjának során az újonnan megalakuló Debreceni Egyetem egyik karaként folytatta működését. Képzési profiljában pedagógiai és társadalomtudományi képzések jelennek meg (jelenleg: óvodapedagógus, csecsemő- és kisgyermeknevelő, szociálpedagógus képzés folyik, korábban művelődésszervező és andragógia szakon képezték hallgatókat, 2017 szeptemberétől pedig gyógypedagógia képzés indul).

A kar speciális helyzetét nem csupán az adja, hogy a képzések nem debreceni székhellyel zajlanak, hanem az is, hogy az intézmény korábban nappali tagozatos mesterszakokkal nem rendelkezett (levelező tagozaton egy másik karral együtt emberi erőforrás tanácsadó képzés

folyt). Ez a helyzet előre láthatóan 2018 februárjától fog megváltozni, amikor is a tervek szerint szociálpedagógia mesterszak indul. Az intézményben jelentős a szakirányú továbbképzéseken és szakvizsgás képzéseken tanulók száma is. A kar hallgatói létszáma 2017 tavaszán 1193 fő volt, és 39 főállású oktató dolgozott az intézményben. A kínált képzések inkább gyakorlati, s kevésbé elméleti jellegűek. A hallgatói létszám a karon az expanzió miatt az ezredforduló után érte el a legmagasabb értékét, majd nagyobb mértékű csökkenést mutatott. Az utóbbi években azonban – leginkább a pedagógiai képzések bekerülési feltételei, illetve a pedagógus életpályamodell bevezetése miatt emelkedett (ez utóbbi tényező a levelezős hallgatók számát emelte meg.).

Egy kar hallgatói összetételét sok tényező befolyásolhatja. A kínált szakok kapcsán látnunk kell, hogy azok általában az elsőgenerációs értelmiségképzés színhelyei, s mint ilyen, nagy szerepet játszik a generációkon átívelő társadalmi mobilitás folyamatában. A karon működik egy roma szakkollégium, amelynek kb. 30 roma fiatal a tagja. Láthatjuk tehát, hogy mindezen tények a „nem tradicionális” hallgatók magasabb arányát vetítik előre.

Ezen kívül ki kell térnünk a földrajzi elhelyezkedés következményeire is. Bár a Debreceni Egyetem a hazai egyetemek közül a magasabbra rangsorolt intézmények közé tartozik (például: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/eeca-rankings/2016>), hallgatói bázisa a fővárosi intézményekhez képest hátrányosabbnak tekinthető. A falusiak aránya magasabb, a szülők iskolai végzettsége alacsonyabb (Pusztai, 2011). A diákok jelentős része az ország keleti és északi régióiból érkezik, illetve a határon túli magyarság adja a hallgatói bázis egy részét (ahol a tökefajttal való ellátottság szintén szerényebb). A Debreceni Egyetem jelenlegi 14 kara közötti eltérések jelentősek, s ez mind státuszban (Fónai, 2009), mind szociokulturális mutatókban kifejezhető. Mivel a Gyermekevelési és Felnőttképzési Karra vonatkozóan nem voltak pontos ismereteink, úgy döntöttünk, hogy jelen kutatás keretein belül próbáljuk feltárni a hajdúböszörményi hallgatói sajátosságokat.

## MÓDSZER

2017 tavaszán hat hallgató szabadon választható óra keretében vett részt egy módszertani kurzuson. Azt tűzték ki célul, hogy egy rövid kérdőív segítségével a kar másodéves nappalis hallgatóit mérik fel. Teljes körű lekérdezést terveztünk az alacsony létszám miatt (105 fő). A hallgatók az előadások és szemináriumok alkalmával érték el másodéveseket. Az egyéni tanrenden tanulók és az egyéb hiányzók miatt 74 fő töltötte ki a kérdőívet. A lekérdezést, a kódtábla készítését, a rögzítést és az elemzést a hallgatók végezték el. Nagyon fontos, de inkább jelzésértékű eredménynek tekintjük a szakok közötti eltérések vizsgálatát. Ennek oka, hogy a nappali tagozaton szociálpedagógiát tanulók száma nem érte el a húsz főt. Elemzésünk során éppen ezért csupán átlagokat és százalékos megoszlásokat használtunk fel.

A kérdőív során egyrészt a hallgatók szociokulturális háttérét igyekeztünk feltérképezni (szülők iskolai végzettsége, lakóhely típusa, anyagi helyzet, könyvek száma), másrészt olyan kérdéseket tettünk fel, amelyek a jövőbeni munkavégzésükre vonatkoznak (milyen jellegű intézményekben szeretnének dolgozni).

Elemzésünk során az alábbi hipotéziseket fogalmaztunk meg:

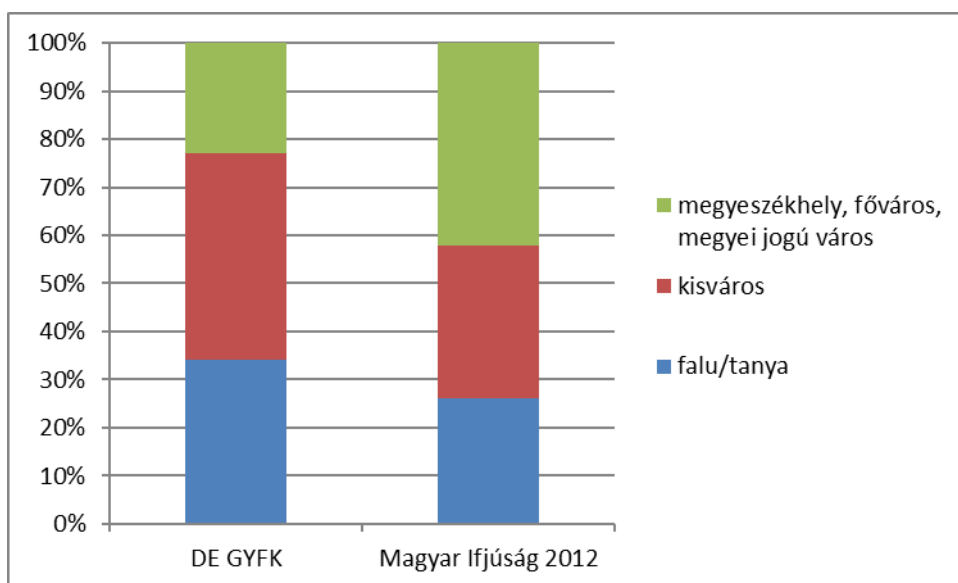
1. hipotézis – feltételezzük, hogy a „nem tradicionális” hallgatók adják a DE GYFK hallgatói bázisának a többségét. Ezen hallgatók aránya (nem diplomás szülők, falusi lakóhely) az egyes karok esetén is eltér. (Itt a szociálpedagógia szakosok előnyösebb helyzetét prognosztizáljuk, amit az emelt szintű érettségi, illetve a korábban bemutatott tudományterületi összefüggések indokolnak.)
2. hipotézis – a DE GYFK diákjainak szociokulturális helyzete minden dimenzióban, ahol összehasonlítási alapunk van akár regionális, akár pedig országos adatokhoz, lemaradásokat mutat.

## EREDMÉNYEK

### A szociokulturális háttér mutatói

Első lépésben a diákok szociokulturális háttérét vizsgáljuk meg. A településtípus felmérése során a diákoknak a főváros/megyeszékhely, kisebb város, illetve a falu/tanya válaszlehetőségek közül kellett választani. Az, hogy a települési lejtő ténylegesen is hátrányt generál az oktatás során, vagy pedig a falvak sajátos társadalmi összetétele okozza pl. a falusi gyermekek alacsonyabb teljesítményét, nem pontosan eldönthető kérdés, kutatások azonban utalnak arra, hogy a magas iskolai végzettségű szülők a gyermekeik iskolai karrierjét a falvakból is el tudják indítani (Gazsó, 2008). A DE GYFK hallgatóinak 34%-a él falun, 43%-a kisebb városban, és 23%-a fővárosban vagy megyeszékhelyen (ami értelemszerűen ebben az esetben Debrecent jelenti). Ha mindezt a 2012-es Magyar Ifjúság adatbázishoz hasonlítjuk, akkor a böszörményi diákok falusiasabb, kisvárosi jellege látható az országos adatokhoz viszonyítva. (6. ábra). (Az Magyar Ifjúság 2012 adatbázissal Bocsi Veronika dolgozott. A használat lehetőségét köszönjük a Kutatópontnak.) A százalékos eloszlásainkat a Debreceni Egyetem 2012-es adataihoz viszonyítva a falusiak és a kisvárosiak magas arányát mutathatjuk ki. (HERD kutatás: Higher Education for Social Cohesion Cooperative Research and Development in a Cross-border Area. Regisztrációs szám: HURO/0901/253/2.2.2. Vezető: Prof. Dr. Kozma Tamás.)

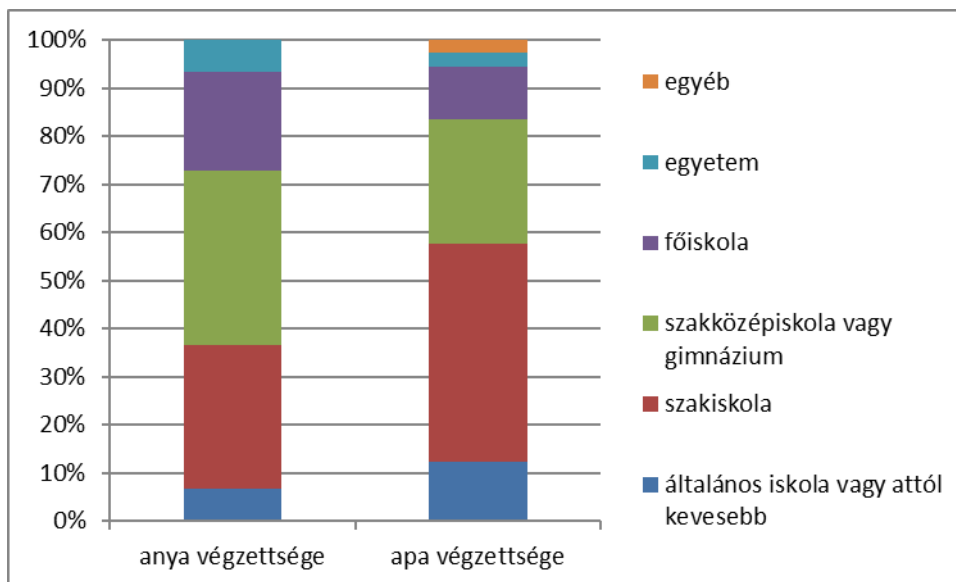
6. ábra: A DE GYFK és a Magyar Ifjúság 2012 nappali tagozatos almintájának településtípus szerinti megoszlása (N=74 és 766, százalékban megadva, forrás: a Szerzők)



A szülők iskolai végzettségét a 7. ábra szemlélteti. Az ábráról egyrészt leolvasható, hogy az édesanyák és az édesapák iskolai végzettsége között igen komoly különbség rajzolódik ki. Az apák több mint 50%-a érettségivel sem rendelkezik, általános iskolai végzettsége pedig kb. 12%-nak van. Az egyetemi végzettség aránya mind a két nemnél 10% alatt marad, azonban az édesanyák esetében a főiskola is jelentős (majdnem 20%-os) kategóriát képvisel. A Magyar Ifjúság 2012-es adatbázis nappali tagozatos diákjainak esetében a diplomás anyák aránya kevéssel, de meghaladja a 30%-ot, míg az apák esetében ez a mutató 29,3%. A nyolc

általánost végzett apák aránya a böszörményi mintában négyszerese az országos adatoknak. A másodéves böszörményi diákok közül három hallgató érkezett olyan családból, ahol az apa és az anya is diplomával bírt, olyan hallgatója azonban nem volt az intézménynek ezen az évfolyamon, ahol mind az apa, mind az anya egyetemi végzettséggel rendelkezett volna.

7. ábra: A szülő iskolai végzettsége százalékban megadva (DE GYFK 2017, N=74, forrás: a Szerzők szerkesztése)



A háztartásban fellelhető könyvek számát a böszörményi diákok átlagban 190-re becsülték, ez a szám a Magyar Ifjúság 2012 országos almintájában 290 volt.

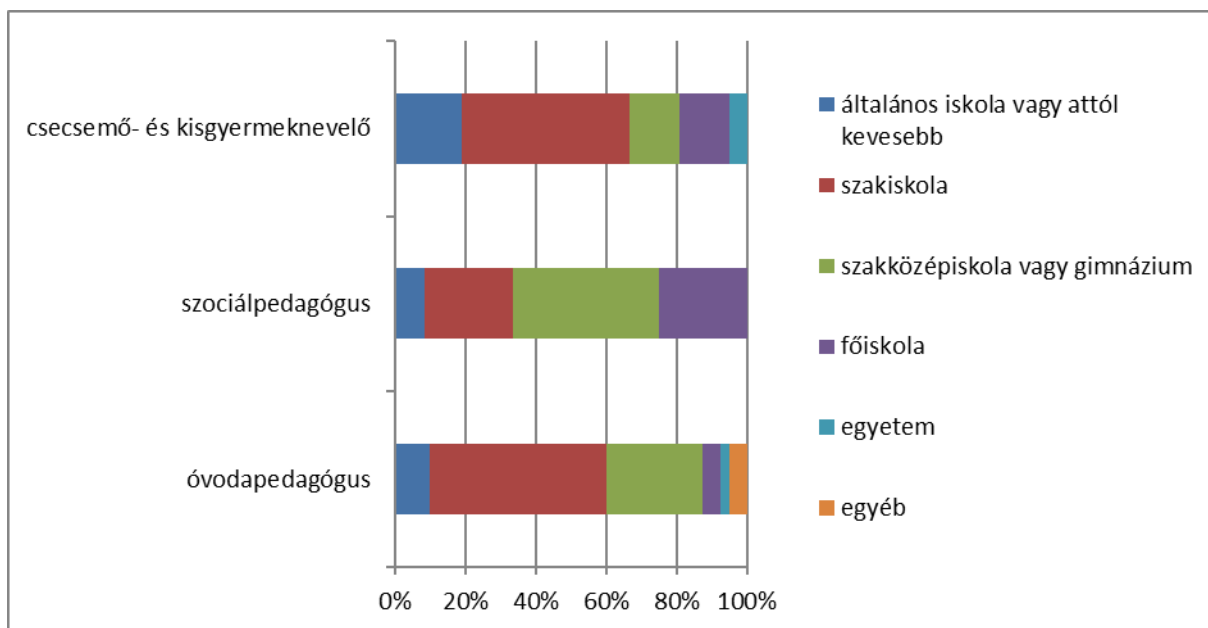
A böszörményi diákok szociokulturális háttéréről összességében azt mondhatjuk, hogy az elmarad mind az országos, mind pedig a DE egészének mutatóitól. (Az anyagi tőkével való ellátottságot csak a belső, szakok közötti összehasonlításra használjuk, mivel az általunk alkalmazott kérdésblokk nem egyezett más kutatások kérdésblokkjaival.)

### A szakok közötti eltérések vizsgálata

A szakok közötti eltérések véleményünk szerint pontosíthatják azokat az összefüggéseket, amelyeket a tudományterületenkénti elemzések már feltártak. Ugyanakkor az intézmények földrajzi elhelyezkedése is számít, s a szociokulturális háttér mintázatai intézményenként is eltérőek. A szakok eltérései többek között a képzések jellegével és a bemeneti követelményekkel magyarázhatók. Az azonban kétségtelen, hogy a hallgatói lét sok területét befolyásolja a szociokulturális háttér (például az eredményességet, a tudományos teljesítményhez való viszonyt, a tanulási ráfordításokat – az összefüggések azonban nem lineárisak).

Elemzésünkben három szak, az óvodapedagógia, a csecsemő- és kisgyermeknevelő, illetve a szociálpedagógusok mutatóit hasonlítjuk össze. Jelen alfejezet eredményeinek felhasználhatóságát csökkentik az alminták alacsony elemszámai. Ezeket ugyanakkor egy sikeres teljes körű lekérdezéssel sem tudtuk volna jelentősen megemelni (a szociálpedagógia nappali képzés második évfolyamának létszáma összesen 16 fő). A szakok almintái a következőképpen alakultak: óvodapedagógia 41 fő, csecsemő- és kisgyermeknevelő 21 fő, szociálpedagógia 12 fő. A kapott adatok egy sajátos, az előzetesen elvárt rajzolatot mutatják. Ha az apák iskolai végzettségét vetjük össze, akkor a csecsemő és kisgyermeknevelő szakos diákok speciális helyzetét állapíthatjuk meg – az apák több mint 60%-ának érettségije sincsen. A diplomás apák aránya a szociálpedagógusoknál a legmagasabb (8. ábra).

8. ábra: Az apák iskolai végzettsége szakonként (DE GYFK 2017, N=74, százalékban megadva, forrás: a Szerzők szerkesztése)



Más háttérmutatók vizsgálata esetén is azt láthatjuk, hogy a szociálpedagógusok helyzete a legkedvezőbb, éppen úgy, ahogyan a családi könyvtár nagysága, illetve a gazdasági tőke indexének esetében is tapasztalható. A szociálpedagógusok esetében a családi könyvtár nagysága megegyezik az országos adatokkal (290 db), míg a másik két szak diákjai szerényebb könyvvállománnyal rendelkeznek (óvodapedagógusok – 208 darab, csecsemő- és kisgyermeknevelők – 116 darab). Az anyagi tőke indexét tartós fogyasztási cikkekből képeztük. A kérdőívben az alábbi tartós fogyasztási cikkek szerepeltek: családi ház/lakás, telek/nyaraló, személyautó, számítógép/notebook, tablet/IPhone, klíma, mosogatógép. A válaszlehetőségek a következők voltak: nincs a háztartásban, egy van, több is van. Az index képzése során az „egy van” válasz egyes értékkel szerepelt, a „több van” pedig kettessel. A kapott mintázat megegyezik a korábbi, szakok közötti rajzolatokkal, ugyanakkor az óvodapedagógusok és a csecsemő- és kisgyermeknevelők között a távolság jóval kisebb (szociálpedagógusok – 7,2 az index értéke, óvodapedagógusok – 5,8, csecsemő- és kisgyermeknevelők – 5,7).

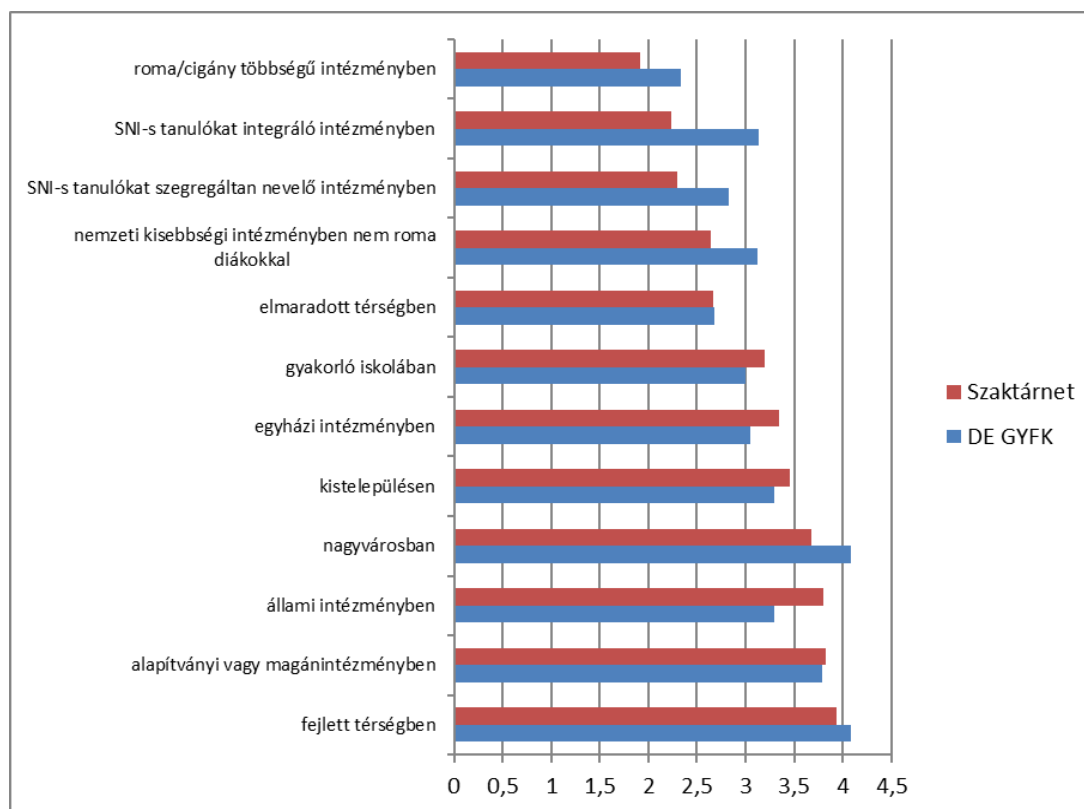
### A szakmai tervek vizsgálata

A szakmai tervek vizsgálata során a 2014-es Szaktárnet kutatás adataihoz viszonyítottuk a hallgatók elképzeléseit. (Szaktárnet - Szakmai szolgáltató és kutatást támogató regionális hálózatok a pedagógusképzésért az Észak-alföldi régióban” c. projekt (TÁMOP 4.1.2.B.2-13/1). Vezető: Dr. Tóth Zoltán PhD. habil.) A Szaktárnet DE CHERD által elvégzett lekérdezés kérdésblokkjára építettük fel saját kérdésblokkunkat. A diákoknak arra a kérdésre kellett egy ötfokozatú skála segítségével választ adniuk, hogy milyen intézményekben vagy térségekben dolgoznának szívesen. Itt számolnunk kell azzal, hogy bizonyos itemek kevésbé relevánsak (például a „gyakorló iskola” itemére gondolunk), ugyanakkor az összevethetőség kedvéért megtartottuk azokat. Az észak-alföldi régió pedagógushallgatóinak és a DE GYFK diákjainak összevetését a 9. ábra mutatja be. A leginkább érdekes eltérések az SNI-s vagy kisebbségi gyermekekkel való munka esetében mutatkoznak meg, akik felé, mint láthatjuk, a DE GYFK hallgatói elkötelezettebbek.

9. ábra: A tervezett munka helyszíne az észak-alföldi régió pedagógushallgatóinak körében és a DE GYFK-n (N=307 és 74, ötfokozatú skálával mérve) (A Szaktárnetes adatok forrása: Bocsi és Rákó, 2015 felhasználásával a Szerzők szerkesztése)

Láthattuk, hogy a kar hallgatói között felülreprezentáltak a kistelepülésről érkezők, míg a beiskolázási körzetek az ország hátrányosabb helyzetű járásai közé tartoznak. Érdekes tehát egy pillantást vetni arra, hogy a munkavégzésük tervezett helyszínei milyen sorrendet mutatnak. A célként megjelölt helyszínek leginkább a nagyvárosok és a fejlett régiók irányába (10. ábra). Ha a sorrendet az észak-alföldi régió pedagógushallgatóihoz viszonyítjuk (Bocsi és Rákó, 2015), akkor csekélyebb eltéréseket tapasztalhatunk. A legkomolyabb eltérés az SNI-s gyermekeket integráltan nevelő intézmények esetében tapasztalható, amely a pedagógushallgatók mintájában az utolsó előtti helyen szerepel, a DE GYFK hallgatóinál azonban a középmezőnyben kap helyet.

10. ábra: A munkavégzés tervezett helyszínei (DE GYFK 2017, N=74, ötfokozatú skálával mérve, forrás: a Szerzők szerkesztése)



## Összegzés

Tanulmányunkban arra vállalkoztunk, hogy a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési karának hallgatói bázisát vizsgáljuk meg. Elemzésünk fő oka az volt, hogy bár ismertek a felsőoktatásban megfogható egyenlőtlenségekkel foglalkozó elemzések, melyek lehetnek regionálisak vagy a képzési szintekben megfoghatóak, de ezek segítségével pontos kép nem rajzolható meg egy olyan kar hallgatói populációjáról, amely a felsőoktatás hazai rendszerén belül is „hátrányos helyzetűnek” tekinthető.

Hipotéziseinket is ennek fényében fogalmaztuk meg. Az első hipotézisünk arra vonatkozott, hogy a kar hallgatóinak többségét a „nem tradicionális” hallgatók adják – ez a hipotézisünk teljesült, hiszen

láthattuk, hogy a szülők iskolai végzettségének tekintetében igen alacsony volt azoknak az aránya, akik magasabban kvalifikált szülők gyermekeként érkeztek az intézménybe, s a falusi diákok is felülreprezentáltak voltak. A karon belüli eltérésekkel kapcsolatban elmondható, hogy a bemeneti követelmények és tudományterületi hovatartozás alapján vártunk egy olyan mintázatot, amelyet az elemzésünk is alátámasztott. Legkedvezőbb helyzetben a szociálpedagógus hallgatók vannak, míg a csecsemő- és kisgyermeknevelő szakos diákok érkeznek a leghátrányosabb helyzetből. Második hipotézisünk a regionális és országos adatokhoz viszonyított eltéréseket prognosztizálta, s feltételezéseink ebben az esetben is megvalósultak – gondoljunk akár a települési lejtőre, akár a könyvek számára, akár pedig a szülők iskolai végzettségére. Elemzésünk módszertani korlátjának az tekinthető, hogy a hallgatók létszáma alacsony, így messzemenő következményeket nem vonhatunk le. Ezt a jövőben más évfolyamok bevonásával korrigálhatjuk, illetve az elkövetkező években a hallgatói létszámok emelkedése is várható.

Fontos eredményként tekinthetünk ugyanakkor a kar hallgatóinak arra az attitűdjére, amely a SNI-s, hátrányos helyzetű vagy roma gyermekek felé mutat. Ez egyfajta erőforrásként is kezelhető.

Munkánk legfontosabb eredményének talán az tekinthető, hogy egy lokális elemzés segítségével felvázolt egy olyan felsőoktatási környezetet, amely sajátosnak tekinthető a diákok szociokulturális háttere miatt. A képzések az intergenerációs mobilitásnak kínálnak terepet – láthatjuk, hogy a diákok nem „klasszikus” értelmiségi családokból érkeznek. Az intézménynek ugyanakkor ebben az intergenerációs mobilitással kapcsolatba hozható folyamatban kulcsfontosságú szerepe van, hiszen olyan készségeket és beállítottságokat kell átadnia és erősítenie, amelyek egy magasabb presztízsű intézményben sokkal inkább rendelkezésre állnak. Ennek a ténynek fontos tanulás- és tanításmódszertani konzekvenciái lehetnek, s nyilvánvaló, hogy az oktatók munkájában is más súlypontokat és kihívásokat generálnak. Ha a felsőoktatás „hozzáadott érték” koncepciójából indulunk ki (Pusztai, Bocsi és Ceglédi, 2016), akkor annyit mondhatunk, hogy egy ilyen profilú intézményben másfajta készségek fejlesztésére van szükség, mint egy magasabb presztízsű képzésben – lehetőleg minél komplexebb módon, s nem csupán az osztályterem falai között. Ráadásul ennek a munkának a során az oktatók a családi erőforrásokra is kevésbé építhetnek. Véleményünk szerint ennek a pedagógiai munkának az eredménye, ha a hagyományos eredményességi mutatókkal kevésbé is mérhető (pl. OTDK szereplésekkel és helyezésekkel), társadalmi hozadéka miatt ugyanolyan fontos, mint a magasabb presztízsű intézményekben végzett, hallgatók tudományos eredményeire sokkal inkább fókuszáló oktatói munka. Mindez megindokolhatja azokat a törekvéseket, amelyek a hagyományos eredményességi koncepciók átalakítása mellett érvelnek, s olyan mérőeszközök használatát szorgalmazzák, amelyek a hosszútávú társadalmi hasznosságot is alapul veszik (Pusztai 2014).

## IRODALOM

- Archer, M. (1988). *Az oktatási rendszerek expanziója*. Budapest: Oktatókutató Intézet.
- Bocsi, V. (2016). Expanzió és szelektivitás - oktatási helyzetkép az ezredforduló után. In Nagy, Á. & Székely, L. (Szerk.), *Negyedszázad - Magyar Ifjúság 2012*. (pp. 147-178) Budapest: ISZT Alapítvány; Iuvenis Ifjúságszakmai Műhely; Excenter Kutatóközpont; UISZ Alapítvány.
- Bocsi, V. & Rákó, E. (2015). A sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelése mint a tanári pálya egy lehetséges kimenete. In Szilágyi, B, Mező, K & Mező, F. (Szerk.), *Az együttnevelés útjai*. (pp. 2015-216) Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Ceglédi, T., Cziráki, Sz., Harsányi, Sz. G. & Tóbi, István (2015). A tehetségek útja kutatás eredményeinek bemutatása. In Kónyáné Tóth M. & Molnár Cs. (Szerk.), *A fejlesztések eredményei és a jövő stratégiái az oktatásban*. (262-272) Debrecen: Suliszerviz Oktatás és Szakértői Iroda, Suliszerviz Pedagógiai Intézet.
- Engler, Á. (2014). *Hallgatói metszetek*. Debrecen: CHERD.

- Fónai M. (2009). A Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programjába került hallgatók rekrutációja és a szakok értékelése. In Karlovitz J. T. (Szerk.), *Speciális kérdések és nézőpontok a felsőoktatásban.* (pp. 49-66) Budapest: Neveléstudományi Egyesület.
- Gazsó F. (2008). Közoktatás a zárványtársadalomban. In: Bódi. F. (Szerk.), *A helyi szociális ellátórendszer: tanulmánygyűjtemény.* (pp. 129-144) Budapest: MTA Politikai Tudományok Intézete.
- Hegedűs R. (2016): Számok-arányok-mintázatok a felsőoktatásba felvett hátrányos helyzetűek esetében. *Modern Geográfia.* 16. évf. 3. sz.
- Hrubos, I. (2014). Expanzió – határok nélkül. *Educatio,* 23, (2), 205-215.
- Hrubos, I. (1999). *A felsőoktatás dilemmái a tömegessé válás időszakában.* Budapest: Oktatáskutató Intézet.
- Kozma T. (2004). *Kié az egyetem?* Budapest: Új Mandátum Kiadó.
- Ladányi J. (1994): *Rétegződés és szelekció a felsőoktatásban.* Budapest: Educatio.
- Nagy P. T. (2012). A diplomás értelmiség népi rekrutációjának alakulása 1945 előtt és után. In Karády V. & Nagy P. T. (Szerk.), *Iskolázás, értelmiség és tudomány a 19-20. századi Magyarországon* (pp. 122-136). Budapest: WJLF.
- Polónyi, I. (2014). Régi, új felsőoktatási expanzió. *Educatio,* 23, (1), 1-21.
- Pusztai, G. (2011). *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig.* Budapest: Új Mandátum Kiadó.
- Pusztai G. (2014): „Nem biztos, csak a kétes a szememnek...”: Hallgatói eredményességi koncepciók és mutatók a felsőoktatás-kutatásban. In Nagy P. T. & Veroszta Zs (Szerk.), *A felsőoktatás kutatása: Tisztelgő kötet Hrubos Ildikó születésnapjára* (pp.146-165). Budapest: Gondolat.
- Pusztai, G, Bocsi, V. & Ceglédi, T. (2016). A felsőoktatás hozzáadott értéke közép-európai kontextusban. In Pusztai G., Bocsi V. & Ceglédi T. (Szerk.), *A felsőoktatás (hozzáadott) értéke: Közelítések az intézményi hozzájárulás empirikus megragadásához.* (pp. 7-12.) Nagyvárad - Budapest: Partium PPS - Új Mandátum.
- Pusztai, G., Bocsi, V. & Kovács, K. (szerk.) (2015): *Pedagógusképzésben résztvevő hallgatók követéses vizsgálata. Gyorsjelentés.* Web: [http://tanarkepzes.unideb.hu/szaktarnet/kiadvanyok/pedagoguskepzesben\\_resztvevo\\_hallgatok\\_koveteses\\_vizsgalata\\_2.pdf](http://tanarkepzes.unideb.hu/szaktarnet/kiadvanyok/pedagoguskepzesben_resztvevo_hallgatok_koveteses_vizsgalata_2.pdf). (Letöltés: 2017.07.26.)
- Veroszta, Zs. (2016). *Frissdiplomások 2015. Zárótanulmány.* Web:[https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/DPR\\_tanulmanyok/frissdiplomasok\\_zarotanulmany\\_2015.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_tanulmanyok/frissdiplomasok_zarotanulmany_2015.pdf) (Letöltés: 2017.07.26.)

#### INTERNETES HIVATKOZÁSOK

- Net1:[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_zoi006.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi006.html) Letöltés: 2017.07.26.
- Net2:[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_zoi007a.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi007a.html) Letöltés: 2017.07.26.
- Net3:A felsőoktatás szociális dimenziója. <http://tka.hu/docs/palyazatok/a-felsooktatás-szocialis-dimenzioja.pdf> letöltés: 2017.07.26.



## A MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓ HATÁSAI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A MAGATARTÁS ÉS ÉLETMINŐSÉG VÁLTOZÁSAIRA

### Szerzők:

Meiszneré Kuklek Noémi  
Pécsi Tudományegyetem

Pusztafalvi Henriette  
Pécsi Tudományegyetem  
Egészségtudományi Kar  
Egészségfejlesztési és Népegészségtani  
Tanszék

Első szerző e-mail címe:

e-mail: noemi.kuklek@hotmail.com

### Lektorok:

Barcsi Tamás  
Pécsi Tudományegyetem  
Egészségtudományi Kar  
Egészségfejlesztési és Népegészségtani  
Tanszék

Ágoston István  
Pécsi Tudományegyetem  
Egészségbiztosítási Intézet

Mező Ferenc  
Eszterházy Károly Egyetem

Nemes Magdolna  
Debreceni Egyetem

Meiszneré Kuklek Noémi, Pusztafalvi Henriette (2017): A munkaerő-piaci integráció hatásai, különös tekintettel a magatartás és életminőség változásaira. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 33–49. DOI 10.18458/KB.2017.4.33

### Absztrakt

A bemutatni kívánt program újszerűsége abban rejlik, hogy a mentális, szociális, vagy egészségügyi problémákkal küzdő álláskereső számára nem csak a foglalkoztatás útján nyújt segítséget, hanem egy komplex, szolgáltatáscsomagot (munkaerő-piaci, szociális, egészségügyi szolgáltatás) is tartalmazó programmal, amely egyénre szabottan tud reagálni a fennálló nehézségekre, ezáltal javítva a résztvevő személyek életminőségét. Jelen tanulmány célja a foglalkoztatásba mentális, szociális vagy egészségügyi okból be nem vonható álláskereső körében a speciális foglalkoztatási program bevonásának kezdetétől vizsgálni a magatartásbeli változásokat, valamint az életminőség javulását meghatározó tényezőket. *Módszer:* Vizsgálatunkban az általános jóllétet, megélhetéssel, anyagi háttérrel, családi háttérrel, egészségügyi, mentális problémákkal, munkavégzéshez kötődő problémákkal, szociális szolgáltatások igénybevételeivel, egészségügyi szolgáltatások igénybevételeivel kapcsolatos változásait monitoroztuk a program öt hónapja során, majd a kapott eredményeket kvantitatív és kvalitatív módszerekkel elemeztük. *Következtetések:* A jóllétnek mind a munkavállalók szubjektív érzelmi átéléseire, mind munkahelyi teljesítményükre,

munkahelyi magatartásukra pozitív hatása van, ezért a társadalomnak érdemes kiemelt figyelmet fordítania a munkáltatók érzékenyítésére, a komplex támogatási csomagot biztosító programok kialakítására, a munkavállalók életminőségének javulását meghatározó munkahelyi tényezők biztosítására. Az életminőség vizsgálatára irányultan eredményeink megerősítették, hogy megfelelő támogatással (pl. mentorálással, tanácsadással, támogató programok révén), növelhető a munkával, a munkahellyel való elégedettség, mely nemcsak az egyén, de a munkaadók, és a társadalom szempontjából is számtalan előnnyel jár: javul a munka minősége, a munkahelyi viselkedés és morál, kevesebb lesz a hiányzás, kisebb a betegségi és a fluktuációs ráta, nő a foglalkoztatottsági ráta.

**Kulcsszavak:** életminőség, munkaerő piaci szolgáltatások, szociális szolgáltatások, hátrányos helyzet

**Diszciplína:** egészségügy

### **Abstract**

#### **Effects of labor market integration, in particular changes in behavior and quality of life**

The program you want to show is novel because it provides assistance to job seekers who face mental, social or health problems, it also provides a complex service package that includes labor market, social and health services. The program can respond individually to the existing difficulties, thus improving the quality of life of the participants. The aim of the study is to examine the factors that determine the behavioral changes and the quality of life quality among the jobseekers who can't be included in employment for mental, social or health reasons. *Methods:* In our study we monitored changes in general well-being, livelihoods, financial backgrounds, family backgrounds, health problems, work-related problems, social services, and healthcare services during the five months of the program, and analyzed the results obtained by quantitative and qualitative methods. *Conclusion:* Well-being has a positive effect on both the subjective emotional experiences of employees, their work performance and their workplace behavior. We think that society should pay attention to sensitizing employers, develop insurance programs for complex package of support, to ensure workplace factors influencing the improvement of the quality of life for workers' attention. The quality of life of our study confirmed that adequate support (mentoring, counseling, through programs supporting), to increase job satisfaction, workplace, which has many advantages in terms of not only the individual, but employers and society: improving the quality of work, the Workplace behavior and morale, less absenteeism, lower sickness and fluctuation rates, and employment rate increases.

**Keywords:** Quality of life, labor market services, social services, disadvantaged

**Disciplines:** health sciences

### **BEVEZETŐ**

A 2016. július 1-én indult pilot speciális közfoglalkoztatási program célja, a foglalkoztatásba mentális, szociális vagy egészségügyi okból be nem vonható állásukra személyi körének feltárása, valamint a számukra nyújtható, személyre szabott szociális, egészségügyi és munkaerő piaci szolgáltatások, felzárkózást elősegítő képzések meghatározása az érintett személyek foglalkoztatásának, foglalkoztathatóságának növelése céljából.

*Előzmények*

A Kormány általános célja a lehetőség szerinti, minél szélesebb körű, teljes foglalkoztatás megvalósítása. Ennek érdekében a jelenleg a közfoglalkoztatásba is nehezen bevonható személyek foglalkoztatását és foglalkoztathatóságát kívánja fejleszteni, hogy számukra a foglalkoztatás mellett munkaerő-piaci, szociális és egészségügyi szolgáltatásokat nyújt. A közfoglalkoztatás 2016.évi céljairól és a közfoglalkoztatás szempontjából kiemelt települések meghatározásáról szóló 1040/2016. (II.11.) Kormány határozat 2.d)<sup>i</sup> pontja a Belügyminisztérium, a Nemzetgazdasági Minisztérium, valamint a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium számára határozott meg feladatot, mely szerint a tárcák feladata, hogy vizsgálják meg a foglalkoztatásba mentális, szociális vagy egészségügyi okból be nem vonható álláskereső személyi körét, valamint a számukra nyújtható, személyre szabott szociális, egészségügyi és munkaerő piaci szolgáltatások, felzárkózást elősegítő képzések nyújtásának lehetőségét az érintett személyek foglalkoztatásának, foglalkoztathatóságának növelése céljából. A program megvalósítását két lépcsőben tervezték, melynek első fázisában a program hasznosságát, eredményességét tesztelik. Országos kiterjesztésre csak ennek tükrében, a tapasztalások összegzését követően kerülhet sor. A program második lépcsőjét a befejezést követő időszak jelenti, melynek során a Belügyminisztérium, a Nemzetgazdasági Minisztérium és az Emberi Erőforrások Minisztériuma közös vizsgálatát követően, melyben vizsgálják a program tapasztalatait, eredményeit, értékelik azokat, majd ez alapján javaslatot tesznek a program folytatására vonatkozóan. A megvalósítási helyszínek, az úgynevezett közfoglalkoztatási pontok önkormányzatoknál történő létrehozásával a településen és a környező településeken lévő hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatása biztosíthatóvá válik. Ennek számos pozitív hatása van, úgymint nő az adott településen a foglalkoztatottak létszáma, helyben munkalehetőséget teremt, javítja a nehezen elhelyezhető személyek mentális, szociális helyzetét. <http://www.kormany.hu><sup>ii</sup> A beazonosított problémák alapján a munkavégzésre képes személyek a közfoglalkoztatási ponton végezhetnek az állapotuknak megfelelő egyszerű, rövid időn belül elsajátítható, betanított munkafeladatokat. (pl.: egyszerű összeszerelési tevékenység, csomagolás, textilipari, bőripari tevékenységek, dobozhajtogatás stb.).

*A program kezdete*

2016. június 7-én jelent meg a Nemzetgazdasági Minisztérium pályázati felhívása a foglalkoztatás elősegítéséről és munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 40.§<sup>iii</sup>-a alapján, mely központi munkaerő-piaci program keretében speciális közfoglalkoztatási programhoz kapcsolódó munkaerő-piaci szolgáltatás támogatás nyújtására biztosít lehetőséget. A sajtóban még indulása előtt számos támadás célpontjává vált a pályázat, illetve a megvalósítandó program, ám mindezek ellenére a pályázat eredményekét 2016.július 1-én négy megyében indult el a megvalósítás: Baranya, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Zala megyékben, mintegy háromszáz fővel. A kísérleti programban résztvevő települések kiválasztására a Belügy Minisztérium, az érintett járási és kormányhivatalok, valamint a települési önkormányzatok közös szakmai egyeztetése után került sor. A program az aktuálisan működő önkormányzati nonprofit gazdasági társaságoknál, vagy települési önkormányzatoknál került megvalósításra. A program célja a mentális, szociális vagy egészségügyi okból foglalkoztatásba be nem vonható álláskereső foglalkoztathatóságának növelése. A közvetlen célcsoportot a pályázati felhívás szerint a regisztrált álláskereső alkották, akiknek legalább 40%-os munkaképesség csökkenése van, minimum 24 hónapja, azaz tartósan álláskereső, nyolc általános iskolai végzettséggel nem rendelkező, minimum három kiskorú gyermeket nevel vagy a családban legalább két fő regisztrált álláskereső van. Mivel a Zala megyében megvalósított programban vettem részt, a

továbbiakban a Megyében megvalósításra került Pilot program tapasztalatait szeretném a továbbiakban összefoglalni.

#### *A kiválasztás folyamata*

A kiválasztott négy megye közül az egyik Zala Megye és ezen belül Nagykanizsa település kapta a lehetőséget a program megvalósítására. A Zala Megyei Kormányhivatal Nagykanizsai Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának korábbi időszakból vezetett nyilvántartásából kerültek kiválasztásra a bevonandó személyek. A speciális közfoglalkoztatási programba meghatározott létszám két közfoglalkoztatási helyen 25, illetve 50 főt, azaz összesen 75 személyt jelentett. Azon ügyfelek kerültek megszólításra, akik tartósan (több mint 12 hónapja) az álláskeresői nyilvántartásba szerepeltek, nem volt közvetítési eseményük, vagy az rendszeresen sikertelen volt, foglalkoztatásuk folyamatosan meghiúsult, továbbá, a járási hivatal munkatársai által is ismert szociális, mentális, vagy egészségügyi problémával küzdenek. Az egészségügyi problémákat minden esetben hivatalos orvosi dokumentáció is alátámasztja.

A fent leírt szempontok alapján az első 2016.06.09.-2016.06.29. közötti időtartamban nyolc alkalommal történt behívás a helyi Foglalkoztatási Osztályra, melyet személyre szóló közvetítői beszélgetésre behívó levelet jutattak el az érintettek részére. A beszélgetésről, csoportos tájékoztatókról feljegyzés, illetve jelenléti ív készült, melyben rögzítésre kerültek az ügyfél adatok, a tartós álláskereső okai, a felkínált lehetőség vállalása illetve elutasítása. Az elutasítás esetén ezzel kapcsolatos indoklás.

A programba meghatározott létszám eléréséhez június, július és augusztus hónapokban is szükséges volt a behívások megszervezése. A három hónap során összesen 1025 fő került megszólításra, melyből 595 fő, azaz a megszólítottak 58%-a jelent meg. A megjelentek közül a tájékoztatás során 327 fő nyilatkozta azt, hogy nem kíván részt venni a programban, míg 210 fő vállalta a foglalkoztatást. Összesen 103 fővel kötöttek a foglalkoztatók közfoglalkoztatási jogviszonyt azonban a foglalkoztatáshoz kapcsolódó orvosi alkalmassági vizsgálat során számos személyt egészségügyi szempontból alkalmatlannak találtak a speciális munkavégzésre is. A pályázatban előírt 25 és 50 fős, a programba bevont és foglalkoztatásra került létszámot 2016 szeptemberében sikerült, mindkét foglalkoztatási helyszínen elérni. A fenti adatok tükrében megállapítható, hogy a speciális közfoglalkoztatás célcsoportját képező személyek esetében jelentős a visszautasítás, azaz a foglalkoztatástól való elzárkózás aránya. Azon személyek esetében, akik a megkeresés ellenére sem jelentek meg a tájékoztatón, illetve foglalkoztatás céljából a számukra kijelölt foglalkoztatási helyszínen (számuk 764 fő) szankciós intézkedések megtételére nem került sor, a továbbiakban is folyósították számukra a foglalkozást helyettesítő támogatást, illetve egyéb ellátásokat.

#### *A pilot programhoz kapcsolódó szolgáltatások*

A pilot program újszerűsége abban rejlik, hogy a mentális, szociális, vagy egészségügyi problémákkal küzdő álláskeresők számára nem csak a foglalkoztatás útján kíván segítséget nyújtani, hanem egy komplex, szolgáltatáscsomagot (munkaerő-piaci, szociális, egészségügyi szolgáltatás) is tartalmazó programmal, amely egyénre szabottan tud reagálni a fennálló nehézségekre.

#### *Munkaerő-piaci szolgáltatások*

A program megkezdésekor a munkaerő piaci szolgáltatások közül azon programelemek kerültek alkalmazásra, amelyek a munkára való felkészítést, a motivációt, a

kulcskompetenciák fejlesztését célozták meg. A következő időszakban a foglalkoztatásra került a hangsúly, míg a program vége előtt két-három hónappal az elhelyezkedést segítő munkaerő piaci szolgáltatások kerültek alkalmazásra. A program teljes időtartama alatt mentori szolgáltatás egészítette ki az egyénre szabott, egyéni igényekhez igazodó egészségügyi és szociális szolgáltatásokat.

#### Mentori szolgáltatás

A mentori szolgáltatás folyamatos, a programba vonástól a programból való kikerülést követő harminc napig tartott, mely magában foglalta a nyomon követést és utógondozást.

#### Szociális szolgáltatások

A szociális szolgáltatások közül a célcsoport számára az alábbiak értelmezhetők: A családsegítés a szociális vagy mentálhigiénés problémák, illetve egyéb krízishelyzet miatt segítségre szoruló személyek, családok számára az ilyen helyzethez vezető okok megelőzése, a krízishelyzet megszüntetése, valamint az életvezetési képesség megőrzése céljából nyújtott szolgáltatás. A munkaerő piaci, szociális és egészségügyi szolgáltatások háromoldalú megállapodásban kerültek rögzítésre. A három szerződő fél a szolgáltatást nyújtó, a közfoglalkoztató, valamint a megyei kormányhivatal.

#### Egészségügyi szolgáltatások

Szükség esetén az alábbi ellátások igénybevételét kell segíteni: Közösségi alapellátások: A közösségi ellátás a pszichiátriai, illetve a szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi alapellátás, valamint a szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonyküszöbű ellátást jelenti. Pszichiátriai-, szenvedélybetegek nappali ellátása. Egészségügyi szolgáltatások: Ha a programba bevonásra került személy egészségügyi vizsgálata, ellátása szükséges, a közfoglalkoztatott mentora a lakóhelye szerinti területi ellátási kötelezettséggel rendelkező egészségügyi szolgáltatóhoz (járóbeteg szakellátó, háziorvos) kell, hogy irányítsa, szükség esetén kísérje az ügyfelet. Vannak beutaló nélkül és beutalóval igénybe vehető ellátások. (Kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény<sup>iv</sup> végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII.1.) Kormányrendelet<sup>v</sup> tartalmazza. Mentális probléma esetén pszichiátria vagy klinikai szakpszichológiai járóbeteg szakrendelésre, szenvedélybetegség probléma esetén az addiktológiai járóbeteg szakrendelésre, egyéb egészségügyi probléma esetén a választott háziorvoshoz vagy a területileg illetékes háziorvoshoz történő irányítás javasolt, ő tudja beutalni a megfelelő szakrendelésre, diagnosztikai vizsgálatra az ügyfelet. Amennyiben a járóbeteg szakrendelésen az ügyfél végleges ellátása nem oldható meg és állapota indokolja, a járóbeteg szakrendelés szakorvosa beutalja a területi ellátási kötelezettséggel rendelkező fekvőbeteg (aktív, rehabilitáció) szakellátást végző egészségügyi szolgáltatóhoz. A munkaerő piaci, szociális és egészségügyi szolgáltatások háromoldalú megállapodásban kerültek rögzítésre. A három szerződő fél a szolgáltatást nyújtó, a közfoglalkoztató, valamint a megyei kormányhivatal.

#### *A pályázatban kiírt szolgáltatások keretei*

A bevonási szakasz 2016.07.01.-2016.07.31-ig tartott. Ebben a szakaszban a Járási Hivatal foglalkoztatási osztálya az informatikai rendszerben lévő profilings besorolás szerinti harmadik kategóriába tartozó álláskeresőket szólítja meg, akik valamilyen okból az elmúlt egy évben nem vettek részt közfoglalkoztatásban, vagy egyéb munkaviszony/közfoglalkoztatási jogviszony létesítését elősegítő munkaerő-piaci tevékenységben. A megszólított álláskeresők csoportos tájékoztató formájában kaptak információt a speciális programban kapható segítségről és annak feltételeiről. A kiválasztott

álláskeresőket a foglalkoztatási osztály munkatársa közvetítette a programba. A programba közvetítést követően foglalkozás-egészségügyi vizsgálatra szóló beutalót kapott az ügyfél. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat elvégzését követően annak eredményétől függően, - ha az egyén alkalmas minősítést kapott-bekerült a speciális programba (közvetítése sikeres). A foglalkoztatási szerv jelölte ki a megfelelő speciális közfoglalkoztatási pontot, ahol a foglalkoztatóval közfoglalkoztatási jogviszonyt létesített. Ebben az időszakban került kitöltésre az előzetes bevonás adatlapja, (Előzetes diagnózis pontozóskála) ahol egy részletes interjú keretében meghatározásra kerültek az álláskereső elhelyezkedését akadályozó problémák és ezek fő megoldási irányai. Figyelembe véve az álláskereső beszámolója alapján a szociális és egészségügyi területek szegmentálására vonatkozó észrevételeket. E szerint három fő terület a szociális, egészségügyi, és a munkaerő piaci problémák kerülhettek beazonosításra.

Személyeként a program ideje alatt legalább 5 egyéni tanácsadás és 2 csoportos foglalkozás biztosítását írta elő a program, az alábbi bontásban:

- I. *Bevonási szakaszban* (2016. július 01. – 2016. július 31.): Minimálisan, egyénenként három egyéni tanácsadás, mely munkavállalási- rehabilitációs, pszichológiai tanácsadás nyújtását tette lehetővé.
- II. *Megvalósítási szakaszban* (2016. augusztus 01. – október 31.): Minimálisan előírt 2 csoportos foglalkozás, egyéni munkavállalási tanácsadás, pszichológiai tanácsadás, munkavállalói kulcsképeséget, kulcskompetenciákat fejlesztő csoportos foglalkozás (4 napos), motivációs csoportos foglalkozás (5 napos), személyiségfejlesztést, beilleszkedést és önálló életvitelt segítő csoportos foglalkozás megtartását írta elő.
- III. *Befejező szakaszban* (2016. november 01. – november 30.): 2 egyéni tanácsadás, tanulási képességek és készségek vizsgálata, egyéni munkavállalási tanácsadás, egyéni álláskereső tanácsadás, álláskereső technikák (3 napos)
  - valamint, a program ideje alatt a folyamatos mentori szolgáltatás biztosítását.

Utókövetés: 2016.12.01.-2016.12.31.-mentori utókövetés

A támogatott szolgáltatás időtartama: 2016. július 01. – 2016. november 30., azonban ezt harminc napos mentorálási folyamat egészíti ki az utókövetés érdekében 2016. december 31-ig. A szolgáltató 2 fő teljes munkaidős munkavállalási tanácsadó, valamint 2 fő teljes munkaidős, mentori szolgáltatást biztosító személy munkaviszonyban vagy megbízási szerződéssel történő alkalmazásával 75 fő számára biztosította a szolgáltatását a program ideje alatt. A megvalósítás helyszínein 2-2 munkavezető végezte a munkafeladatok koordinálását. 1253/2016.(VI.6.) Kormány határozat<sup>vi</sup>

#### *A pilot program speciális juttatásai*

A speciális közfoglalkoztatási program időtartama alatt a résztvevő közfoglalkoztatottak új típusú, speciális közfoglalkoztatási bérben részesültek, melynek összege alacsonyabb mértékű a jelenlegi közfoglalkoztatási bérnél. Tekintettel arra, hogy a célcsoport halmozott hátrányos helyzete miatt elsősorban nem gazdasági értelemben vett értékteremtő foglalkoztatás valósult meg, illetve nem elvárható tőlük olyan színvonalú és teljesítményű munkavégzés, ami a többi közfoglalkoztatottól, így bérezésüket ennek megfelelően, csökkentett, de a passzív segélyezéshez képest magasabb mértékű, napi hat órás munkavégzés mellett került kialakításra. A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról

szóló 170/2011.(VIII.24.) Kormány rendelet<sup>vii</sup> alapján a speciális közfoglalkoztatási bér havi 41.556 Ft-ban került megállapításra, a legalább középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatási pontok által indított speciális közfoglalkoztatási programban hat órában foglalkoztatottat megillető speciális garantált közfoglalkoztatási bér 53.277 Ft-ban került megállapításra. A munkabér mellett a programban résztvevők számára, napi egyszeri meleg étkezést, munkaruhát biztosítottak a foglalkoztatók a megvalósítás helyszínein.

#### *A tevékenységek*

Nagykanizsán, mint azt már írtam két helyszínen került megvalósításra a program 25, illetve 50 fős keretszámmal. Mindkét helyszínen a munkafolyamatok egyszerű, rövid időn belül elsajátítható munkafeladatokat jelentettek, hiszen a mintaprogram „elsősorban értékteremtő, hasznos, a helyi sajátosságokon alapuló, a település önfenntartását elősegítő tevékenységet” támogatta.(375/2010.(XII.31.) Korm. rendelet)<sup>viii</sup> A kormányrendelet iránymutatásainak megfelelően asztalosipari tevékenységet, lakatosipari tevékenységet, festést, felületkezelési tevékenységet, drótfonatkészítést, kerékpár utak, Kanizsa Bike dokkoló állomás takarítását, tisztántartását, közterületek tisztántartását és üvegházi munkát végeztek a programba kerülők.

A programban résztvevők statisztikai adatait elemezve a kor szerinti megoszlást tekintve a 25 év alattiak száma 0 fő. Ezzel szemben az 50 év felettek száma 36 fő, ez a korcsoport meghatározó a jelen foglalkoztatásban, mivel az összlétszám 53 %-át teszi ki létszámuk. A 40 és 49 év közöttiek száma 21, amely az összlétszám 30%-át jelenti, számukra nagyon fontos a munkalehetőség megtalálása. A programból kilépők kor szerinti vizsgálatát tekintve nem találunk kiugróan magas adatot, itt a legmagasabb értéket az 55 év felettek alkotják (1.táblázat).

#### *1. táblázat. A szolgáltatás célcsoportja. (Forrás:a Szerző)*

<b>Kor</b>	<b>Létszám(fő)</b>	<b>Programból kilépők száma (fő)</b>
25 év alatt	0	3
25-29 év	1	1
30-34 év	6	2
35-39 év	4	6
40-44 év	7	5
45-49 év	14	5
50-54 év	12	7
55 év felett	24	8
Összesen	68	37

Az iskolai végzettség tekintetében jelentős azok száma, akik az általános iskolát sem fejezték be, számuk 13 fő, a teljes létszám 19 %-át jelenti, amely jelentősen hátráltatja a későbbi foglalkoztatásukat is. Esetükben lehetőség a normál nyolc órás foglalkoztatásba történő átvétel, illetve a nyolc osztály befejezését segítő felzárkóztató tanfolyami képzés jelentheti a továbblépés lehetőségét (2.táblázat).

2.táblázat: Iskolai végzettség szerinti besorolás (forrás: a Szerző)

Végzettség típusa	Létszám (fő)	Programból kilépők létszáma (fő)
Általános iskolai végzettség nélkül	13	9
Általános iskolai végzettség	33	11
Szakiskola	4	4
Szaktanácsképző	16	8
Szakközépiskola	2	4
Technikum	0	1
Gimnázium	0	0
Főiskola	0	0
Egyetem	0	0
Összesen	68	37

Tapasztalataink szerint egy, illetve két osztály megszerzését viszonylag könnyen vállalják az érintett személyek, azonban ennél több osztály hiányzása esetén elzárkóznak a képzés lehetősége előtt. A bevonásra kerültek többségét, a program 49%-át, 33 fő az általános iskolát végzetek alkotják. Szakmával 16 fő rendelkezik, a bevontak 23 %-át jelenti. Azonban fontos esetükben megjegyezni, hogy sok esetben a megszerzett képesítés munkaerő piaci szempontból elavult, vagy az egészségi állapotuk nem teszi lehetővé számukra a szakmájukban való munkavégzést. A programból kilépők esetében szintén a legmagasabb 11 fő azoknak a száma, akik általános iskolai végzettséggel rendelkeznek, és esetükben is elmondható, hogy szintén magas az általános iskolát be nem fejezettek létszáma is, 9 fő. ( 2. táblázat)

A programba kerüléskor felmérésre került a regisztrált álláskeresők száma is, ez 60 főt jelentett, minimum 24 hónapja, azaz tartós álláskeresőnek 24 személy vallotta magát, míg arra a kérdésre, hogy a családban legalább 2 fő regisztrált álláskereső van, 21 személy adott pozitív választ. A programból kilépők tekintetében elmondható, hogy ahol a családban legalább két fő a regisztrált álláskereső egy családban, csak egy fő jogosult a foglalkoztatást helyettesítő támogatás igénylésére, így ezen személyek esetében elsődleges szempont a minél magasabb jövedelem szerzés biztosítása. 1990. évi LXV. törvény 7. §<sup>ix</sup>, 1997. évi LXXXIII. törvény 83. §<sup>x</sup> (3. táblázat).

3.táblázat: Munkaerő piaci státusz a programba kerülés előtt (forrás: a Szerző)

Státusz	Létszám (fő)	Programból kilépők létszáma (fő)
Regisztrált álláskereső	38	22
Minimum 24 hónapja tartós álláskereső	20	4
A családban legalább 2 fő regisztrált álláskereső van	10	11
Összesen	68	37

A programba kerüléskor felmérésre került a regisztrált álláskeresők száma is, ez 60 főt jelentett, minimum 24 hónapja, azaz tartós álláskeresőnek 24 személy vallotta magát, míg arra a kérdésre, hogy a családban legalább 2 fő regisztrált álláskereső van, 21 személy adott pozitív választ. A programból kilépők tekintetében elmondható, hogy ahol a családban



legalább két fő a regisztrált álláskereső egy családban, csak egy fő jogosult a foglalkoztatást helyettesítő támogatás igénylésére, így ezen személyek esetében elsődleges szempont a minél magasabb jövedelem szerzés biztosítása. 1990. évi LXV. törvény 7. §<sup>xi</sup>, 1997. évi LXXXIII. törvény 83. §<sup>xii</sup> (lásd: 3. táblázat)

A nemek összetételét nézve jelentős a férfiak többsége, eléri a 43 %-ot. A 68 főből 39 férfi került bevonásra, ez a teljes létszám 57 %-át jelenti. A nemek összetételét az is jelentősen befolyásolja, hogy az egyik munkáltatónál többségében férfiak alkalmazását lehetővé tevő munkafeladatok kerültek kialakításra. A programból kilépettek esetében jóval magasabb a férfiak távozásának aránya. Ennek oka, hogy fizikai munkavégzést biztosító lehetőséget a térségben jóval könnyebben találnak a férfiak, mint a nők. (lásd: 4. táblázat)

4. táblázat. A programban résztvevő személyek nemek szerinti összetétele (forrás: a Szerző)

Nemek	Összesen (fő)	Programból kilépők száma (fő)
Nő	29	10
Férfi	39	27
Összesen	68	37

## Módszerek és eszközök

### A mintaválasztás sajátosságai, a minta jellemzői

A vizsgálatot a Zala megyében megvalósuló Pilot kísérleti programba bevonásra kerülő személyek körében végeztük. A minta összetétele így adott volt, összesen 105 fő került a mintába. A bevonásra került személyek esetében a válaszadás önkéntes volt, a papír-ceruza alapú kérdőívek havonta a mentori szakmai beszámoló részeként, minden személyre vonatkozóan kitöltésre kerültek. Ezeket az adatlapokat alapul véve vizsgáltuk a programba bevonásra került személyek esetében az egyes hónapokra vonatkozóan felmerült problémákat, az életminőség, megélhetéssel, anyagi háttérrel, családi háttérrel, egészségügyi, mentális problémákkal, munkavégzéshez kötődő problémákkal, szociális szolgáltatások igénybevételeivel, egészségügyi szolgáltatások igénybevételeivel kapcsolatos változásait. Az adatlap itemeire egy ötfokú Likert-skálán történt a válaszadás (jelentősen javult=5, részben javult=4, nem változott=3, romlott=2, jelentősen romlott=1. Az adatlap kitöltése során a mentoroknak a munkavállalók életminőségének változását kellett kifejezni. Átszámoltuk a Likert skálán kapott eredményeket, ha nem történt változás a vizsgált változók tekintetében 0, ha javulás történt, a javulás mértékétől függően 1,2 értéket kapott, ha romlás következett be, a romlás mértékétől függően -1, -2 értéket kapott. A kapott eredményeket összesítettük, majd ezekből átlagot számolva kaptuk az eredményeket.

#### *Munkavégzéshez kötődő problémák*

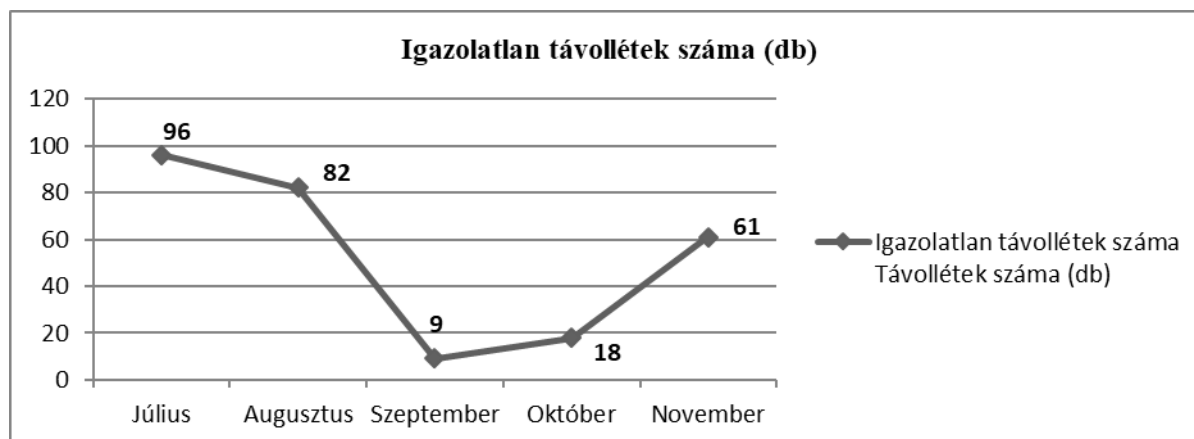
A programba bevonásra került személyek esetében lekérdezést végeztünk arra vonatkozóan mikor volt az utolsó nyílt munkaerő piaci munkaviszony?

5.táblázat. Utolsó nyílt munkaerő piaci munkaviszony (forrás: a Szerző)

Év	Személyek száma (fő)
nem volt munkaviszonya	14
1990-2000	12
2001-2010	69
2011-2015	9
2016 után	1
Összesen	105

Az 5. táblázat mutatja be, hogy 14 fő egyáltalán nem rendelkezik nyílt munkaerő piaci tapasztalattal, 12 személy, utoljára 16 évvel ezelőtt dolgozott a versenyszférában, míg a legtöbb személy, számuk 69 több mint hat évvel ezelőtt dolgozott nyílt munkaerő piacon. Megélhetésüket segélyek, rövidebb-hosszabb közfoglalkoztatási-, alkalmi, illetve „fekete” munka biztosította.

1. ábra. Igazolatlan távollétek száma (forrás: a Szerző)



A program öt hónapja során monitoroztuk a munkavégzéshez kötődő magatartásbeli problémák változását valamint a munkavégző képesség változását az igénybevett egészségügyi szolgáltatások számán keresztül. Szeptemberben a magatartásbeli problémák tekintetében az igazolatlan távollétek számát alapul véve, látható, hogy július és hónapokban volt a legmagasabb az igazolatlan hiányzások száma, annak ellenére, hogy a munkáltatók törekedtek arra, hogy elsősorban a szabadságok kerüljenek kiadásra távollét esetén. (1.ábra) Meg kell azonban jegyezni, hogy a nyári hónapokban könnyű viszonylag jól fizető alkalmi munkát találni, ami jóval magasabb bevételi forrást jelent a pilot programban kapott jövedelemnél, illetve ha valaki a munkavállalók közül ittas állapotban jelent meg a munkanap kezdetén, vagy a nap folyamán ittas állapotba került (mivel az esetek többségében külterületeken végeztek az érintett személyek munkát, gyakran felügyelet nélkül, több esetben előfordult, hogy nap folyamán kerültek ittas állapotba), igazolatlanak tekintették az adott napot. Az igazolatlan hiányzások száma szeptember és október hónapokban jelentősen vissza esett, pozitív változást tapasztaltunk, majd a program utolsó harmadában ismét emelkedő tendenciát tapasztaltunk. Ennek háttérében egyrészt az áll, hogy erre az időszakra általában

elfogytak a szabadságok, illetve erre az időszakra realizálódott egyes személyek tekintetében a továbbfoglalkoztatás lehetősége. Azon személyek esetében, akik számára a munkáltató nem jelezte a továbbfoglalkoztatási szándékot, a munkamorál jelentős mértékben negatív irányba változott. Meg kell azonban jegyezni egyes személyek esetében a magatartásbeli problémák, konfliktus munkavállaló-munkavállaló, munkavállaló-munkáltató között, a program egésze alatt jellemzőek voltak. A munkavégző képesség változását az egészségügyi szolgáltatások igénybevételén keresztül vizsgáltuk, kiugróan magas igénybevételt mutat minden hónapban a házi orvosi-alapellátás igénybevétele összesen 109 esetben, majd ezt követi a különböző szakrendelésekre irányítások száma, amely az öt hónap során összesen 58 alkalommal valósult meg. A pszichiátria szakrendelésen egy esetben, klinikai és mentálhigiénés szakrendelésen öt alkalommal történt megjelenés. Az aktív, valamint a krónikus ellátás igénybevételeinek száma ehhez viszonyítva az egy-egy esettel elenyészőnek mondható.

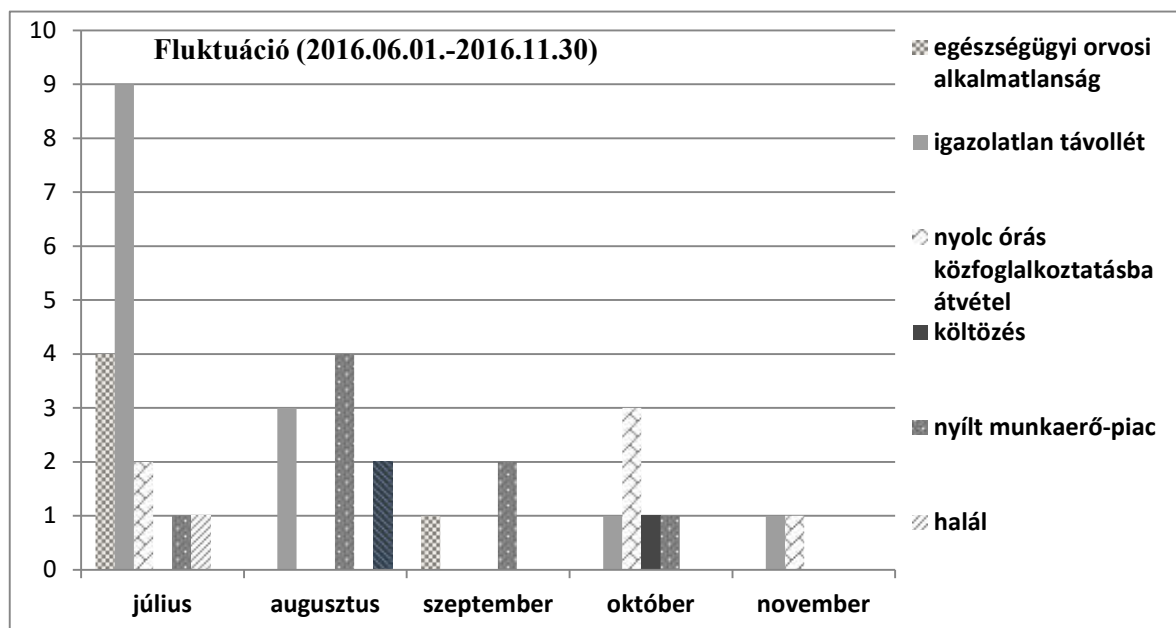
### Fluktuáció

A munkavégzést jelentősen befolyásolja a fluktuáció, ezért kimutatást végeztünk a programba bevonásra került személyek esetében a fluktuáció mértékéről és annak okáról. (2. ábra, 6. táblázat).

6. táblázat: Fluktuáció (forrás: a Szerző)

kilépés okai	július	augusztus	szeptember	október	november
egészségügyi orvosi alkalmatlanság	4	0	1	0	0
igazolatlan távollét	9	3	0	1	1
nyolc órás közfoglalkoztatásba átvétel	2	0	0	3	1
költözés	0	0	0	1	0
nyílt munkaerő-piac	1	4	2	1	0
halál	1	0	0	0	0
ápolási díj	0	2	0	0	0
Összesen	17	9	3	6	2

2. ábra: Fluktuáció (forrás: Szerző)



A munkavégzést jelentősen befolyásolja a fluktuáció, ezért kimutatást végeztünk a programba bevonásra került személyek esetében a fluktuáció mértékéről és annak okáról (2.ábra) A foglalkoztatás kapcsán a fluktuáció tekintetében meghatározó a programba bevonásra kerültek száma, a programot elhagyók száma, illetve a programot befejezettek száma. A pályázati kiírás a két munkáltatónál összesen 75 fő foglalkoztatását tűzte ki célul, melynek megvalósulásaként a programba bevonásra kerültek létszáma 105 fő volt, a programot elhagyók száma 37 fő. A program elhagyásának okai a következők: Az egészségügyi alkalmassági vizsgálat során 11 személy kapott alkalmatlan minősítést. Egy fő a program során elhalálozott, további egy fő egészségügyi állapota olyan mértékben rosszabbodott, hogy a programban történő munkavégzést nem tudta a továbbiakban vállalni. 11 személy esetében az igazolatlan hiányzások következtében a munkáltató által történt a munkaviszony megszüntetésre. Hozzá tartozó miatti ápolási díjat három személy igényelt és a továbbiakban nem vett részt a programban. Szintén három személy munkaviszonya közös megegyezéssel szűnt meg. A fluktuációt jelentős mértékben csökkentené a jelen juttatási rendszer továbbgondolása, illetőleg a munkában maradáshoz elősegítené az is, ha a programot befejezők számára a nyolc órás közfoglalkoztatáson kívül több alternatíva, lehetőség lenne a továbbfoglalkoztatásra, hosszabb távú tervezésre.

#### *A változók leíró statisztikai jellemzése*

A vizsgált változók összefüggéseit feltáró statisztikai elemzések előtt, az egyes mérőeszközök esetében normalitásvizsgálatot végeztünk. Kolmogorov-Smirnov tesztel igazoltuk, hogy a változók (étkezés, ruházkodás, lakhatás, eladósodottság, kommunikációs képesség, megjelenés, külső rendezettség, addiktológiai probléma, függőség, nehézség hivatalos ügyeinek intézésében, önállótlanág tájékozatlanság, egészségügyi probléma tartós orvosi kezelés alatt áll vagy arra szüksége lenne, családi párhuzamos problémák, gyermek nevelés, válás, általános mentális személyiségbeli problémák, kiskorú gyermek elhelyezésének problémája idős hozzátartozó elhelyezésének problémája, fogyatékkal élő hozzátartozó elhelyezésének problémája, közlekedési eljutási nehézségek munkahelyre, magatartásbeli problémák, negatív munkavállalói attitűd, alapkészségek nehézségek írásban olvasásban, kommunikációban, munkavégző képesség, együttműködési képesség, csoportba beilleszkedési készség) nem normál eloszlást követnek ( $p < 0,01$  minden esetben), ezért Mann Whitney U próbát, valamint Spearman-féle rangkorrelációt számoltunk minden változó esetében. Az idős hozzátartozó elhelyezésének, a kiskorú gyermek elhelyezésének, fogyatékkal élő hozzátartozó elhelyezésének problémáját az öt hónapban vizsgáltuk, a statisztikai elemzéseket elvégeztük, azonban mivel a vizsgált minta tekintetében nem relevánsak a fent említett problémák, ezért a további elemzéseknél ezeket nem vettük figyelembe. A statisztikai elemzéseket az IBM SPSS Statistics 21.0 program segítségével végeztük. Az eredményeket  $p < 0,05$  esetén tekintettük szignifikánsnak.

#### **Eredmények**

A korrelációs összefüggések alapján elmondható, hogy néhány változó sok másik változó javulását is eredményezheti. A szignifikáns kapcsolatok mindegyike egyenes irányú, tehát egy változó esetében a javulás a másik változónál is javulást, a csökkenés pedig csökkenést eredményez. A ruházkodás-külső megjelenés, rendezettség közötti összefüggés iránya az elvártak megfelelő, minél inkább javul a ruházkodás, annál inkább javul a külső megjelenés is. ( $r_s: 0,298$ ,  $p=0,013$ ) Az additológiai probléma javulása sok tényező javulását eredményezi a korrelációs kapcsolatokat vizsgálva. Ennek megfelelően levonhatjuk azt a következtetést, hogyha az additológiai problémában javulást tapasztalunk, akkor az erőteljesen pozitív irányba befolyásolja az együttműködési képességet, csoportba beilleszkedési készséget,

( $r_s=0,496$ ,  $p=0,000$ ) az egészségügyi problémák megjelenését, ( $r_s=0,342$ ,  $p=0,004$ ) az alapkészségeket, ( $r_s=0,585$ ,  $p=0,000$ ) a kommunikációs képességet, ( $r_s=0,614$ ,  $p=0,000$ ), a külső megjelenést, külső rendezettséget, ( $r_s=0,257$ ,  $p=0,035$ ). A korrelációs kapcsolatokat továbbvizsgálva láthatjuk, hogy az eladósodottság mértékének csökkenésével javulnak a lakhatással kapcsolatos mutatók ( $r_s=0,278$ ,  $p=0,022$ ), és pozitív hatással van az általános mentális állapotra is. ( $r_s=0,296$ ,  $p=0,014$ ). A kommunikációs képességek javulása javítja az együttműködési képességet, csoportba beilleszkedési készséget ( $r_s=0,659$ ,  $p=0,000$ ) és természetesen az alapkészséget is rendkívül pozitív irányban befolyásolja ( $r_s=0,803$ ,  $p=0,000$ ). A megjelenés, külső rendezettség korrelál a kommunikációs képességekkel ( $r_s=0,339$ ,  $p=0,010$ ) valamint az egészségügyi problémák javulásával is. ( $r_s=0,319$ ,  $p=0,008$ ). Az egészségügyi problémák sok tényezőre hatással vannak, ezek közül a legnagyobb korrelációs kapcsolat a ruházkodással ( $r_s=0,381$ ,  $p=0,001$ ), a már említett additológiai problémával, valamint az alapkészségekkel ( $r_s=0,297$ ,  $p=0,014$ ), a kommunikációs képességekkel ( $r_s=0,308$ ,  $p=0,011$ ) és a külső megjelenéssel kapcsolatban is ( $r_s=0,319$ ,  $p=0,008$ ) korrelációs összefüggést fedezhetünk fel. A magatartásbeli problémák erőteljesen meghatározzák a személyek munkavégző képességét ( $r_s=0,423$ ,  $p=0,000$ ), kommunikációs képességeit is ( $r_s=0,298$ ,  $p=0,014$ ). Az alapkészségek javulása esetén előrelépést tapasztaltunk az együttműködési képességben, csoportba illeszkedésben ( $r_s=0,767$ ,  $p=0,000$ ), valamint a kommunikációs készségben ( $r_s=0,803$ ,  $p=0,000$ ), hatására a magatartásbeli problémák, negatív munkavállalói attitűd is javult ( $r_s=0,304$ ,  $p=0,012$ ). Az együttműködési képesség, csoportba beilleszkedés jelentős javulást eredményez a munkavégző képességben ( $r_s=0,370$ ,  $p=0,000$ ), magatartásbeli problémákban ( $r_s=0,370$ ,  $p=0,000$ ), kommunikációban ( $r_s=0,659$ ,  $p=0,000$ ), a hivatalos ügyek intézésével ( $r_s=0,284$ ,  $p=0,019$ ), alapkészségek javulásával ( $r_s=0,767$ ,  $p=0,000$ ). is összefüggésbe hozható. A program megvalósítási idejét tekintve, július és november hónap eredményeit vizsgálva szignifikáns különbséget tapasztaltunk az étkezés ( $p<0,001$ ), a kommunikációs képesség ( $p<0,001$ ), az additológiai probléma ( $p<0,001$ ), az egészségügyi probléma ( $p=0,004$ ), a családi- párkapcsolati probléma ( $p<0,001$ ), az idős hozzátartozó elhelyezésének problémája ( $p=0,007$ ) a közlekedési, eljutási nehézségek a munkahelyre ( $p=0,048$ ), alapkészségek ( $p<0,001$ ), valamint az együttműködési képesség, csoportba illeszkedési készségek ( $p<0,001$ ) esetében.

Megvitatás: A jóllétnek mind a munkavállalók szubjektív érzelmi átéléseire, mind munkahelyi teljesítményükre pozitív hatása van, ezért a társadalomnak érdemes kiemelt figyelmet fordítania a munkáltatók érzékenyítésére, a komplex támogatási csomagot biztosító programok kialakítására, a munkavállalók életminőségének javulását meghatározó munkahelyi tényezők biztosítására.

### *Élet a program után*

14 fő a program befejezését követően képzésben vett részt, 5 főt a program ideje alatt vett át a munkáltató nyolc órás közfoglalkoztatott állományba, 17 fő pedig a program végén került átsorolásra. Hat fő a program befejezését követően nyílt munkaerőpiacon talált munkalehetőséget, majd az utókövetés szakaszában további öt fő helyezkedett el sikeresen a nyílt munkaerőpiacon. A program munkavégzéshez kötődő fázisa 2016. november 30-án lezárult, majd december 31-ig utókövetési szakasz keretében tartottuk a kapcsolatot a programba bevonásra került személyekkel. Ebben az időszakban került kitöltésre egy kérdőív, melyben többek között a programhoz kötődő szolgáltatásokkal kapcsolatosan arra kértük a kérdőívet kitöltőket, hogy emeljék ki a véleményük szerint leginkább pozitív tartalommal bíró szolgáltatási elemeket.

A kitöltés eredményeként a legtöbbször, 22 esetben került kiemelésre az ügyintézők segítése, melyet 21 alkalommal az étkezés, majd 20 alkalommal a mentori illetve az orvosi segítségnyújtás igénybevétele követte. 9 alkalommal történt kiemelésre a munkalehetőség, míg 4 alkalommal az információhoz jutás lehetősége. (7. táblázat)

7. táblázat. A program során a résztvevők által kiemelt szolgáltatások. (forrás: a Szerző).

Szolgáltatások	db
Étkezés	21
Információ	4
Ügyintézés	22
Munkalehetőség	9
Orvos	20
Mentor	20

A kérdőív során megkérdezésre került az is, választási lehetőségeket kínálva hogy, melyek azok az elemek amelyek leginkább hiányoznak a program befejezését követően. A kapott válaszok alapján a leginkább hiányzó elemként a hasznosság érzését emelték ki 40 esetben, míg 34 esetben a rendszeres meleg étkezést jelölték meg. Aki meghallgatott, segített 30 alkalommal került megjelölésre, 28 alkalommal a munkatársak hiányát jelölték meg, 21 alkalommal a munka, feladat hiányzik leginkább, 13 esetben a napi rendszeresség, 3 megjelölést a melegben voltam lehetőség kapott, míg a sort 2 kiemeléssel a kiszámíthatóság, tervezhetőség zárta. A munkaruha hiánya nem került megjelölésre a válaszadások során. (8. táblázat)

8. táblázat: Mi az ami leginkább hiányzik Önnek a program befejezését követően? (forrás: a Szerző)

Programelem	Alkalom (db)
Napi rendszeresség	13
Rendszeres meleg étkezés	34
Hasznosság érzése	40
Munkatársak	28
Munka, feladat	21
Melegben voltam	3
Kiszámíthatóság, tervezhetőség	2
Munkaruha	0
Aki meghallgatott, segített	30

### Következtetés

Sok esetben az orvosi alkalmassági vizsgálaton a munkavégzésre alkalmatlannak minősített személyek esetében és a tanácsadások során feltárásra került, az előzetes orvosi diagnózisok és az elmondottak alapján indokolt lenne a megváltozott munkaképesség megállapítását meghatározó eljárás elindítása. Azonban a pénzügyi ellátás csak meghatározott munkaviszony leigazolását követően kerül megállapításra, így ezek az emberek csak az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásra szerezhetnek jogosultságot amelynek összege

jövedelemmel nem rendelkező egyedül élő személy esetében az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének (2017-ben 28.500 Ft) 92 %-a, 2016-ban 26.220 Ft.

Munkavégzés esetén az ellátást szüneteltetni kell. (62/2006. (III. 27.) Korm. rendelet az egyes pénzübeli szociális ellátások elszámolásának szabályairól.<sup>xiii</sup> Az ügyfelek esetében fontosnak tartom leírni, hogy a program kezdetekor meglehetősen negatív volt a hozzáállásuk, passzivitás jellemezte a résztvevők többségét. Nagyfokú bizalmatlanság jellemezte a csoport nagy részét, nem hittek a segítő szándékunk valóságában, ezért a program elején kapott háttér információk a program előrehaladtával egyes esetekben nagymértékben változtak. Ezek visszavezethetők többek között a korábbi negatív tapasztalatokra, a programba kerülés idején jellemző szociális helyzetre. A problémáikról is némely esetben jóval később, a bizalmi kapcsolat megszilárdulását követően számoltak be.

Több esetben felderítésre került nagymértékű adósság: Tb nem fizetés, lakbérhátralék, közüzemi számlák hátraléka, egyéb adósságok. A tartós munkanélküliség miatt, sokaknál jelentősen leépült a munkavégző képesség, és számos esetben a szociális készségekre is elmondható ugyanez. Az egyéni beszélgetések során a szociális helyzetfelméréshez a kérdésekre adott válaszok nem mindig helytállóak. Nem tudják megmondani hány év munkaviszonnal rendelkeznek, milyen jellegű foglalkoztatásban dolgoztak utoljára és mikor. Az ellátások neveit összekeverik. A kezdeti nehézségek közé tartozott, az alapvető közösségi szabályok tisztázása és betartásának elősegítése, a társadalmi és a munkahely, munkavégzés szempontjából szükséges normák betartása. Azonban az idő előrehaladtával ezek egyre kevesebb személynél jelentkeztek, a munkavégzéshez szükséges kompetenciák kialakultak, a társadalmi normák egyre inkább beépültek a mindennapokba.

Kisebb konfliktusok a program egésze alatt előfordultak, azonban ezek csoporton belül rendezésre kerültek, a sikeres megoldás elősegítette a csoportok összekovácsolódását, amelyet aztán többen meg is jegyeztek a résztvevő személyek közül. Ez fontos momentum, mérföldköve volt ennek a néhány hónapnak, hiszen a biztonságérzetükre, önbecsülésükre, ezáltal teljesítményükre is pozitívan hatott. Az állandóság, ami a munkafolyamatokat jellemezte, sikerélményekkel gazdagította a dolgozókat és pozitív irányba mozdította el a személyiségüket. A támogatásokkal kapcsolatos ügyintézésben sok segítséget nyújtottak a mentorok, ezzel hozzájárulva a szociális háttér javításához. A programban lévő munkavállalók az ügyintézésekkel kapcsolatban és a hétköznapi életben is magabiztosabbá váltak. Néhányan a későbbiekben igyekeztek egyedül elintézni az ügyeiket, az önálló ügyintézésre való törekvésüket ösztönöztük is a program során, azonban egyes személyek esetében megállapítható, hogy mentális állapotuk sajnos nem teszi ezt lehetővé. A pilot speciális közfoglalkoztatási programba kerülő személyek háttérével, problémáival kapcsolatosan már az előzetes tanácsadások során is szembesültünk, hogy mennyire komplexek, sokrétűek és szerteágazók. Néhány személytől eltekintve családi háttérük rendezetlen, az elmúlt évtizedek foglalkoztatáspolitikájának következményeként a társadalom szélén lévő, kirekesztett személyekről van szó. Elmondható, hogy abszolút mértékben a túlélésre rendezkedtek be. Életvitelüket a távlati perspektíva teljes hiánya jellemzi, napról-napra történő terveznek, amelynek megoldására sajnos ez a program sem képes, azonban úgy vélem, hogy számos alapvető probléma és a továbbiakban továbbgondolásra alapot nyújtó információ került rögzítésre.

Azok az ügyfelek, akik ténylegesen valamilyen egészségügyi problémával küzdenek és emiatt nem tudtak elhelyezkedni, pozitívan értékelték a lehetőséget, ez megmutatkozott a munkafegyelemben, a szabályok betartásában. Azok, akik nem küzdenek egészségügyi problémával és eddig ellátásuk is volt (Foglalkoztatást helyettesítő támogatás), kevésbé motiváltak az alacsony bér miatt. Néhány személy számára az öt hónap is jelentős előrelépést jelentett, mind az anyagiak terén, mind pedig a szociális helyzetük terén, ez főként azokra igaz, akik a programba kerülést megelőzően nem részesültek ellátásban. Azok, azonban akik

programba kerülésük előtt foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesültek, rendkívül kevésnek tartották a kapott juttatást, mely néhány ezer forinttal haladta meg a segélyt. Esetükben szélmalomharcnak bizonyult az érvelésünk, mely szerint nő a munkaviszonyban eltöltött idő, kapnak étkeztést, számos plusz juttatást (segélyeket) igényeltünk, a program továbblépési lehetőség a foglalkoztatás szempontjából. Szemben állt ezzel a foglalkoztatottak perspektívája, mely szerint az ismerőseik „kiröhögik” őket, amiért ennyi pénzért dolgoznak, nem tudnak elmenni „maszekba”. A társadalmi környezet, amelyből érkeztek, nagymértékben befolyásolta és hatott a munkavégzésükre, munkamoráljukra is.

A speciális közfoglalkoztatási program végéhez közeledve, kétoldalú megállapodás keretében kiválasztásra kerültek azok a személyek, akiket a munkáltatók a program befejezése után is alkalmazni kívántak. Ez fordulópontot jelentett, mivel a résztvevők közül néhányan nehezen fogadták el a program végét, és azt, hogy számukra véget ér a foglalkoztatás. Ez egyesekből negatív érzéseket váltott ki, kétségbeesést, csalódottságot és elkeseredést tapasztalhatunk annak ellenére is, hogy az egyéni és csoportos tájékoztatások keretében is ismertetésre kerültek az aktuális munka- és tanfolyami lehetőségek. Felajánlottuk a segítségnyújtást a munkahelykereséshez, önéletrajzokat készítettünk, valamint felajánlottuk a továbbiakban történő kapcsolattartást. Az alkoholfogyasztás problémájának felerősödése valószínűleg ez miatt is ismételen előtérbe került. A program elején tapasztalt negatív világnézet és kilátástalanság, főként a depresszióra hajlamos egyéneknél egyre inkább felerősödött.

A kérdőív által összegzett eredményekből jól látszik, hogy legtöbb alkalommal került kiemelésre a hasznosság érzésének hiánya a program befejezését követően, szintén magas a meleg étkezés hiányának megemlítése és ezek mellett kiemelném a munkatársak valamint a munkavégzés, feladat hiányának megemlítését. A programba bevonásra került személyek legalább 12 hónapja nem dolgoztak a bevonás előtt az eredményekből azonban jól látszik, hogy már az öt hónap is elégnék bizonyult annak tekintetében, hogy a hasznosan töltött idő, a rendszeresség, és a munkakapcsolatok hiányozzanak a résztvevők életéből. Még a foglalkoztatók által továbbfoglalkoztatottak esetében is indokoltnak tartanánk a program keretében biztosított egy hónap utókövetésen túli, hosszabb távú mentális segítségnyújtást, támogatást.

Szükségét éreznénk, egy a speciális és normál közfoglalkoztatás között megvalósuló programnak, vagy esetlegesen néhány személy esetében a mentori szolgáltatás hosszabb távú biztosításának, ezzel mintegy biztosítva, hogy a program végére valamennyi ügyfél, ha akarja, akkor kapja meg a lehetőséget a továbblépésre. Az azonban a célcsoport tekintetében megjegyzendő, a jelen programba bevonásra került személyek egy részére jellemző, hogy reális esélye a továbbfoglalkoztatásuknak csak speciális közfoglalkoztatásban képes hosszabb távon megvalósulni. A kapcsolattartással próbáljuk elérni, hogy azok, akik kikerülnek a programból, ne sodródjanak, ne szakadjanak el a társadalomtól. Itt azonban megjegyeznénk, hogy meglátásunk és eddigi tapasztalatunk szerint ezt a munkát hatékonyan végezni csak olyan személy képes, aki stabil, pozitív és támogató személyiséggel rendelkezik. Hitelesen azonban meglehetősen nehéz úgy jövőképet kialakítani és formálni, hogy a segítő szakember maga is teljesen bizonytalan a saját jövőbeli foglalkoztatottságát illetően. Véleményünk szerint többféle alternatíva is létezhet a probléma megoldására, egyik ilyen megoldás lehetne a pilot program, mint első lépcsőfok, melyből továbblépési lehetőség lenne a normál közfoglalkoztatás vagy valós munkaerő piaci igényeknek megfelelő átképzés lehetősége, melyet követhetne a továbbfoglalkoztatás vagy egyéb elsődleges munkaerőpiaci reintegráció lehetősége, melyet a munkáltatói oldal felől esetleges bértámogatással, egyéb kedvezményekkel ösztönözve lehetne biztosítani. A meghatározott célok elérése érdekében azonban elengedhetetlen a programban résztvevők közös, együttes és összehangolt munkája.



**Konklúziók**

Összességében megállapítható, hogy jelentős aktivitást eredményezett a munkanélküliek között a pilot program elindítása, sok szempontból mentális javulást is teremtett az új munkahelyi környezet, az új közösség, a tanácsadások során feltárássra kerültek a továbblépés lehetőségét biztosító megoldási alternatívák. A program pozitív hatása a foglalkoztatási helyzet javításában is megmutatkozott, hiszen a bevont személyek közül a tanácsadások és a mentor segítségnyújtás következményeként több résztvevő a versenyszférába, helyi önkormányzatok foglalkoztatásába, valamint közmunka programokba is felvételre került. A program bebizonyította azt is, hogy fellelhetők olyan hátrányos helyzetű, nehezebb sorsú emberek, akik bár segítséggel és irányítással, de visszavezethetők a munka világába. Azok az emberek is lehetőséget kaptak a speciális program által, akik az elsődleges munkaerő piacon, sőt még a hagyományos közfoglalkoztatás keretében sem lennének képesek átmenetileg, vagy tartósan munkavégzésre, másrészt olyan rétegek is bevonásra kerültek a programba, akik eddig minimálisan, vagy egyáltalán nem dolgoztak semmilyen formában. Bár a közfoglalkoztatás gyakran képezi vita tárgyát a politikai közbeszédben, azonban számos esetben ez az egyetlen lehetősége a kiúttalan, jövőtlen embereknek, hogy hasznosnak érezhessék magukat és kapcsolódni tudjanak a saját közegük mindennapi életébe. A pilot speciális közfoglalkoztatási programban résztvevő közfoglalkoztatottak a közös teherviselés mellett részt vehettek azokban a mindennapi szokványos élethelyzetekben is, hogy van kötelezettségük, fel kell kelniük reggel, el kell menniük dolgozni.

**Jogsabályok**

1040/2016. (II.11.) Kormány határozat, a közfoglalkoztatás 2016. évi céljairól és a közfoglalkoztatás szempontjából kiemelt települések meghatározásáról 2.d) (2016.06. 08.)

Web: <http://www.kormany.hu> (Letöltés:2016.07. 01.)

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 40.§ (2016.07.10.)

Kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (2016.11.05.)

217/1997. (XII.1.) Kormány rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról (2016.11.05.)

1253/2016.(VI.6.) Kormány határozat a mentális, szociális vagy egészségügyi okból foglalkoztatásba be nem vonható álláskereső foglalkoztathatóságának növelését szolgáló 2016. évi kormányzati intézkedésekről (2016.11.14.)

170/2011.(VIII.24.) Kormány rendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról (2016.11.23.)

375/2010.(XII.31.) Kormány rendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról (2016.11.23.)

1990. évi LXV. törvény a helyi önkormányzatokról 7. § (2016.11.23.)

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 83. § (2016.11.05.)

(62/2006. (iii. 27.) Kormány rendelet az egyes pénzügyi szociális ellátások elszámolásának szabályairól.(2016.07.10.)



## A TANULÁSI MOTIVÁCIÓK ÉS A MUNKAERŐ-PIACI ELVÁRÁSOK ÖSSZEFÜGGÉSEI

### Szerzők:

Pálosi Rita  
Debreceni Egyetem

R. Fedor Anita  
Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar

Első szerző e-mail címe:  
rita.palosi@gmail.com

### Lektorok:

Horváth László  
Debreceni Egyetem

Jávorné Erdei Renáta  
Debreceni Egyetem

Szilágyi Barnabás  
Debreceni Egyetem

Mező Katalin  
Debreceni Egyetem

Pálosi Rita, R. Fedor Anita (2017): A tanulási motivációk és a munkaerő-piaci elvárások összefüggései. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 51–63. DOI 10.18458/KB.2017.4.51
--

### Absztrakt

A tanulási motivációról hazai és külföldi szakirodalomban egyaránt olvashatunk. Jelen tanulmányban mi is azt vizsgáljuk, hogy milyen a fiatalok tanulási attitűdje illetve, hogy ez milyen összefüggésben van a fiatalok munkaerőpiacon történő elhelyezkedésével. A téma aktualitását az adja, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok többnyire felsőfokú képzésekre jelentkeznék, és szakmát kevesebben akarnak tanulni. Valóban mindenki ennyire motivált a tanulásban? Melyek azok a belső és külső tényezők, amelyek motiválják az egyént a tanulásában? Vajon a családi háttér hatással van-e a tanuló teljesítményére? Ezekre a kérdésekre kerestük a választ. *Eredmények:* Elsődleges eredményeink szerint a vizsgált fiatalok jelentős többsége szeretne továbbtanulni az érettségi után. Ebben látják későbbi munkaerő-piaci érvényesülésüket. A legtöbbször által megjelölt szakirány az egészségügyi és a gazdasági terület. Tanulási motivációs rangsoruk első helyén a „sikeres akarok lenni” attitűd áll.

**Kulcsszavak:** tanulási motiváció, munkaerőpiac, ifjúság

**Diszciplína:** pedagógia, pszichológia, szociológia,

### Abstract

Publications on student motivation in learning are available in Hungarian as well as in English-language scientific literature. The present study is aiming to focus on the connection

between motivation of learning and finding work at the labor market. Actuality of the topic is based on the fact that young people in front of a career choice mostly apply for higher education and there are only fewer of them willing to learn a profession. Is everyone really that motivated to learn? What are the external and internal factors that motivate the individual to learn? Does family background have an impact on the performance of the student? We have been looking for answers to these questions. According to our primary results, the majority of the examined young adults are willing to continue to study after high-school graduation. That is how they think they will later prevail entering the labor market. The most common specializations chosen are health and economy. At the first place of their learning motivation ranking we find “want to be successful attitude”.

**Keywords:** motivation in learning, factors in learning motivation, youth

**Disciplines:** pedagogy, psychology, sociology,

## BEVEZETÉS

Írásunkban a fiatalok tanulási motivációjának feltérképezésére vállalkozunk. A témához kapcsolódó elméleti háttér felvillantása után, a jelenleg is folyamatban lévő empirikus munkánk eddigi eredményeit kívánjuk bemutatni. Kutató munkánkban a fiatalok, ezen belül is a végzés előtt álló középiskolások tanuláshoz kötődő attitűdjét, munkaerő-piaci elvárásait, értékválasztását vizsgáljuk Debrecenben.

Tanulmányunkban elsősorban a tanulási motiváció kérdéskörére koncentrálnak, a munkaerő-piaci elvárások mintázatáról ennél rövidebben szólnak, az értékválasztással kapcsolatos eredményeinket pedig egy későbbi írásunkban közöljük. Vizsgálatunkkal egy korábbi nemzetközi kutatáshoz kapcsolódtunk (Youth in Central and Eastern European Cross-border Areas), melynek adatfelvétele egy-egy határ menti lengyel, ukrán, magyar településen történt, végzés előtt álló gimnazista és középiskolások fiatalok körében. Magyarországon Nyíregyháza lett a kiválasztott település.<sup>1</sup> Az említett nemzetközi kutatás kérdőívét részben adaptáltuk, mely a későbbiekben lehetővé teszi számunkra, hogy a vizsgálat hazai vonatkozású eredményeit összevessük kutatásunk eredményeivel. Mintánkba két gimnázium került be (egy „általános”- és egy szakgimnázium), melyek 11. osztályos hallgatói körében teljes körű lekérdezést végeztünk.

Az adatgyűjtés 2017 májusában történt, kvantitatív, survey módszerrel. A két iskolában 100-100 kérdőív került kiosztásra, mely 44 kérdést tartalmazott, melyből jelenlegi munkánkban 17 kérdés elemzésére koncentrálnak. A kérdések a következő dimenziók köré csoportosultak: Tanulási motiváció, Személyiség jegyek, Munkaerő-piaci elvárások, Családi dimenzió. Jelen írásban az „általános” gimnázium adatait elemezzük, tanulmányunkban a hozzájuk kapcsolódó eredmények olvashatók. A teljes minta vizsgálata jelenleg is folyamatban van, melynek eredményeit a későbbiekben kívánjuk publikálni.

Az adatok rögzítésére és elemzésére az SPSS 24 statisztikai programot használtuk<sup>2</sup>. Ezen belül az adatok tényszerű leírását egyszerű megoszlás, az összefüggések vizsgálatát keresztábra illetve Khi-négyzet próba segítségével végeztük el. Az „általános” gimnáziumból beérkező kérdőívekből 88 volt értékelhető. A válaszadók közül 54 fő nő 32 fő férfi volt (2 fő nem válaszolt). A megkérdezett fiatalok többsége Debrecenben él (78 fő), faluról összesen 8 fő származik (2 fő nem válaszolt).

<sup>1</sup> A hazai adatokat Kovács-Dusa-Ludescher (2016), valamint Engler-R.Fedor-Markos (2016) elemezte a külföldi munkavállalás, regionális kötődés, szabadidős tevékenység, továbbtanulás, életcélok témában.

<sup>2</sup> Ezúton szeretnénk köszönetet mondani Kósa Szilviának az adatok SPSS-programban történő rögzítésért.

## **A tanulási motiváció**

Vizsgálatunk elméleti háttere multidiszciplináris, hiszen a témának pedagógiai, pszichológiai, szociológiai, élettani aspektusai is vannak. Írásunkban terjedelmi okok miatt nem vállaljuk az elméleti háttérként szolgáló valamennyi megközelítés teljes körű bemutatását, e tekintetben inkább egyfajta ízelítőként szolgálunk.

### *Történeti áttekintés*

XVII. században Comenius azt gondolta, hogy „minden iskola játszóhelyé lehet, vagyis a tanítás és tanulás minden feladat játékként és tréfaként hajtható végre” (Réthyné, 2003, 12.o.). Szintén ebben a században élt és munkálkodott Locke, aki azt vallotta, hogy a gyermeki kíváncsiság „nem egyéb, mint vágyódás a tudás után, épp ezért fel kell karolni” (Réthyné, 2003, 12.o.). Amint haladunk az időben előre a 18. század francia felvilágosodás nagy alakja, Rousseau, aki a gyermeki kíváncsiságot helyezte középpontba, mely szerinte engedni kell a gyermeknek, hogy ő maga oldja meg a kérdéseket. XIX. századi polgári pedagógiában Herbart hatását érezhetjük, aki felfedezte a kognitív motiváció lényegét, az „érdeklődés az egyetlen olyan eszköz, amellyel tartóssá tehetjük az oktatás eredményét.” (Réthyné, 2003, 13.o.). Diesterweg a tudás iránti vágy és a tanulás szeretetére fókuszált. Ahhoz, hogy ezt az érzetet a tanulóban kiváltsa, a pedagógust ösztönzi arra, hogy tanítását tegye vonzóvá, érdekessé a diák számára.

A felsorolt gondolkodók tehát úgy vélekedtek, hogy a gyerekekben él a tudás iránti vágy, azonban ennek fennmaradása, fenntartása nagymértékben függ a tanároktól, szülőktől. Hazai viszonylatban meg kell említeni Nagy László munkásságát, aki felismerte az érdeklődés motiváló szerepét a tanításban, mely szerint, ha van, az ösztönszerűen elindítja az ismeretlen utáni vágyakozást, ami létrehoz egy ismeret folyamatot.

### *Pszichológiai megközelítés*

Az evolúciós pszichológia egyik kiemelkedő alakja Charles Darwin (1809-1882) elméletének a lényege, hogy a természetben az élőlények versengenek egymással a fennmaradásért. Freud Sigmund pszichoanalitikus megközelítése szerint, a motivációk a személyes múltban, élettörténetben gyökereznek és felnőtt személyiséget is teljes mértékben a gyermekkori tapasztalatok határozzák meg. A drive elméletek kidolgozója Clark Leonard Hull (1884-1952) a Yale Egyetem professzora. Ezek olyan motivációs elméletek, melyek a belső tényezők fontosságára helyezik a hangsúlyt. Drive szó jelentése ösztönöz, hajt, irányít, működtet (Fodor, 2007)

### *Szociológiai megközelítés*

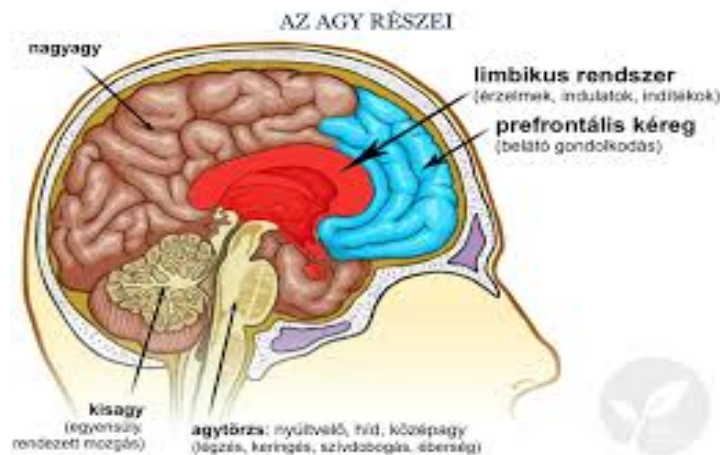
A tanulási motiváció és eredményesség nagymértékben függ a környezeti hatásoktól. A családi háttér e területen való jelentőségét több vizsgálat is alátámasztotta. Coleman (1996) szintén amellel érvel, hogy a családi háttér jellege meghatározza a gyermek későbbi teljesítményét. Ezen belül kiemeli a család jövedelmi-, vagyoni helyzetét, második tényezőként az emberi tőkét, mely a szülők iskolai végzettségét takarja, harmadik összetevőként a társadalmi tőkét említi, mely leginkább a szülők gyermekeikre fordított idő és energia mennyiségében mérhető. Jelen írásunkban elsősorban a szülők emberi tőkéjét vesszük figyelembe, mint a gyerekek tanulási motivációjának prediktorát.

### *Élettani megközelítés*

Amennyiben az anatómiai viszonyokban akarjuk elhelyezni a motivációt akkor azt, kell tudnunk, hogy a limbikus rendszer (1. ábra) felelős az érzelmeinkért. Az általános motivációs

állapot jelentős szerepet játszik a viselkedésünkben, melynek anatómiai-élettani alapja a formatio retikularis. Kísérletek igazolták, hogy a vegetatív idegrendszer bizonyos tünetekkel válaszol a motivált állapotra. Ilyen például a vérnyomás emelkedés, szapora légzés-és pulzus szám, pupillatágulat, adrenalin-és vércukor szintemelkedés, melyek által a szervezet az energiáit mozgósítja.

1. ábra: Limbikus rendszer (forrás: kekneveles.net)

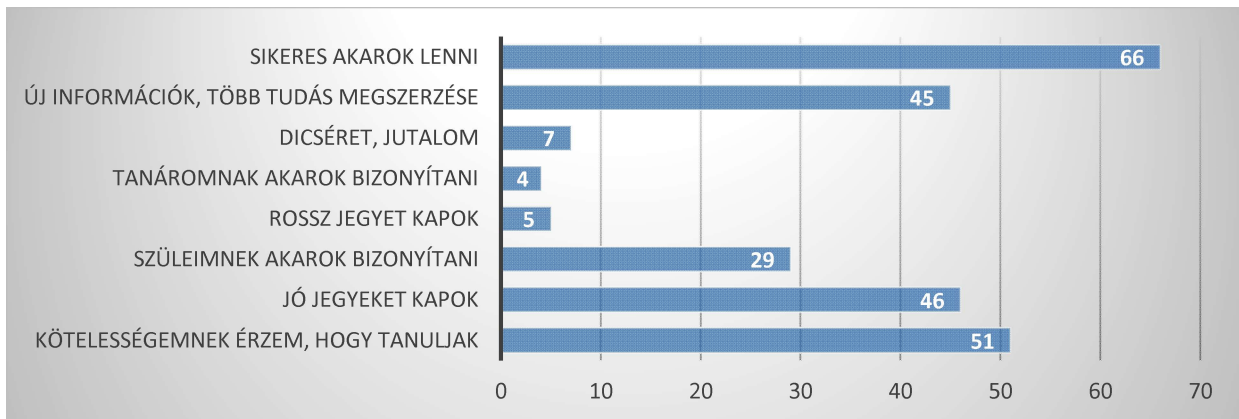


A tanulási motiváció külső és belső tényezőit ismeri a szakirodalom. Ennek bemutatásához Réthyné tipizálásához nyúlunk vissza. Írása szerint: „belső (intrinzik) tanulási motivációról akkor van szó, ha a motivált állapot a tanulók meghatározott személyiségjegyei vagy a tanulási helyzet sajátosságai révén jön létre. Külső (extrinzik) tanulási motiváció fennállása esetén a tanulás a ülső, kívülről ható, magától a tanulási tevékenység lényegétől idegen, a konkrét cél előtt meghúzódó célokért történik” (Réthyné, 2003, 117-118 o.)

## AZ EMPIRIKUS VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

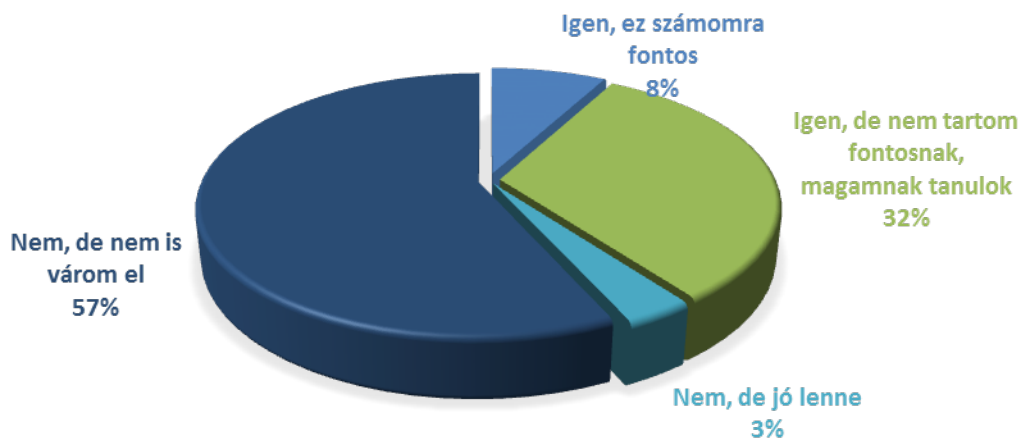
Kutatásunkban a fentebb említett külső és belső motivációk feltárására a következő kérdést tettük fel: „Melyek azok a tényezők, amelyek szerepet játszanak a tanulásodban?” .Arra kértük a tanulókat, hogy a felsorolt lehetőségek közül a három legfontosabb tényezőt jelöljék meg. A lehetséges első öt válasz a külső, míg a fennmaradó három a belső motiváló tényezők csoportjába tartozik. Láthatjuk a válaszok alapján, hogy a megkérdezett tanulók döntő többségét egy belső erő hatja a tanulásban, amely nem más mint a kötelességtudat és a sikeressé válás. Azonban kiemelendő a jó jegyek jelentősége, amely igen motiváló jelentőséggel bír a tanulók teljesítményében. Itt emelnénk ki a hatékony pedagógus szerepét. A jó jegy, a dicséret, a jutalom, mint extrinzik faktor megaló erővel hathat a diák munkájára. (2.ábra)

2.ábra. Melyek azok a tényezők, amelyek szerepet játszanak a tanulásodban? (fő). (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)



A következő három kérdés, mely a tanuláshoz kapcsolódó motivációs tényezőkön belül a tárgyi dolgokra kérdez rá, szintén ezt a gondolatmenetet követi. A megkérdezettek 57%-nak nem tettek ígéretet a szülei, családtagjai a jó tanulmányi eredményeiért illetve nem is várják el a fiatalok, hogy bármiféle jutalomban is részesítsék őket. Azonban 32%-nak azt ígérték a szülők, hogy a jó teljesítményét honorálják, ugyanakkor az ehhez a csoporthoz tartozó fiatalok nem tartják fontosnak a tárgyi jutalmat. Pozitív csalódás ez a mai anyagi világba, ahol minden arról szól, hogy ha valamit csinálunk azért honorárium jár. (3.ábra)

3.ábra. Tettek-e valaha ígéretet szüleid, családtagjaid, rokonaid, hogy amennyiben jól tanulsz kapsz valamit? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)



Nyitott kérdésben vártuk a válaszok széles skáláját, a tekintetben, hogy mi mindent fognak felsorolni a válaszadó diákok, amelyeket jutalomként adhat egy szülő a gyermekének ha kiemelkedően teljesít. A 88 főből, 65 nem válaszolt erre a kérdésre azaz, gyakorlatilag 65 fő semmilyen jutalmat nem kap teljesítményéért. A maradék 23 fő válaszaitból kiderül hogy a tárgyi dolgok, mint a pénz a ruha mellett megjelent a dicséret is.

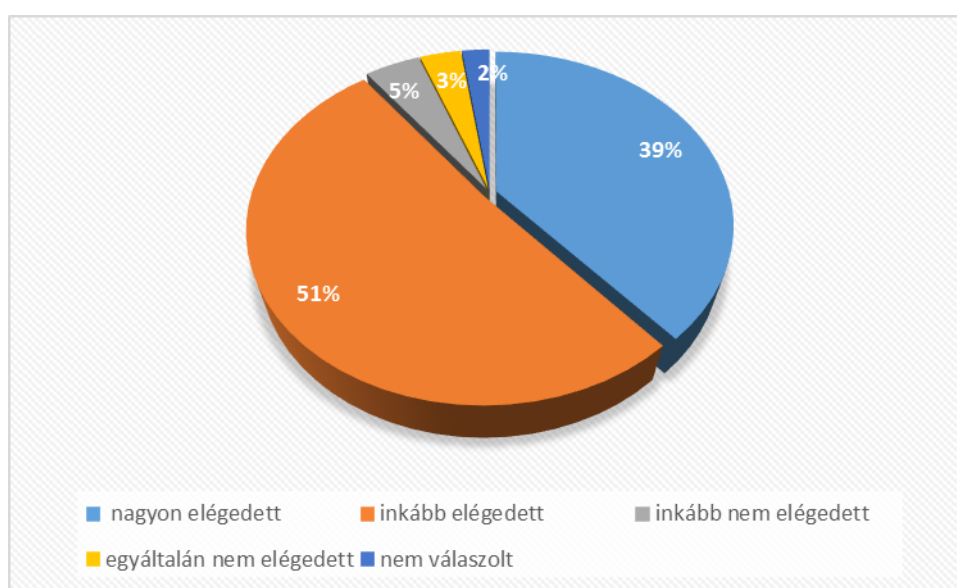
Mindezek ismeretében, rákérdeztünk a tanulók tanulmányi eredményeire is. Azt kértük, hogy az utolsó félévet vették figyelembe. A diákok közül mindösszesen egy fő volt, aki a közepes érdemjegyet jelölte meg. 25 fő kitűnő, 36 jeles és 22 tanuló jó minősítéssel büszkélkedhet, 4 fő nem válaszolt. Ezen a ponton érdemes megemlíteni, hogy a válaszadó

fiatalok, kiemelkedő átlagostanulmányi eredményt produkáló gimnázium tanulói, ezért vizsgálatunk eredményei nem általánosíthatóak a végzős fiatalok teljes csoportjára.

Arra a kérdésre, hogy elégedett-e a tanulmányi eredményeivel 30 fő nemmel válaszolt. Ami azt jelentheti, hogy a jeles tanulók körében is akadnak diákok, akik még jobb teljesítményre vágnak.

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy mennyire elégedettek az életükkel a diákok. Válaszaikból a következők derülnek ki: Összeségében a megkérdezett fiatalok jelentős többsége elégedett az életével. 39% nagyon, 51% az inkább elégedett kategóriát jelölte meg. 8%-uk inkább nem vagy egyáltalán nem elégedett (4.ábra).

4.ábra. Összeségében mennyire vagy elégedett az életeddel? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)



Az elégedettség és a jövedelmi helyzet ( $p=0,000$ ) valamint a fiúk és lányok elégedettsége között szignifikáns összefüggést tapasztaltunk ( $p=0,000$ ).

1. táblázat. Élettel való elégedettség (%). Forrás. Szerzők.

	Nő	Férfi
Nagyon meg vagyok elégedve	44,4	34,4
<b>Inkább elégedett vagyok</b>	<b>48,1</b>	<b>59,4</b>
Inkább nem vagyok elégedett	3,7	3,1
Egyáltalán nem vagyok elégedett	3,7	3,1
Nem tudom, nem válaszolok	0,0	0,0

Az 1. táblázatban látható, hogy bár mindkét nemre jellemző az elégedettség, a legelégedettebb válaszlehetőséget nagyobb arányban választották a lányok, mint a fiúk. A fiúkra inkább egy óvatosabb válaszadói attitűd jellemző.

*Személyiségjegyek*



A következő kérdések a személyiség, jellemvonások téma köré csoportosultak. Azonban mielőtt az eredményeket megosztanánk egy kis pszichológiai megjegyzést szeretnénk adni, miszerint egyes stabil személyiségvonások összekapcsolhatók az *arousal rendszer* működésében fennálló egyéni tulajdonságokkal. Az arousal jelentése általános agyi aktivitási szint és rendszer, azaz a szervezet éberségi állapota (mipszi.hu). Ez az ismeret pedagógiai szempontból igen meghatározó lehet a tanulónak a feladat megoldásában illetve a kitűzött cél megvalósításában. A motiváció feltárására különböző tesztek állnak a rendelkezésünkre, mint például önjellemzési, személyiségvizsgáló tesztek, szorongás vizsgálatára alkalmas kérdőívek. Két csoportot szeretnénk kiemelni: a kudarckerülők és sikerorientáltak csoportját, mellyel mérhető a teljesítménymotiváció. Azokat az egyéneket, akik közepes nehézségű feladatokat szívesen oldanak meg, kitartóak, sorozatos kudarcok nem törnek le, akik nem adják fel a kitűzött célt, hanem inkább küzdenek érte, őket sikerorientáltaknak nevezzük. Ezzel ellentétben a kudarckerülő személyeknél a közepes nehézségű feladatoknál a legalacsonyabb a motiváció. A kudarcot saját képességeik hiányának tekintik, egy-egy sikerről nehezen hiszik el, hogy saját maguknak köszönhetik (Fodor, 2007).

Ehhez kapcsolódóan arra voltunk kíváncsiak, hogy a felsorakoztatott kijelentésekről hogyan gondolkodnak a diákok. (2.táblázat). Láthatjuk, hogy a válaszadók többsége a sikert a saját hozzáállásának tulajdonítja nem a feladat nehézségétől teszi függővé. Ez a fentebb leírtak alapján egyfajta sikerorientált attitűdöt takar. Ezt megerősíti az a tény, hogy mindössze heten gondolták azt, hogy a jó eredményhez szerencse kell. Az eredményekből az is látható, hogy a válaszadók a tanulásra szánt időnek is kiemelkedő jelentőséget tulajdonítottak eredményeik alakulásában. Ehhez kapcsolódóan azt is megkérdeztük, hogy naponta mennyi időt fordítanak tanulásra. A válaszok igen széles skálán mozogtak, a legrövidebb 5-10 perctől egészen a napi 7 óráig terjedt az időintervallum.<sup>3</sup>

2. táblázat: Az alábbiak közül válaszd ki azt, amelyik a leginkább jellemző Rád?.(forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Allítások	fő
Ahhoz, hogy jó eredményt érjek el, rajtam múlik és nem a feladat nehézségén.	55
Ahhoz, hogy jó eredményt érjek el ahhoz szerencse is kell.	7
Ha nem szánok elég időt a tanulásra az a teljesítményemben is megmutatkozik	16
Ha rosszul sikerül a dolgozatom/vizsgám, akkor magamat hibáztatom	6
Nem válaszolt	4

Nemekre lebontva az otthoni tanulás időtartamát azt tapasztaltuk, hogy a fiúk saját bevallásuk szerint kevesebb tanulással is beérik, mint a lányok. ( $p=0,022$ ) Előbbiek közül a legnépesebb csoport a maximális egyórát, utóbbiak a maximális 3 órát jelölték meg a legnagyobb arányban.

A következő kérdésünkben arra próbáltunk választ kapni, hogy a motivált állapotot milyen testi tünetek kísérik az érintett diákok esetében. A többség arról számolt be, hogy bár előfordul vele, hogy izgul dolgozatírás előtt, de ezt az állapotot testi tünetek nem kísérik. Meglepő és elgondolkodtató, hogy második helyen szerepel a szorongás testi tünetekkel válaszlehetőség. 14 fő a magabiztosságot sejtető „nem izgulok, nincs lámpalázam” kijelentéssel értett egyet. (3 táblázat)

<sup>3</sup> Részletes adatok feldolgozás alatt.

3. táblázat: Gyakran szorongsz-e dolgozat előtt? Vannak-e testi tüneteid (émelygés, hasmenés, hasfájás, fejfájás)? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Állítások	fő
Igen szorongok testi tünetekkel	22
Szorongok, testi tünetek nélkül	16
Nem izgulok, nincs lámpalázam	14
Néha előfordul, hogy izgulok ez testi tünetekkel is jár	6
Néha előfordul, hogy izgulok, de testi tünetek nélkül	26
Nem válaszolt	4

Valószínű ez köszönhető az iskola versenyszellemének is, mint az kiderül a korábbi értékekből, mely szerint igen magasan kvalifikált, átlag feletti tanulmányi eredménnyel rendelkező, jó képességű gyermekek kerülnek ebbe a gimnáziumba.

Válaszadóink vélemény nyilvánításából egyértelműen kiderül, hogy a lányok dolgozatírás, felelés előtt szorongóbb attitűdöt mutatnak, mint a fiúk (4.táblázat). A Khi-négyzet próba lefuttatása szignifikáns kapcsolatot mutat ( $p=0,000$ ) a szorongás és a nemhez való tartozás között. Ezen belül két szembetűnő kijelentéshez kapcsolódó választ emelünk ki. Az egyik a legerősebb szorongást/félelmet takaró kategória: „Igen szorongok testi tünetekkel”, a másik ennek ellenkezője: „Nem izgulok, nincs lámpalázam”, a nyugodt, tét nélküli, lazább vélemény. Előbbi a lányok több mint egyharmadát érinti, míg a fiúknál ez az arány 10% alatt van. Utóbbi, a fiúkra jellemző inkább. Közel egyharmaduk nyilatkozott, úgy, hogy nem igazán szokott ilyen helyzetekben izgulni. A lányok 5,6%-a válaszolt hasonlóan. Az okok magyarázatára nem térünk ki részletesen, de azt gondoljuk, hogy eredmények nem meglepőek. A lányok fokozott normakövetése, megfelelési vágya és az ennél lazább fiúk macho viselkedése érhető talán tetten.

4. táblázat: Gyakran szorongsz-e dolgozat előtt? Vannak-e testi tüneteid (émelygés, hasmenés, hasfájás, fejfájás)? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

	Nők	Férfiak
<b>Igen szorongok testi tünetekkel</b>	<b>35,2</b>	<b>9,4</b>
Szorongok, testi tünetek nélkül	20,4	15,6
<b>Nem izgulok, nincs lámpalázam</b>	<b>5,6</b>	<b>31,3</b>
Néha előfordul, hogy izgulok ez testi tünetekkel is jár	5,6	12,4
Néha előfordul, hogy izgulok, de testi tünetek nélkül	31,5	31,3
Nem válaszolt	1,9	0,0

#### Továbbtanulási szándékok, munkaerő-piaci elvárások

Napjainkban a médiában gyakran hallani, hogy kevés a szakember, akik pedig valamilyen jó szakképzettséggel rendelkeznek elhagyják az országot a jobb megélhetés reményében. Ehhez kapcsolódóan megkérdeztük a fiatalokat arról, hogy tervezik-e, hogy az érettségi után tovább fognak tanulni, valamint, hogy tervezi-e, hogy tanulmányaikat külföldön folytatják majd?

A megkérdezettek körében a 88-ból 72 fő szeretné a tanulmányait folytatni valamelyik alapképzésben illetve felsőoktatási képzésben Azt, hogy hol található az intézmény, melyben tanulni szeretne, 39 fő válaszolta Debrecent, Budapestet 37 fő jelölte meg és külföldi tanulmányokban csupán 8 fő gondolkozik. Egy-egy fő Pécsét és Kecskemétet jelölte meg.

Azon belül is, hogy melyik területen szeretnék továbbtanulni elsőként jelölték meg az egészségügyet, második a gazdasági tudományterület és harmadik helyen az informatika szerepelt. Ezek az adatok azt igazolják, hogy elsősorban az adott régióban valamint a fővárosban kívánnak továbbtanulni a fiatalok.

Azonban a következő kérdés adatai ellentmondásba kerültek az előzővel. Miszerint nyolc tanuló képzele el azt, hogy külföldön szeretné folytatni a tanulmányait, de ezek mellett 45 hallgató válaszolt arra a kérdésre, hogy ha külföldön szeretne tanulni, akkor melyik országban képzele el ezt. Az alábbi táblázatban láthatjuk, hogy számos ország neve felkerült a listára. Fej-fej mellett vezet Amerika és Anglia. 43 fő nem válaszolt. (5.táblázat).

5. táblázat: Ha külföldön szeretnél tanulni, melyik országban? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Ország	Fő	Ország	Fő
Amerika	12	Spanyolország	1
Anglia	12	Ausztrália	1
Németország	10	Japán	1
Franciaország	3	Olaszország	1
Dánia	2	Hollandia	1
Ausztria	1	Nem válaszolt	43

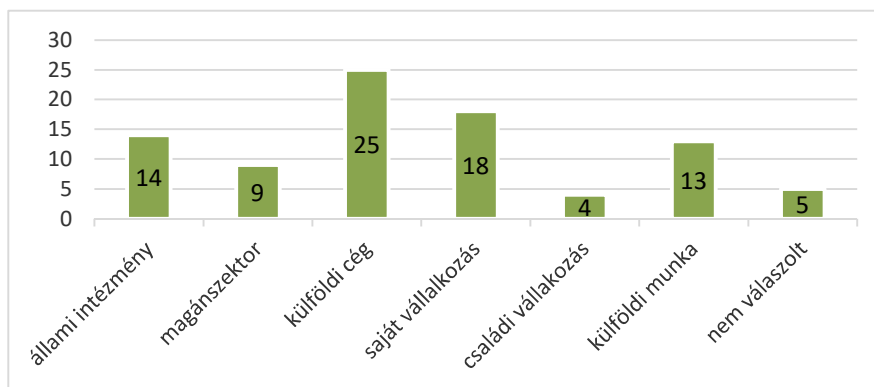
A fent közölt adatok ellenvetése az alábbi kérdésben tisztázódni látszik, hogy miért szeretnék más országban tanulni a fiatalok. Több lehetséges válasz is adható volt. (6.táblázat) A külföldi tanulmányokkal a cél elsőként a magasabb életszínvonal elérése (46 fő). Ez alátámasztja a korábbi kutatások eredményeit. Az okok rangsorában második helyen a „világot szeretnék látni” kategóri áll (40 fő) és ezt követi a tanulmányok befejezését követő könnyebb munkavállalási, karrierépítési lehetőség (28 fő).

6. táblázat: Miért szeretnél külföldön tanulni? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Állítások	fő
Külföldi diploma megszerzése miatt	13
Világot szeretnék látni	40
A magasabb szintű, minőségű oktatás miatt	25
A külföldi tanulmányok nagyobb lehetőséget adnak az áttelepülésre	19
Jobban felszereltek a laboratóriumok, könyvtárak	15
Magasabb az életszínvonal	46
Demokrácia és szólásszabadság van	6
Olyan felsőoktatási intézmény van, ami közel van a lakóhelyemhez	0
A tanulmányok befejeztével könnyebb munkát vállalni, karriert építeni	28
Könnyebb az önmegvalósítás, a képességeim fejlesztése	13
Biztonságosabb, távol van a háborús konfliktusoktól	2
Könnyebben lehetek független, önálló	14
Mozgalmas az élet, lehetőség van érdekesen eltölteni a szabadidőt	24
Nincs korrupció az oktatásban	5

A munkakerő-piaci kitekintés kapcsán megkérdeztük a végzős fiatalokat, hogy hol szeretnék dolgozni a diploma megszerzése után (5. ábra). Vezető helyen szerepel a külföldi cég majd ezt követi a saját üzleti vállalkozás. Érdekes, hogy a családi vállalkozás, mint az egyik lehetséges munkahely az utolsó helyre került a ranglistán. Talán ez annak tudható be, hogy pszichológiailag ezt a korosztályt jellemzi az önállósodás, a függetlenség, leválás a családról, az ego kibontakozása és érvényesülése.

5. ábra. Hol szeretnél dolgozni a diploma megszerzése után?(fő) (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)



Arról, hogy milyen esélyeik vannak a jövőre vonatkozóan céljaik megvalósításában, igen optimistán vélekednek a diákok. Az erre vonatkozó adatokat a 7. táblázatban foglaltuk össze.

7. táblázat: Hogy gondolod, mennyire sikerül megvalósítani a jövőre vonatkozó terveidet? (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Állítások	fő
Nagyon nagy eséllyel sikerül	5
Nagy eséllyel sikerül	58
Közepes eséllyel sikerül	10
Kevés eséllyel sikerül	1
Nagyon kevés eséllyel sikerül	0
Nem válaszolt	14

A vizsgálatunk eredményeinek megértéséhez szükségesnek tartottuk, hogy a fiatalok társadalmi, szociokulturális jellemzőire is rákérdezzük. Ehhez kapcsolódóan érdemes kitekinteni a családi háttérre, mely nagy hatással bír a fiatalok életére. Értve ezalatt a fent említett témákat. Korábbi kutatások igazolták, hogy az „eltérő szociokulturális környezetből származó gyermekek készségeinek, képességeinek fejlettségében jelentős különbségek vannak”.(Józsa, 2007:150). Fejes József és munkatársai a családi háttér tanulási motivációra gyakorolt hatását elemezték a tanulók önjellemzéseire alapozva (Józsa,2007:150). Lácza és R. Fedor (2017) összefüggést talált a szülőkkel való kapcsolat minősége és a különböző kockázati tényezők (alkohol, drog fogyasztás, dohányzás) jelenléte között.

Saját vizsgálatunkban a családi háttér meghatározó faktoraként a szülők iskolai végzettségét (Isd.12.táblázat) és beosztását tekintettük. (8. táblázat)

8. táblázat: Szülők iskolai végzettsége (fő). (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Iskolai végzettség	Apa	Anya
Nem befejezett általános iskola	0	0
Általános iskola	0	1
Szakiskola/szaktanácsképző	6	1
Szakközépiskola	4	4
Gimnázium	6	7
Technikum	6	3
Főiskola, alapképzés (Ba/Bsc)	17	23
Egyetem, mesterképzés MAa/MSc)	25	28
Tudományos (PhD./doktori	20	18
Nem válszolt	4	3

A szülők iskolai végzettség és beosztás szerinti mintázata (9.táblázat) egy erőteljes magasan kvalifikált szülői háttérről árulkodik. A szülők több mint a fele, (apa 62 fő, anya 69 fő esetében) minimum főiskolai vagy annál magasabb végzettséggel rendelkezik.

9. táblázat: A szülők beosztása (fő). (forrás: Pálosi és R. Fedor 2017 saját vizsgálat)

Beosztás	Apa	Anya
Igazgató, cégvezetői tag, vezető, képviselő	16	12
Felsőfokú végzettségű szakember (tanár, orvos, jogász, író)	25	38
Mérnök, középszintű hivatalnok	6	6
Alsóbb szintű hivatalnok (titkár, pénztáros)	2	6
Cégtulajdonos	11	5
Kereskedelmi vagy szolgáltatási dolgozó	11	11
Szaktanács	6	1
Betanított, segédmunkás, mezőgazdasági munkavállaló	1	2
Gazdálkodó (farmer, őstermelő)	1	
Munkanélküli		1
Nyugdíjas	1	
Egyéb (adja meg)	meghalt:2	óvónő, pénzügyi menedzser
Nem válaszolt	6	4

A szülői példa, az otthoni minta követése igen meghatározó szerepet játszik a gyermekek életében. A kvalifikált, szakmai sikereket elérő szülők erős motiváló erőt jelenthetnek gyermekeik számára a tanulmányi életút eredményessége és a későbbi pályaválasztásra vonatkozóan is. Erre különösen ha azt felnőtt fejjel teszi meg az édesanya vagy édesapa. Az iskolai végzettségből következik a szülők beosztása, mely szintén döntő többségben (apa 41 fő, anya 50 fő) minimum tanár, orvos, jogász vagy valamilyen vezetői pozícióban dolgozik a szülők meghatározó része. Mind az iskolai végzettséget, mind a beosztást tekintve a házastársak között az anyák oldalára billen a mérleg.

A statisztikai próba szignifikáns kapcsolatot mutat a diákok teljesítménye az anya ( $p=0,000$ ), az apa iskolai végzettségével ( $p=0,000$ ) és az anya beosztásával ( $p=0,000$ ). Az

apa beosztása nem meghatározó a teljesítmény szempontjából ( $p=0,099$ ) a gimnáziumba járó fiatalok tekintetében.

Az iskolai végzettséget magyarázó változóként vizsgálva azt látjuk, hogy az anya egyetemi végzettsége egyértelműen kitűnő teljesítményt valószínűsít a tanulónál. A kitűnő eredményt elérő gyerekek 40%-nak egyetemet végzett az édesanyja. Második helyen a tudományos fokozattal bíró anyák gyerekei vannak 28%. Hasonló összefüggést és arányokat találtunk az apák vonatkozásában is.

Az anya beosztását vizsgálva azt látjuk, hogy a „felsőfokú szakember”, kategóriájába tartozó anyák gyermekei teljesítenek a legjobban (48%), de ami érdekes, a közepes tanulmányi eredménnyel bíró gyerekek többsége is ilyen beosztású *anyával bír*. Utóbbi esetben meg említem, hogy az egy cellára jutó elemszám igen kicsi. A megosztott második hely a beosztási hierarchi csúcsán lévő „igazgatói, cégvezetői”, pozícióban valamint a középmezőnyben elhelyezkedő „kereskedelmi és szolgáltatási területen dolgozó” anyák gyermekei állnak 20-20%-uk bír kitűnő eredménnyel. Őket követik a közép és alsó szintű hivatalnokok gyermekei 4-4%-kal, és az egyéb kategória szintén 4%-kal.

A család jövedelmi helyzete és a tanulmányi eredmény közötti összefüggést nem bizonyítják az adataink, a válszadó debreceni diákok tanulmányi eredménye nem függ a család anyagi helyzetétől ( $p=0,653$ ).

### **Konklúziók**

Írásunkban a fiatalok tanulási motivációit, munkaerő-piaci elvárásait vizsgáltuk egy debreceni gimnázium végzés előtt álló hallgatói körében. A 88 fő diák véleménynyilvánításából egy igen magas tanulmányi eredménnyel és magasán kvalifikált szülői háttérrel bíró diákcsoport rajzolódott ki előttünk. Kutatásunk eredményeinek jelentős része ezekkel a jellemzőkkel szorosan összefügg. Ugyanezen jellemzők jelentik eredményeink korlátait is. E szerint vizsgálatunk jelenlegi megállapításai nem terjeszthetők ki a végzős fiatalok csoportjára általában. Ennek a kritériumnak akkor felelnek meg majd az adataink, ha az általunk tervezett további iskolánk diákjait is megkérdezzük az érintett témában.

Vizsgálatunk alapján az alábbi következtetéseket vonjuk le: a fiatalok tanulásának elsődleges mozgatórugója a sikerek elérése, a jó érdemjegy megszerzése mellett a jó teljesítménnyel kapcsolatos kötelességtudat. Ehhez kapcsolódóan a fiatalok egy része szorong és testi tüneteket is produkál dolgozatírás előtt, mely vélhetően összefügg azzal, hogy az elért eredménynek téje van. A megmérettetés előtti szorongás inkább a lányokra volt jellemző.

Motiváló tényezőként a tárgyi dolgok háttérbe kerülnek és a belső indítatás, a siker és az étellel való elégedettség kerül előtérbe.

A családi faktorok közül a szülők iskolai végzettségét tekintve elmondhatjuk, hogy az édesanyák egyetemi végzettsége egyértelműen kitűnő teljesítményt valószínűsít. Mindemellett statisztikailag meghatározó kapcsolatot találtunk az apa iskolai végzettsége, az anya beosztása és a diák teljesítménye között.

A külföldi karrier elsősorban a jobb megélhetés és a világ megismerése miatt népszerű.

A fiatalok általában elégedettek az életükkel és úgy vélik, hogy nagy eséllyel sikerül megvalósítaniuk a jövőre vonatkozó terveiket.

Rövid távú céljaink között szerepel, hogy elemző munkánkat kiterjesztjük s eredményeinket összehasonlítjuk a fentebb bemutatott általános gimnáziumba járó és a jelenleg feldolgozás alatt lévő szagimnáziumban tanuló diákok válaszaiból nyert eredményekkel, melyből némi ízelítőt jelenlegi írásunkban is adtunk. További tervünk, hogy eredményeinket összevetjük a *Youth in Central and Eastern European Cross-border Areas* kutatásban résztvevő nyíregyházi

fiatalok jellemzőivel. Az előzetes összehasonlító kitekintésünk jelentős különbségek jelenlétét sejtetik e három alminta tekintetében.

#### **IRODALOM**

- Coleman, J. S. (1996): A társadalmi tőke. In: Lengyel György - Szántó Zoltán (szerk). *A gazdasági élet szociológiája*. BKE Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék, Budapest, 99-129.
- Engler, Á., R. Fedor, A.,\_Markos, V. (2016): Vision and plans of the young people of Nyíregyháza about their future. *Youth in central and Eastern Europe. Sociological studies* (2) pp. 118-135.
- Fodor, L.ó (2007) *Fejezetek a motivációkutatásból* Gondolat Kiadó Bp.
- Józsa, K. (2007) *Az elsajátítási motiváció* Műszaki Kiadó
- Kovács, K., Dusa, Á., Ludescher, G.,(2016): Globalization, Localization and Individualization among High School Students in Nyíregyháza. *Youth in central and Eastern Europe. Sociological studies* 5:(2) pp. 98-117. (2016
- Láczay, M., R. Fedor, A. (2017):\_A szabolcs-szatmár-beregi fiatalok bizalmi kapcsolatainak bemutatása kockázati tényezők elemzése alapján: prediktorok és protektorok egy vizsgálat adatbázisának több dimenziós elemzésében. In: Fábíán Gergely, Szoboszlai Katalin, Hüse Lajos (szerk.) *A társadalmi periférián élő gyermekek és fiatalok rizikómagatartásának háttere.* 241 p.  
Nyíregyháza: Periféria Egyesület, 2017. pp. 73-90.
- Réthy Endréné (2003): *Motiváció, Tanulás, Tanítás Miért tanulunk jól vagy rosszul* Nemzeti Tankönyvkiadó Bp.





## **MÓDSZERTANI TANULMÁNYOK**



## DISZLEXIÁVAL NÉMETÜL

### Szerzők:

Mályusz Enikő  
Debreceni Egyetem Kossuth Lajos  
Gyakorló Gimnáziuma és Általános Iskolája

Mező Katalin  
Debreceni Egyetem

Első szerző e-mail címe:  
nonnaeni@hotmail.com

### Lektorok:

Szalay Kristóf  
német nyelvtanár  
Mozgásjavító Általános Iskola

Egri Tímea  
ELTE Bárczi Gusztáv  
Gyógypedagógiai Kara

Varga Imre  
Szegedi Tudományegyetem

Nemes Magdolna  
Debreceni Egyetem

Mályusz Enikő, Mező Katalin (2017): Diszlexiával németül. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 67–75. DOI 10.18458/KB.2017.4.67
---

### Absztrakt

Jelen tanulmány a diszlexiával küzdő tanulók német nyelvtanulásának sajátosságaihoz nyújt újabb információkat a tanulók nyelvi lexikális hálózatának felmérése által. A tanulmányban többek között arra kerestük a választ, hogy milyen jellemző jegyei jelennek meg a diszlexiának az idegen nyelvtanulásban? Valóban minden diszlexiás gyermeket fel kell menteni az idegen nyelvtanulása alól, vagy léteznek olyan utak, melyek elvezethetnek a nyelvtudás kialakulásához? Célunk a magyar anyanyelvű németül tanuló diszlexiások nyelvi tudásának mérése általi tanítási tapasztalatok levonása. *Módszer:* diszlexiások lexikális hálózatának felmérése szóasszociációs feladattal. *Minta:* 19 tanulási zavarral küzdő tanulót vizsgáltunk. *Következtetés:* Vizsgálati eredményeink azt bizonyítják, nem felmenteni kellene a diszlexiával küzdő gyermekeket, hanem az erősségeikre támaszkodva, más úton kellene átadni a tudást.

**Kulcsszavak:** diszlexia, idegen nyelv, fejlesztés, fejlesztőpedagógia

**Diszciplina:** pedagógia

### Abstract

The current study provides insight into the specificities of dyslexic pupils learning German as a foreign language by measuring their language lexical knowledge. The aim was to explore the nature of dyslexia whilst learning a foreign language. Should we really free all such pupils from the strains of learning a foreign language? Or is it a case of finding the appropriate

methodology to learn a new language? The goal is to measure language skills in a foreign language and draw inferences from this. *Method:* Word association exercises are used to measure the lexical knowledge of children with learning disorders, including dyslexia. *Sample:* 19 students with learning disorders. *Conclusion:* The results clearly indicate that we should find pupils' individual strengths and utilise these, instead of simply exempting pupils from learning foreign languages.

**Keywords:** dyslexia, foreign language, development, developmental psychology

**Disciplines:** pedagogy

A diszlexia meghatározásának számos formája létezik. A korai kutatók közül Ranschburg (1916, idézi Meixner, 2012. 3.) a következőkkel alapozza meg a definíciót: „a legasthenia a szellemi szervezetnek az a csökkentértékűsége, melynek következtében a gyermekek normális érzékszervek ellenére sem tudják az első években elsajátítani az olvasást.” Később Luchsinger és Arnold (1970) ezt a jellemzést kiegészítette azzal, hogy „átlagosan intelligens gyermekek veleszületett vagy a korai gyermekkorban szerzett képtelensége arra, hogy az olvasást és írást a szokott módon elsajátítsák.” Bryant és Brandley (1985) meghatározásában a diszlexia a részképesség zavarok egyik változata, az írás és az olvasás elsajátításának neurológiai eredetű nehézsége, mely nem magyarázható értelmi fogyatékkal vagy a megfelelő oktatás hiányával. Napjaink diszlexia szemlélete annyiban változott, hogy a diszlexiát egyre inkább viszonyfogalomként értelmezik (Meixner, 2012, 3.), s azt tartják, hogy az olvasászavar esetében diszharmónia jelenik meg a gyermekkel szembeni jogos elvárások (pl. a gyerek adottságai); az olvasás-írás tanítására szánt idő és gyakorlási mennyiség; valamint az eredmény között. A legújabb diszlexia meghatározásokban (Christiansen, 2014, Csépe, 2014.) a diszlexiát neurológiai alapon közelítik meg, s a diszlexiát, mint „biogenetikus írási-olvasási nehézségnek” nevezik. Az agy bal frontális lebenyében bizonyos neuronok vele születetten megváltoznak, amelynek következtében egyes részképesség-területeken nem az életkornak megfelelő fejlődés tapasztalható. A nehézségek az olvasás, az írás területén, vagy mindkét területen jelentkezhetnek.

A diszlexia jellemző tünetei a betűtévesztések, betűcserék az olvasásban; az olvasási tempó és a szövegértés zavara; az auditív és vizuális információ feldolgozás zavara; a gyenge rövidtávú memória; a sorrendiség, az irányok, a téri orientáció problematikája; a nyelvtani fogalmak megértésének nehézsége stb. (Tánczos, 2007). A diszlexiás tanulóknál mindezek komoly nyelvtanulási nehézséget idézhetnek elő, hiszen nem csak az írás és az olvasás nehezített, de a beszéd és a hallás utáni szövegértés is problémás. Mindezek figyelembe vételével a diszlexiás tanulók számára már 1993 óta (1993. évi LXXIX törvény a közoktatásról 30.§) számos kedvezmény áll rendelkezésre a nyelvtanulás megkönnyítéséhez pl. a teljes felmentés az értékelés alól; az írásbeli teljesítmény értékelése alóli felmentés; a helyesírás értékelése alóli felmentés; többletidő adásának lehetősége.

E törvényt félreértelmezve sokan a kedvezményeket a nyelvtanulás alóli teljes felmentésnek tekintik, s lehetőséget sem adnak arra, hogy a diszlexiás tanulók is örömmel vegyenek részt az idegen nyelvek elsajátításában. Holott a diszlexiások esetében is létezik eredményes idegen nyelvtanulás, bár mindez nagyon függ a nyelvtanítás módjától, a nyelvtanár hozzáállásától és a gyermek motivációjától is.

Jelen tanulmányban a diszlexiával küzdő tanulók idegen nyelvi lexikális hálózatának felmérése által szeretnénk képet kapni a német nyelv taníthatósági struktúrájáról. Tanulmányunkban a kialakulóban lévő lexikon vizsgálata kapott figyelmet, s ennek okán általános iskolás tanulók vizsgálatára került sor. Hagyományos körülmények között a kezdő

nyelvtanulók szókincse jellemzően fonológiai, azaz hangzásbeli asszociációs alapon szerveződik, mivel a kialakuló szókincskészlet kapcsolatai még nem stabilak (Meara, 1983; Wolter, 2001; Zhang, 2003). Mindemellett az általános iskolások idegen nyelvi lexikájának szerveződésében a főneveknek van döntő szerepe. Kíváncsiak voltunk arra, hogy a diszlexiások szókincsbővítése során is a fonológiai szerveződésére kell építenünk, vagy az adott szó idegen nyelven való felidézését más módszerek alkalmazásával segíthetjük elő? Valljuk, hogy nem felmenteni kell a diszlexiás tanulót a nyelv tanulása alól, hanem a megfelelő utat kell megkeresni a tudás átadására, ehhez keressük a kapaszkodókat jelen tanulmányunkban.

### **Kutatási minta**

A vizsgálatban 19 fő diszlexiás tanulási zavarral élő tanuló vett részt. A felmérés idején 9-14 évesek; 2 fő ötödik osztályos; 2 fő hatodik osztályos; 4 fő hetedik osztályos; 1 fő nyolcadik osztályos. A tanulók heti kettő, három illetve négy órában tanulnak németül. A minta létszáma alacsony (N=19), mivel a csoport speciális összetétele miatt – valamennyi tanuló diszlexiával küzd és idegen nyelvet tanul – a mintavétel nehezített. A diszlexiások kis létszámú osztályban tanulják az idegen nyelvet. Ebből következően a kutatásunkban megfogalmazottakat további kutatásokra érdemes tapasztalatoknak tekintjük.

### **A kutatás módszere**

Kutatásunkban a magyar anyanyelvű németet, mint első idegen nyelvet; illetve az angol mellett, mint második idegen nyelvet tanuló általános iskolások nyelvi tudásának felmérésére került sor több szempontból. A vizsgálat során szóasszociációs teszt (Kohlmann, 2014) kitöltésére, valamint nyelvtanulási problémákat elemző egyéni válaszadásokra került sor. A szóasszociációs teszt négy feladatot tartalmazott: 1) az alapszókincshez tartozó szóasszociációs feladat (ennek bővebb kifejtése jelen tanulmányunk alapja); 2) 12 szó magyarra fordítása; 3) 10-13 szóhoz négy lehetséges válaszból a megfelelő szinonima kiválasztása; 4) tizennégy mondatban a kezdő betű és annyi pont megadásával, ahány betűből áll a szó, maga a szó pótlása.

A feladatok közül az első (az alapszókincshez tartozó szóasszociációs) feladat – melynek célja a tanulók lexikális tudásának, lexikális hálózatának felmérése – a következőképp valósult meg: 8 illetve 12 szóhoz kellett legalább három, legfeljebb öt válaszszót írni. A feladatválasztás célja, hogy minél spontánabb módon válaszoljanak a tanult nyelv valamelyikével a hívó szóra. Arra voltunk kíváncsiak, hogy hány választ vált ki egy-egy mérhető szó, milyen kategóriákba/szófajokba sorolhatóak a válaszszavak, illetve, hogy milyen nyelven adták meg azokat. Emellett az is megfigyelhető, hogy milyen területekről aktiválják a válaszokat, milyen sorrendben, ezáltal az aktiváció terjedésének útvonala is nyomon érhető. A 8 illetve 12 német nyelvű hívó szó az iskolákban általánosan használt német tankönyvek alapján kerültek összeállításra. A hívószavak kiválasztásánál arra törekedtünk, hogy minél több témához kapcsolódjanak a megadott hívó szavak, növelve ezzel a válaszadás esélyét.

3. évfolyamon a szóasszociációs feladatba 5 főnév (Zahl = szám, Familie = család, Schule = iskola, Katze = cica, Farbe = szín), 2 ige (spielen = játszani, lernen = tanulni) és 1 melléknév (super = nagyszerű) került.

4. évfolyamtól kezdve a 12 szóból 7 főnév (Zahl = szám, Auge = szem, Familie = család, Schule = iskola, Apfel = alma, Hund = kutya, Farbe = szín), 4 ige (spielen = játszani, lernen = tanulni, essen = enni, telefonieren = telefonálni) és 1 melléknév (gut = jó) szerepelt a tesztben.

A mért főnevek közül jelen tanulmányban a Familie, Schule főnevek; az igék közül a spielen és lernen szavak kerültek kiértékelésre, mert egyrészt ezek a szavak a

legáltalánosabban használtak, másrészt ezekre a szavakra érkezett a legtöbb asszociáció a tanulóktól.

A feladat instrukciója a következő volt: „Kérlek, sorolj fel legalább három, legfeljebb öt szót, amelyek az alábbi szavakról bármely nyelven először eszedbe jutnak!”

A hívószavak után egy táblázatban öt hely állt rendelkezésre a szóasszociációk számára. A válaszokat bármely tanult nyelven (beleértve az anyanyelvüket is) adhatták meg, mert a vizsgálat célja a szókinccszerkezet feltérképezése volt spontán szófelidézési folyamattal.

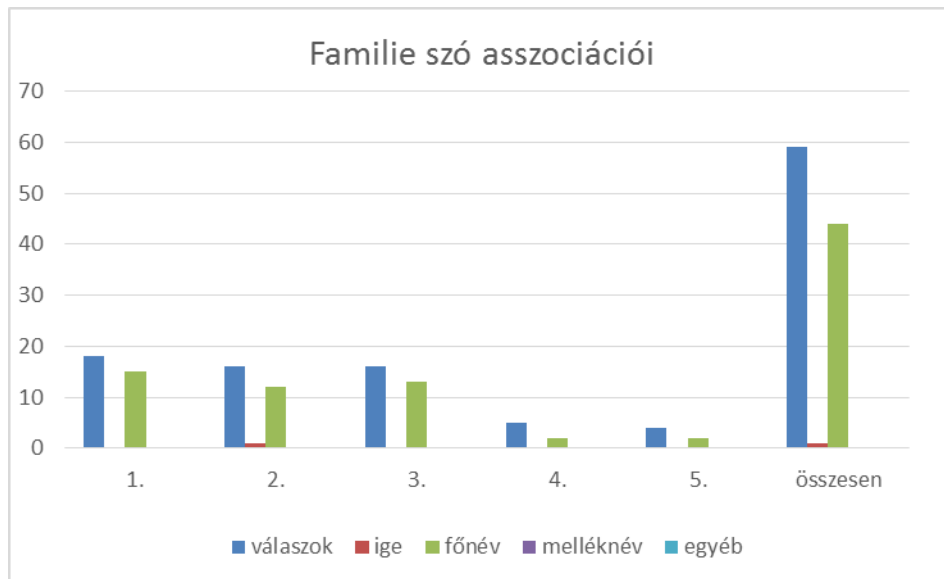
A teszt kitöltése a tanítási órákon történt. A válaszadás irányítás/beavatkozás nélkül, spontán valósult meg, melynek eredményeként a tanulók kevés szót javítottak, az első eszükbe jutó gondolatot írták le. A teszt kitöltése 45 percet vett igénybe.

### Eredmények bemutatása a kiválasztott két főnév és két ige segítségével

Az alábbi ábrákon a Familie, Schule főnevek, valamint a spielen és lernen igékre adott asszociációk kerülnek elemzésre. Minden ábrán láthatóak a válaszok számai egy-egy tanulási évre lebontva (azaz, hogy egy, két, három, négy, öt év német nyelv tanulása után hány asszociáció jutott eszükbe a tesztfelvétel idején); valamint megjelenítésre kerülnek az adott szóra adott asszociáció szófajai is (azaz az asszociáció szófaja: ige, főnév, melléknév vagy egyéb).

Az 1. ábrán a Familie főnév szó asszociációi jelennek meg: a diszlexiás tanulók esetében többnyire egyszerű fordítás jelenik meg asszociáció helyett (azaz Familie = család). Csak a két éve nyelvet tanuló csoportban jelent meg ige szófajú asszociáció.

1. ábra. a Familie szó asszociációi. Forrás: Szerzők.

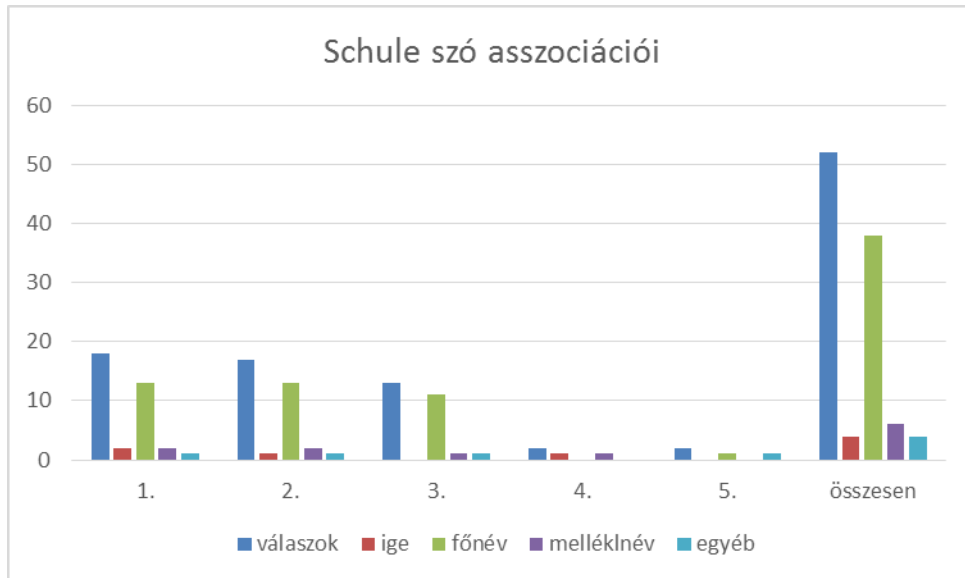


Az ige használata esetében az otthoni tevékenységet meghatározó szavakat írtak. Az egyszerű fordításon túl időnként a családtagjainak felsorolása is megjelent, ami viszont szintén főnév szófajú.

A Schule – iskola szó (2. ábra) esetében már nagyobb a szórási arány a szófajok tekintetében. Ennél a szónál a téma játszik elsődleges szerepet, a fordítási ekvivalens csak

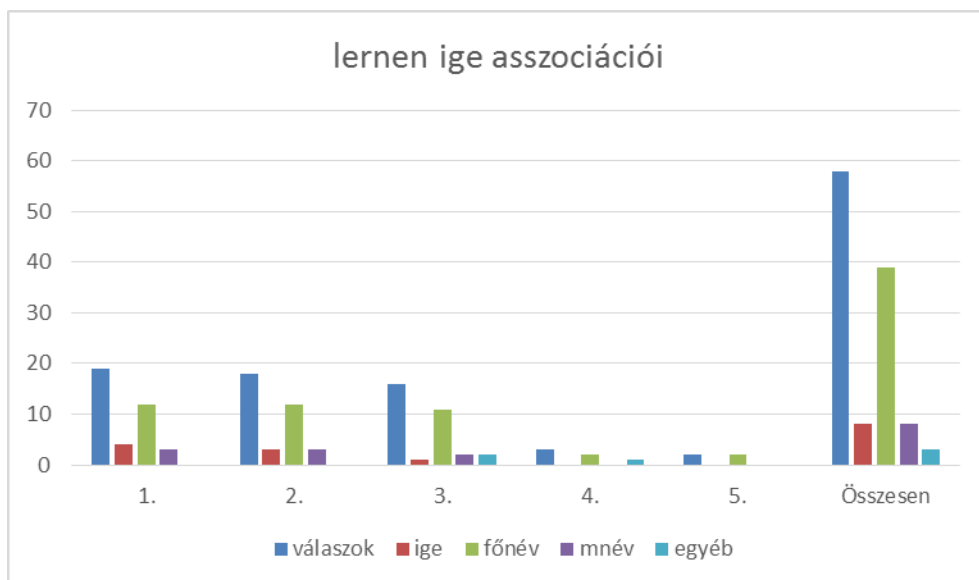
második helyen jelentkeznek. Megjelentek már az igék és melléknevek is, ami a szó asszociatív fantáziára építő erejét erősítheti.

2. ábra. a Schule szó asszociációi. Forrás: Szerzők.



A lernen – tanulni ige (3. ábra) esetében a szóhoz tartozó augmentum lehetőségével éltek leggyakrabban a gyermekek. Felsorolták mi mindent lehet megtanulni (verset, mondókat, párbeszédet, szavakat, kifejezéseket, tantárgyakat), persze néhányan az unalom, nehéz, nem jó szavakkal asszociáltak.

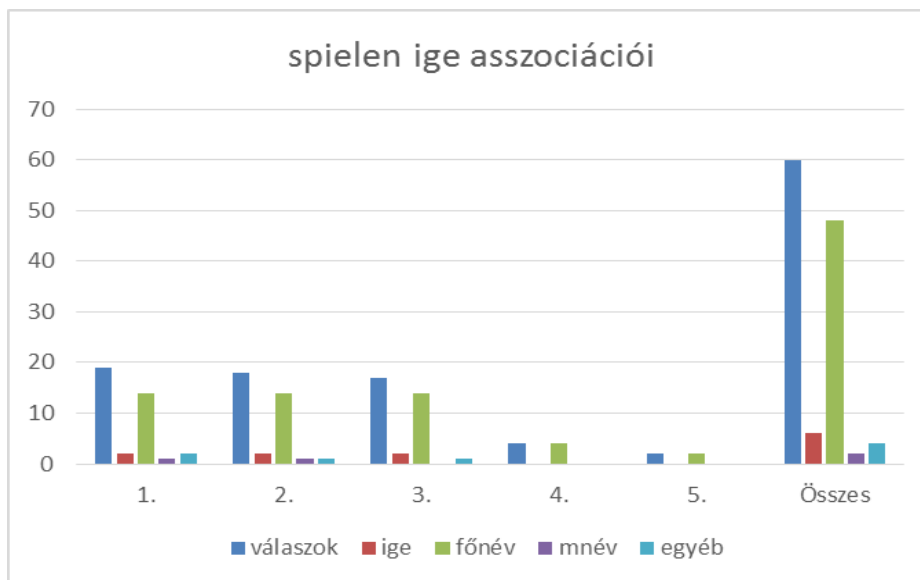
3. ábra. a lernen szó asszociációi. Forrás: Szerzők.



A spielen – játszani ige (4. ábra) esetében egyenlő arányban szerepel a fordítási ekvivalens a téma augmentumával. Nagyon sok labdajátékot (Fußball, Basketball, Volleyball) említenek a tanulók, talán a tankönyvi tananyag miatt. Vagy azért, mert ezekkel szeretnének játszani.

Melléknevek is megjelennek a jó, nagyszerű szavak kíséretében. Főnevek közül a labdajátékok mellett a szórakozás szinonimái jelennek meg.

4. ábra. a spilen szó asszociációi. Forrás: Szerzők.



A teszt további feladataiban egy-egy szó fordítására került sor, majd a passzív szókincs tesztelésére a szinonimák keresésével került sor. Végül az aktív szókincsvizsgálat következett mondatokban történő szópótlás segítségével.

### A nyelvtanulási problémákat elemző egyéni válaszadások eredményei

A tanulók az egyéni válaszadásaiból az alábbi problémaeltárat lehet összeállítani:

1. Az angol nyelv tanulását a diszlexiás tanulók könnyebbnek érzik a német nyelvénél, melynek okait hasonlóan fogalmazták meg, mint a nem diszlexiások:
  - „Az angol nyelvet könnyebben meg tudom tanulni, mert könnyebb a nyelvvezete.”
  - „A németet a kiejtés és a névelők miatt nehezebben tudom megtanulni.”
  - „Az angol könnyebben megy; egyszerűbb kiejteni a szavakat, a nyelvtana is egyszerűbb. Könnyebb a névelők használata.”
  - „Nagyon sokban különbözik a két nyelv: eleve az angol egy egyszerűbb nyelv. Míg a németben más mindennek a szabálya. Ragozásban is tele van kivétellel, plusz a der, die, das.”
  - „A mondatok felépítése a szavak kiejtése is nehéz, az angolban kevés az olyan szabály, amelyben kivétel van.”
  - „A szavak tanulása unalmas”
2. Több segítséget, kapaszkodót várnának a német nyelvtanulás segítéséhez:
  - „Segít az, hogy órán a szótárfüzetbe a der-t kékkkel a die-t pirossal és a das-t zölddel jelöljük. Ez sokat segít.”
  - „Segít az, hogy órán színekkel jelöljük a névelőket.”
  - „Segítenek, ha a szavakat mozgással kísérik.”
  - „Jók a játékok”



## Megvitatás

A szóasszociációs teszt eredményeinek elemzése mennyiségi és minőségi szempont alapján történt. Mennyiségi szempontból vizsgáltuk, hogy, milyen arányban és hányan aktiváltak ígét, konkrét főnevet, elvont fogalmat vagy melléknevet, valamint hányan éltek a lehetséges öt spontán válaszadás valamelyikével. Mennyiségi szempontból vizsgálva az asszociációs feladatot, megállapítható, hogy a diszlexiás tanulók csak a minimumra törekedtek. A legalább három szót beírták, legfeljebb ötöt már nem. Ez akár a szókincsük mennyiségi hiányára is utalhat

Minőségi szempontból azt elemztük, hogy hányan éltek az asszociáció során első helyen fordítással, mivel a hazai tanulmányok (Dóczi, 2006). azt bizonyítják, hogy a fordítási ekvivalensek az alacsonyabb idegennyelvtudás-szinthez kapcsolódnak. Saját tapasztalataink is azt bizonyítják, hogy diszlexiások erős kapcsolatokat építenek ki a szavak és magyar jelentésük között a szótanulás megkönnyítésére. Ennek ismerete azért fontos, mert ez a tanulási stratégiák kiépítése során segítséget jelenthet pl. a memóriamankók, mnemotechnikák megalapozása során. A kezdő szinten álló diszlexiás nyelvtanulók több fordítási ekvivalenst aktiválnak, azonban mind a lernen, mind a spielen ígének van téma augmentuma, a csoport ezt aktiválta a leggyakrabban. Mindkét ígéné a fölrendelő összefoglaló kifejezések a második legerősebb kategória. Harmadik helyen a fordítási ekvivalens áll. Gyakran a konkrét tartalmakhoz kötődő eszközöket, funkciókat aktivizáltak a tanulók.

A tanulók többsége konkrét fordítást adott a szóasszociációs teszt során. Majd a következő oszlopokban a dologra jellemző tulajdonságot írta le. Egy tanuló talán félreértette az asszociáció szó fogalmát, s azonos mássalhangzókkal kezdődő szavakat írt a feladat minden sorába. Mivel szabad használat volt a tanult nyelveket illetően, így sokan csak magyar szavakat írtak be. A vizsgált csoportban megfigyelhető volt, hogy a diszlexiára utaló jegyek a német szavak esetében is megjelentek például vizuális hasonlóság miatt az azonos alakú vagy hasonló betűkből álló szavak jelentését keverték (Mädchen – Mäppchen, Kreide – Kinder, Schwester – schwarz, Geschwister – Schwester stb.). Gyakran a magyar hang-betű kombinációját használják írás közben: például Vater ejtsd Fater. A kiejtés szerinti írás nagyon jellemző a diszlexiás tanulókra. Valamint az is jellemző, hogy arányaiban több magyar válasz adtak, mint német nyelvűt.

A német nyelvben a magyar nyelvhez hasonlóan magasabb a graféma–fonéma megfelelés aránya, mint például az angol nyelvben, a németül tanuló diszlexiás diákok a szavakhoz, fogalmakhoz kötődő sokrétű információt nehezebben aktiválják, erősebben kötődnek a lexikális kifejezésekhez, azaz a fogalmi feldolgozásuk alacsonyabb szinten történik.

A hangzásbeli asszociáció csak két diszlexiás tanuló esetében volt domináns, a többiek esetében a szituatív eszközkategória használata volt jellemző. Ebből az is következik, hogy az auditív, hangoztató tanítási módszerek egyedüli használata a diszlexiás tanulók esetében nem feltétlenül eredményes.

A vizsgálati eredmények azt is elővetítik, hogy sokkal több játékosságot, kreativitást igénylő feladatok alkalmazásával kell oktatni a tanulási zavarral küzdő tanulókat. A diszlexiás tanulók rövidtávú és munkamemóriája gyengébb, ez pedig megnehezíti a szótanulásukat. Mondhatnánk azt is (ahogyan ők is megfogalmazták), kifejezetten szenvedés és unalmas számukra a szótanulás. A befektetett energia nem hozza meg a várt eredményt. Gyakran nem emlékeznek a megtanult szavakra, vagy más szavakkal összekeverik azokat, esetleg félreolvasott szavakat jegyeznek meg. Mindezek ellenére a diszlexiás tanulók idegen nyelv tanulása eredményessé tehető, csak speciális tanítási/ tanulási eljárások alkalmazásával kell

törekedni az optimális tanulási állapot elérésére. Nézzünk erre vonatkozóan néhány a német nyelv tanítása során is eredményes módszert:

1. Zenés videók, karaoke programok segítségével szavak tanulása,
2. Tabbello használata, ahol a tanuló saját és idegen nyelven is látja a szöveget, s annyiszor hallgatja meg, ahányszor akarja. A tananyag rövid mondatokból áll.
3. Új szavak mellé rajzolás, valamely jellegzetes, szóra jellemző dolgot.
4. Szavakkal való játék is segíthet a memorizálásban, pl. memóriajáték.
5. Memóriamankók, mnemotechnikák (Mező, 2011) használata.
6. Speciális tanulási stratégiák alkalmazásának előnyben részesítése (ld. Mező-IPOO tanulásfejlesztési eljárás, Mező, 2011).
7. Karikatúrák, képregények használata (Szalay, 2016).
8. Névelő begyakorolására színek és mozgásos játékok használata. Pl. Felállsz, ha der, leguggolsz, ha die, hátrafordulsz, ha das a névelője a németül mondott szónak. De lehet tapsolni, koppintani, dobantani stb.
9. Dalok, mondókák, versek, mesék gyakori használata.
10. Drámatechnikákkal kísért kommunikáció. Helyzet- és szituációs gyakorlatok, történetek.
11. Diktafon, okos telefon a visszamondás, visszahallgatás segítése érdekében.
12. Számítógépes programok. Szövegszerkesztő és helyesírásellenőrző programok használata. Nyelvtanuló- és nyelvgyakorló programok.

### **Konklúzió**

A diszlexiás tanulók esetében is van lehetőség az idegen nyelv tanítására, azonban nemcsak a képességekre kell alapozni, hanem a szükségeszerű a fokozott motiváció. Az optimális feszültségi szint fenntartására szükséges, amit csak megfelelő ráhangolással lehet elérni. A német nyelv tanítása során figyelembe kell venni, hogy a kezdő diszlexiás nyelvtanulók szókinccse elődegesen nem az asszociációs szerveződésen, hanem a közvetlen tapasztalaton, az elsődleges fordításon alapszik, emellett a főneveken alapuló értelmezés hangsúlyos. Erre alapozva lehet elkezdni a diszlexiás tanulók sikeres nyelvtanulását, meg kell keresni minden tanuló esetében az erősségeket, a kapaszkodó pontokat az asszociációk beindításához, s arra támaszkodva lehet fejleszteni a tanulók nyelvismeretét.

### **Irodalom**

- Bryant, P., & Bradley, L. (1985): Children's reading problems. Basil Blackwell, London.
- Christiansen, A. (2014): Az írás-olvasási és számolási zavarok kezelése. Saxum Könyvkiadó, Budapest.
- Csépe, V. (2014) Az olvasás zavarai és a diszlexia. In: Pszicholingvisztika. Akadémiai Kiadó, Budapest, pp. 1325-1343
- Dóczi, B. (2006): Mapping the mental lexicon of pre-intermediate learners; word associations in a depth of word knowledge elicitation task. In: Horváth, J. Nikolov, M. (szerk.): UPRT 2007: Empirical studies in English applied linguistics, University of Pécs Roundtable, 117-138.
- Kohlmann Á. (2014): Diszlexiások/diszgráfiasok anyanyelvi és idegen nyelvi szókinccszerkezete. Pázmány Péter Katolikus Egyetem Nyelvtudományi Doktori Iskola. Budapest.
- Luchsinger, R.és Godfrey E. Arnold (1970).The voice and its Disorders. Manual of Voice and speech Medicine.Vienna, Springer Publishing.
- Meara, P. (1983): Word associations in a foreign language. Nottingham Linguistic Circular, 11(2): 29–38.

- Meixner Ildikó (2012): A dyslexia prevenció, reedukáció módszere. Meixner alapítvány, Budapest.
- Mező F., Mező K., Mező L.,(2011). Tanulógép, Tanulás módszertani javaslatok. K+F Stúdió Kft., Debrecen.
- Mező, F.(2011): Tanulás: diagnosztika és fejlesztés az IPOO modell alapján. K+F Stúdió Kft. Debrecen.
- Szalay K. (2016): Nyelvtanulás karikatúrákkal és képregényekkel. Különleges Bánásmód, II. évf., 2016/1. szám, 73-85.
- Tánczos J. (2007): Nyelvtanulás és diszlexia. Pedellus Tankönyvkiadó. Debrecen.
- Wolter, B. (2001): Comparing the L1 and L2 mental lexicon. Studies in Second Language Acquisition, 23: 41–69
- Zhang, S. (2003): Response types and lexical acquisition. Foreign Language Teaching and Research, 4: 275–281.
- <http://tabelle.com/>
- [http://janus.ttk.ptl.hu/tamop/tananyagok/nyelv\\_elsajatitas/21\\_nyelvelsajatitasi\\_elmeletek.html](http://janus.ttk.ptl.hu/tamop/tananyagok/nyelv_elsajatitas/21_nyelvelsajatitasi_elmeletek.html)



**(PRO)AKTIVITÁS EGY NEMZETKÖZI NAGYVÁLLALAT MAGYAR  
LEÁNYVÁLLALATÁNAK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁBAN**

**Szerző:**

Lázár Tímea  
Debreceni Egyetem

Bene Ágnes  
Debreceni Egyetem

Első szerző e-mail címe:  
lazar.timea@econ.unideb.hu

**Lektorok:**

Móré Mariann  
Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar

Ásványi Katalin  
Budapesti Corvinus Egyetem

Mező Ferenc  
Eszterházy Károly Egyetem

Mező Katalin  
Debreceni Egyetem

Lázár Tímea, Bene Ágnes (2017): (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában. Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/4. szám, 77–95. DOI 10.18458/KB.2017.4.77

**Absztrakt**

A nemzetközi nagyvállalatok magyarországi elterjedése, majd a magyar munkavállalók külföldi munkavállalása lehetővé tette a nemzetközi gyakorlatok fokozottabb megjelenését a szervezetek működésének minden területén. Mivel a szervezetek világszerte folyamatos kihívásokkal szembesülnek, az ezen kihívásokra kifejlesztett és alkalmazott megoldások tárháza bővül. Jelen tanulmány egy német anyavállalat magyarországi leányvállalatának gyakorlatát tárja fel a fogyatékosokkal és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban. Ezen tevékenységek nagyrészt a humán erőforrás gazdálkodással (HR), a kommunikációval, és a vállalat társadalmi felelősségvállalásával (CSR) hozhatók összefüggésbe. A tanulmányban a vállalat konkrét gyakorlata kerül bemutatásra, az új elemek komplexitásának hangsúlyozásával.

**Kulcsszavak:** Interkulturális, HR, CSR, fogyatékos, jó gyakorlat, összetett

**Diszciplína:** közgazdaságtan

**Abstract**

The spread of international companies in Hungary and the employment of Hungarian workers abroad have made it possible for foreign practices to increasingly appear in every field of the organizations' functions. As organizations face continuous challenges all over the world, the range of solutions developed and used to tackle these challenges broadens continually. This paper describes the practice of a Hungarian subsidiary owned by a German parent company towards people with disabilities and those whose work capacity has changed.

These activities are in connection with Human Resources, Communication, and more generally the organization's Corporate Social Responsibility (CSR). In the paper the specific practice of the company, focusing the complexity of new issues is described.

**Keywords:** Intercultural, HR, CSR, disability, best practice, complex

**Disciplines:** Economy

A fogyatékoság megítélése relatív, általában a „normális”-hoz történő viszonyításon alapszik. Kurucz és Kemény (2015) azt is megállapítja, hogy a határt normalitás és fogyatékoság között általában a nem-fogyatékos emberek képviselői jelölik ki (Kurucz, Kemény, 2015). A fogyatékos személyek létszáma Magyarországon 2011-es népszámlálás alapján 457 ezer fő, a népesség 4,6% -a. Minden ötödik munkaképes korú személy valamely tartósan fennálló egészségügyi probléma, vagy egyéb korlátozottság miatt veszélyeztetett (KSH 2012). Az ilyen személyek, a család és szűkebb környezet nem képesek önállóan megoldani a sikeres integrációt, sőt az állami beavatkozás sem elégséges. Szükség van a széles körű társadalmi együttműködésre.

A vállalatok felelősségvállalásának szükségessége megkérdőjelezhetetlen (Kun, 2010). Ezt a vállalati társadalmi felelősségvállalást az Európai Unió a működés társadalomra gyakorolt hatásaiért vállalt felelősségként definiálja (Sperkens, 2017).

A vállalati társadalmi felelősségvállalás nagy része törvényi szabályozáson kívül esik, az egyes vállalatok gyakorlatát ennél fogva nem a jogszabályok, hanem sokkal inkább a mások által közzétett jó gyakorlatok inspirálják. Az interkulturális vállalatok híd szerepét betöltve alkalmazhatják a különböző kultúrákban (leányvállalataikhoz, telephelyeikhez kötődve) sikerrel alkalmazott gyakorlatukat további helyszíneken.

Jelen tanulmány újszerűségét az adja, hogy ezen CSR területeket írja le egy vállalat gyakorlatának lehetőségek szerinti legteljesebb feltárásán keresztül. Bemutat olyan jó gyakorlatokat, amelyek inspirálhatnak másokat, döntéshozókat és szakembereket saját jó gyakorlatok kialakítására. Olyan keretrendszert is alkalmaz (tevékenységkatalógus), aminek segítségével meglévő, vagy tervezett tevékenységeket rendszerezhetnek.

A tanulmány első alfejezete a CSR egy haladó koncepcióját járja körül az elköteleződés - kötelezettségek mentén. Ezt követően kerül sor a fogyatékos személyekkel és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos bánásmód néhány aspektusának bemutatására. A Tanulmány második részében a kutatást és annak eredményeit tárjuk fel. Azt kívánjuk bemutatni, hogy milyen konkrét elemei lehetnek a társadalmi felelősségvállalásnak az egyszerű támogatástól a foglalkoztatáson (ami sajnálatos módon a legcsekélyebb súllyal érhető tetten), az összetettebb programokig.

### **A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)**

A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR, Corporate Social Responsibility) meghatározására évtizedek óta sokan vállalkoznak a nemzetközi és egyre többen a hazai szakirodalomban is, mi több, definíciókat összegző tanulmányok is napvilágot látnak (Dahlsrud, 2008; Csapóné, 2016). Azt, hogy a felelősségvállalást integrálni kell a vállalati működésbe 1984-ben Peter Drucker, a menedzsment elméletek atyja úgy fogalmazta meg, hogy a társadalmi problémák kezelését gazdasági lehetőséggé kell formálni (Drucker, 1984).

A felelősségvállalás melletti elköteleződés üzleti szempontból is jelentős megtérülést hozhat (Rayner, 2003). A megtérülés több szinten értelmezhető, mert nem csak a gazdasági

megtérülés jelenthet hasznot a vállalatok számára, hanem a társadalmi elfogadottság és a társadalmi értékek létrehozása is. Az etikus viselkedés és a gazdasági fejlődéshez való hozzájárulás iránti elköteleződéssel párhuzamosan az ilyen vállalat javítja munkavállalóinak és családjaiknak életminőségét, csakúgy, mint a helyi közösségét és általában a társadalomét (Watts, Holme, 1998).

A kötelezettségek és elvárások irányából megközelítve a CSR „a vállalat oly módon való működtetése, amely megfelel a vállalatokkal szemben a társadalom által támasztott etikai, jogi, üzleti és társadalmi elvárásoknak vagy túlteljesíti azokat” („Business for Social Responsibility” szervezetet idézi Perrini, 2006, 307.). Általánosan, az érintettek oldaláról tekintve, a vállalati társadalmi felelősségvállalás a vállalatok kötelezettsége, hogy működése során kielégítse az érintettjei igényeit (Waddock, és tsai, 2002).

Az Európai Unió új, EU CSR 3.0 meghatározásának folyamata jelenleg is zajlik. Ennek fókuszában a közös értékteremtés áll. További kulcsfogalmak: átláthatóság, befogadás, és a foglalkoztatás (Sperkens, 2017).

A CSR stratégiák kategorizálására már az 1970-es években születtek modellek. McAdams (1973) és Wilson (1975) modelljeiben is a vállalat CSR-hez kapcsolódó attitűdje egy kontinuum mentén helyezhető el. Az utóbbiban a CSR stratégiai gondolkodás legmagasabb szintjét a proaktivitás (proactive) jellemzi. Ez a szint McAdams 4 lépcsős evolúciós modelljében a 4. „vezető szerep”-ként definiálható (Become leader in the field), ekkor a vállalat túllépve a minimális elvárásokon vezető CSR szerepre vállalkozik (McAdams (1973) és Wilson (1975) idézi Barabel, és tsai 2010. 195.o.).

Az 1990-es évektől a CSR-ról szóló viták középpontjában is az áll, hogy a vállalatoknak át kell alakítaniuk szemléletüket a megfelelés szintjéről az elkötelezettség irányába, a károk minimalizálásából az értékteremtés felé (Luetkenhorst, 2004; Novak, 1996).

Ásványi (2014) a vállalatokat (eredetileg adományozási motivációik alapján) tipizálva írja le a haszonszerzési és a külső-belső motivációk dimenzióiban (1.ábra). Ebben a modellben az elkötelezett vállalat célja a felelősségvállaláson keresztül nem elsősorban üzleti haszonszerzés, sokkal inkább a társadalom érdekeit veszi figyelembe. Tevékenységeik hátterében felelősségtudat áll (Ásványi, 2014). A felelősségtudat és elkötelezettség bázisán létre jöhet az értékteremtés.

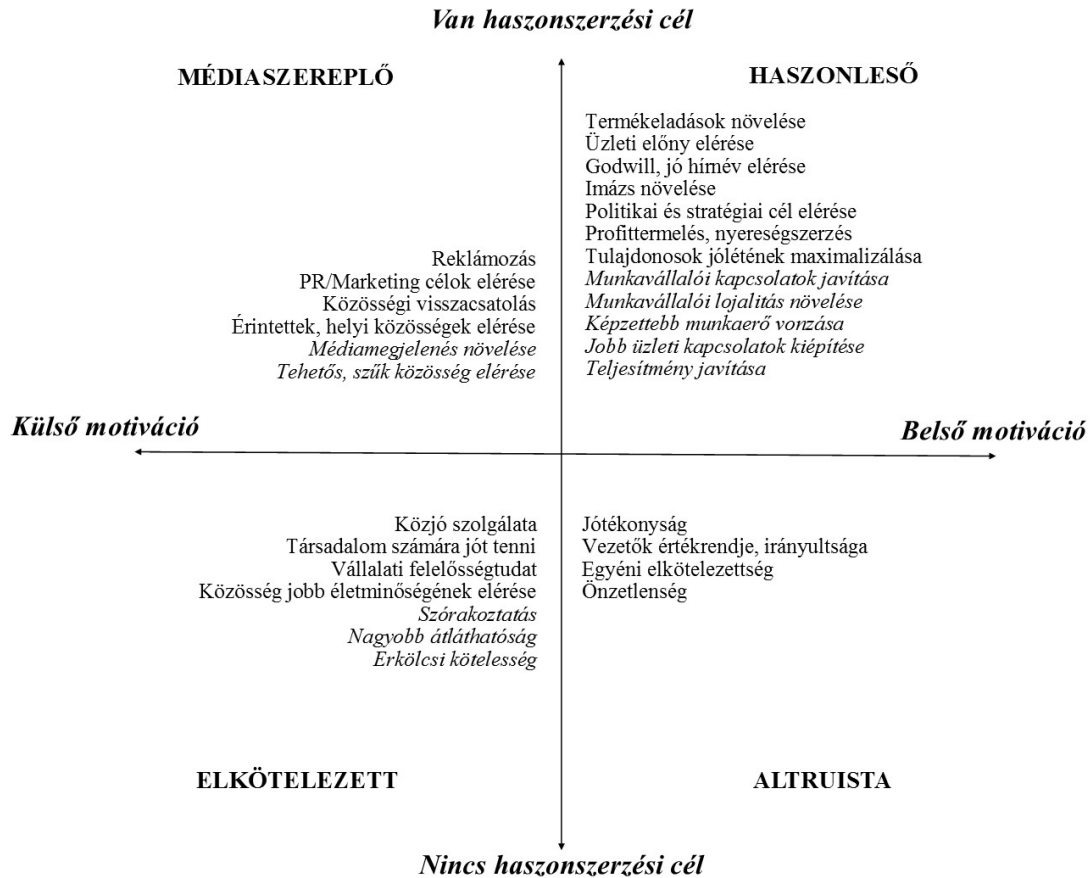
A közös értékteremtés jelentőségét tárgyalja Csapóné is egy 2016-os vállalati esettanulmányában. A munkatársak, mint a vállalat stratégiai erőforrása, a serkentő szervezeti kultúra, a jó gyakorlatok megosztása biztosíthatják a hosszútávú folyamatos és közös értékteremtést (Csapóné, 2016).

A CSR tevékenységek célcsoportja lehet a szervezeten belül (munkavállalók), és a szervezeten kívül (helyi közösségek, szűkebb környezet, tágabb környezet), vagy történhet egy általános társadalmi „közjó”(emberiség, a Föld, példamutatás) érdekében (Bene, 2016).

A vállalatok jelentős része időszakos jelentésekben teszi közzé CSR tevékenységét. 2015-ben az ENSZ Fenntartható Fejlődési Csúcstalálkozón új globális fejlődési programot fogadtak el fenntarthatósági célrendszer kidolgozásával. Ez elsősorban egy általános, nemzeteken túlmutató célrendszer, a továbbiakban régiós, és országos szinten is értelmezhető célokkal és feladatokkal (Faragó, 2015). A 17 Fenntarthatósági cél (Sustainable Development Goals, SDG-s) rendszerét (1. számú függelék) nemzetközi és hazai nagyvállalatok is elkezdtek orientációs bázisként használni Fenntarthatósági Jelentéseikben (pl. Bosch, Lexon, Vodafone, Magyar Telekom).

1 ábra: Vállalatok típusai az adományozások mozgatórugói alapján

(forrás: Ásványi, 2014, 39. o.)



Jelen tanulmány a vállalat társadalmi felelősségének szűkebb területére fókuszál, ami a fogyatékos személyekkel, megváltozott munkaképességűekkel való bánásmóddal kapcsolatos tevékenységeket öleli fel.

### Fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek és a vállalatok

A fogyatékos személyekkel kapcsolatos legmagasabb szintű jogszabály a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvényben foglaltak szerint: „Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását” (2007. évi XCII. törvény, 1. cikk). Megváltozott munkaképességű személynek az tekinthető, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek (Szabó, Kozicz és Ottrok, 2012).

A Munka Méltósága című munkajogi projekt keretében a fogyatékossgal élők foglalkoztatási helyzetét is vizsgálták. Jelentésükben rámutatnak, hogy a hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció a fogyatékos személy meghatározására. A megváltozott munkaképességű személy fogalomkör tág, és több homogén csoportot foglal magában, az



egyres csoportokon belül is jelentős eltérések lehetnek az egészségkárosodás, illetve a fogyatékoság mértékét illetően. A vizsgálatban résztvevő szervezetek ajánlása, hogy kerüljük a fogyatékkal élő személyek szóhasználatát (Szabó, Kozicz és Ottrok, 2012).

Jelen tanulmány a fogyatékos, fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű kifejezéseket használja. A megváltozott munkaképességűek köre tágabb, azonban ez a fogalom csak korlátozott körben használatos, elsősorban a szabályozói és beszámoló elvárások területén. A CSR tevékenységek (az alkalmazáson túl) célcsoportja egyértelműen a fogyatékos személyek és a hozzájuk kapcsolódó intézmények, programok, projektek köre.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci lehetőségei összességében erősen behatároltak, tíz érintetből mindössze kettő dolgozik. Százazres nagyságrendűre becsülik azon érintettek számát, akik célirányos intézkedésekkel, pl. atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésével, a közlekedés megszervezésével, munkaállomás kialakításával foglalkoztathatók lennének (KSH 2012). Új munkavállalási lehetőségek feltárására van szükség, újszerű, rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásával lehet elősegíteni a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piacra való beilleszkedését (Kun, 2010).

A morális akadálymentesítés (Kálmán és Könczei, 2002) az első legfontosabb lépés, abban a folyamatban, amelynek egyik állomása a megfelelő pozíció felkínálása egy megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékos személynek. A vezetésnek a kommunikációs munkatársaknak és a humánerőforrás (HR) részleg dolgozóinak kulcsszerepe van a szemléletformálásban. A fogyatékos munkavállalók alkalmazása nem csak az alkalmazott személyre és szűkebb környezetére van hatással, hanem az alkalmazó vállalatra, annak megítélésére és áttételesen az egész munkaerőpiacra (Kun, 2010, Kemény, 2015).

Abban a vállalatok és a témával foglalkozó szakemberek is egyetértenek, hogy a meglévő munkatársakat fel kell készíteni a fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű kolléga fogadására. Ennek a felkészítésnek a célja az elfogadó, befogadó szemlélet kialakítása, elősegítése. A szakemberképzés, érzékenyítő tréningek biztosíthatják a megfelelő szakmai hozzáértést, és főként az utóbbi a szemléletformálást (Dajnoki, 2014). Szintén lényeges az információ - áramlás elősegítése, a jó gyakorlatok megosztásával. Ilyen jó gyakorlat lehet egy beillesztési program, egy mentor program (Csukonyi, és tsai 2007, Kun, 2010, Móre , 2012).

A jó gyakorlatok megosztásában szintén fontos szerepet kapnak a HR szakemberek. Fórumai lehetnek a különböző HR szakmai találkozók, internetes szakmai oldalak, ahol gyakran különböző szervezetek HR vezetői adnak tanácsot, és osztják meg tapasztalataikat más kollégákkal (Móre, 2012).

A jó gyakorlatokra felhívhatja a figyelmet például egy védjegy. A Fogyatékoság - barát munkahely védjegyet brit mintára vezették be (2. ábra).

2. ábra. Fogyatékoság – barát munkahely védjegy (forrás: Net11)



Minden évben az Emberi Erőforrások Minisztériuma, az American Chamber of Commerce in Hungary, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a bevezető Salva Vita Alapítvány adja át a pályázati feltételeket teljesítő munkáltatóknak. A Fogyatékos-barát Munkahely logó, - mint védjegy használatát elnyerő munkáltatóknak az Európai Minőségmenedzsment Alapítvány (EFQM) Kiválóság Modellje alapján kidolgozott koncepciónak kell megfelelniük (2.ábra). A díjat azon szervezetek nyerhetik el, amelyek vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos munkavállalók toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. A nyertes pályázó az elismerés megszerzését követően két évig használhatja a Fogyatékos-barát Munkahely logót (Net5).

A gazdasági megfontolások mellett (Roberts és tsai 2004; Fedor, Münnich és Sipos, 2007; Dajnoki, 2014; Net9), a vállalati társadalmi felelősségvállalással összefüggésbe hozható fogalmakat, mint a vállalati arculatot, a szervezeti kultúrát, vállalati filozófiát, a vállalati értékeket tekinti számottevőnek a szakirodalom (Roberts és tsai 2004; Kun 2010; Bene 2016) elsősorban a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek alkalmazásának területén.

Ha az alkalmazáson kívül eső (nem ritka, hogy ezek végül alkalmazáshoz vezetnek) fogyatékosokkal és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos tevékenységeket szeretnénk számba venni, nem áll olyan széles körű szakirodalmi bázis rendelkezésre. Főként esettanulmányok formájában, jó gyakorlatok bemutatásával lehet találkozni (Althoff, 2007; Bene, 2016).

A tematikus napok, vállalati rendezvények, a különböző munkavállalói csoportok vagy ügyfelek, partnerek, esetleg szállítók számára szervezett képzések hozzájárulhatnak a befogadó kultúra kialakításához (Tardos, 2015). Az ilyen alkalmakat használhatják fel arra a munkáltatók, hogy felmérjék a célcsoporttal szembeni attitűdöket munkavállalóik körében. Gyakori, hogy fogyatékos vendégeket hívnak meg, bevonva őket a tematikus nap történéseibe. Megjelenhetnek meghívott résztvevőként, termékeiket, alkotásaikat kínáló eladóként, fellépőként prózai, zenés, vagy táncos műsorral. Beszámolhatnak élethelyzeteikről, sikereikről (pl. paralimpikonok), vagy létrehozhatnak közös munkával értéket a dolgozókkal például egy műhelymunka (workshop) keretében (Bene, 2016).

Segítő vásárlásról akkor beszélünk, ha fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek által készített terméket vásárolunk, vagy szolgáltatás értékesítéséhez járulunk hozzá, vagy azt vásárolunk (3.ábra).

1. ábra: Segítő vásárlás védjegy (forrás: Net6)



Ez történhet szervezett formában a vállalatok telephelyein, más érzékenyítő programokkal összekötve. Szolgáltatások esetében szintén történhet a vásárlás a vállalat telephelyén, de

gyakrabban a szolgáltatóhoz inkább kapcsolódó helyszínen, egy szállodai komplexumban, egy étteremben. Ilyen vállalkozás a Hotel Panda Budapesten (Net7), a Hatpöttyös étterem Székesfehérváron (Net8), vagy a Neo Interactive digitális reklámügynökség (Net9). A Kockacsoki csokoládémanufaktúra az édességek mellett táborokat, tanfolyamokat kínál (Net10). A Segítő Vásárlás nevet viselő programot az Emberi Erőforrások Minisztériuma 2010-ben indította el annak érdekében, hogy felhívja a figyelmet a fogyatékossgal élő emberek közreműködésével készített termékekre és szolgáltatásokra. 2013-ban védjegyet jegyeztek be a programhoz (Net6).

A védjegyet a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató akkreditált, védett munkáltatók használhatják termékeiken, tanúsítva, hogy ezek a termékek megváltozott munkaképességűek közreműködésével készültek. Egy design projekt is elindult 2014. júniusától azzal a célkitűzéssel, hogy a kortárs ízlésnek megfelelő, piacképes termékek készüljenek a fogyatékossgal élőket foglalkoztató műhelyekben formatervezőkkel együttműködve (Net6).

A para-sport támogatása a sportrendezvények támogatásától a nemzeti válogatottak, szövetségek, csapatok az egyéni sportolók támogatásán át a tömegsport támogatásáig terjed a sporttevékenységen innen és túl. Ugyan a vállaltok a sport szponzorációt elsősorban marketing eszközként használják, de a para-sport támogatásának filozófiai háttérében hangsúlyosan megjelenhet az esélyegyenlőség, a társadalmi integráció serkentése. Mivel a sporttevékenység, a sportfogyasztás fokozott emóciós töltettel jár, különösen alkalmas pozitív üzenetek terjesztésére, szemléletformálás közvetítésére (Althoff, 2007).

Az olyan marketingtevékenység önmagában társadalmi célúnak tekinthető Donovan és Hanley (2010) szerint, aminek egyik célja lehet, hogy társadalmi jót célzó tudatosságot, pozitív attitűdöt, alakítson ki, illetve ösztönözzön (Donovan, Henley 2010, idézi Balázs, Koncz, 2016. 13.o.). Az esélyegyenlőség, a befogadás és elfogadás ösztönzése társadalmi célúnak tekinthető.

Jelen tanulmány az alkalmazással és az alkalmazáson túl megvalósuló, fogyatékos személyekkel és megváltozott munkaképességűekkel összefüggő CSR tevékenységek körének rendszerezésére vállalkozik egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának tevékenységének bemutatásán keresztül, a teljesség igényével a módszertani korlátokat figyelembe véve. Nem tárgyaljuk ennek kormányzati (mint minisztériumi felelősségi körök, díjak, részletesen pl.: 1025/2006.(III.23) Kormányhatározat ) és gazdasági (pl. rehabilitációs hozzájárulás, részletesen: 2011. évi. CXCI. Mmtv.) aspektusait.

### **Módszer**

Szekunder adatokra alapozott másodelemzést valósítottunk meg.

A kutatásban alkalmazott kevert módszertan kiválasztásakor figyelembe vettük azt a kutatómódszertanban pragmatista hozzáállást, miszerint a társadalmi jelenségek vizsgálatánál a hangsúly a módszertanról és a kutatási eljárásról áttevődik a vizsgálandó problémára. A probléma megértéséhez, feldolgozásához minden rendelkezésre álló elméleti felfogást és módszertani keretet fel lehet használni (Creswell, 2009). Géring (2017) hiánypótló módszertani tanulmányában részletesen bemutatja, hogyan lehet szövegelemző módszerekkel vállalati társadalmi felelősségvállalást, mint társadalmi jelenséget, honlapok elemzésével megvalósítani. A szerző szintén ebben az írásban részletezi, a kevert módszertan, azaz a kvantitatív tartalomelemzés, és egy kvalitatívabb fókuszú diskurzuselemzési eljárás alkalmazásának előnyeit. Nem csupán egyes szavak, hanem általánosabb témák, programok és kezdeményezések megjelenését is vizsgáltuk. Ezért azt is mondhatjuk, hogy a web-tartalomelemzés Herring (2009) által bemutatott különböző kutatási területei közül ez a kutatás a szövegek (vállalati honlap) témastruktúrájának feltárására is irányult, de nem terjedt

ki az imázselemzésre, a linkelemzésre, a szövegjellemzők, vagy a szövegek közötti hivatkozási rendszerek elemzésére.

Az elemzési egység a teljes vállalati honlap volt, melynek elemzése során a honlapszövegeket és a letölthető anyagokat (pl. jelentések, sajtóközlemények) egyaránt figyelembe vettük. Jelen vizsgálat során az elemzési egység részét képezték a nem magyar nyelvű tartalmak is, de azzal a kikötéssel, hogy a magyar leányvállalat tevékenységéhez kapcsolódjanak.

A kialakított vizsgálati szempontrendszer 4 fókusz köré rendeződik:

1. a vállalati kommunikációban megemlített érintetti csoportok feltárása,
2. a vállalati felelősségvállalás fogyatékosokkal élőkhöz, megváltozott munkaképességűekhez bármely módon kapcsolódó különböző témáinak, területeinek megjelenése, időbeli változása a vizsgált időszakban,
3. a különböző vállalati programok megjelenése (tevékenységleltár elemei),
4. összetett programok, amik érintenek fogyatékosokkal élő vagy/és megváltozott munkaképességű személyeket.

Az alkalmazott tartalomelemzés és diskurzuselemzés a hozzáférhetőséget prioritásként kezelve kiterjedt:

- a magyarországi vállalati honlapra (Net1),
- a német anyavállalat honlapjára (Net2).

A honlapok vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó felületei változó mértékben naprakészek, indokolt volt külön figyelmet fordítani a honlapon elérhető 2016-os és 2017-es hírfolyamokra és a kapcsolódó letölthető releváns sajtóközlemények elemzésére. Ezek:

- Éves jelentés 2016.,
- Fenntarthatósági Jelentés 2014.,
- Fenntarthatósági Jelentés 2015.,
- Fenntarthatósági Jelentés 2016.,
- A Vállalat esélyegyenlőségi terve a 2016. január 1-től 2020. december 31-ig terjedő időszakra
- Egyéb internetes tartalmak (pl. youtube) voltak.

Az eredmények strukturálásának vezérfonalát Bene (2016) tevékenységleltár rendszere határozta meg. A struktúra segítséget nyújtott a tevékenységek szisztematikus bemutatására.

### **A vállalat gyakorlata – CSR tevékenységek a fogyatékos személyekkel és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatba hozható területeken**

Az alábbiakban egy multinacionális nagyvállalat magyar leányvállalatának azon tevékenységeit tárjuk fel, amelyek fogyatékosokkal, megváltozott munkaképességűekkel való bánásmódhoz köthetők. A vizsgálat elsősorban a közelmúlt és jelenlegi tevékenységeire fókuszál.

A vizsgálat vállalat Magyarország legnagyobb távközlési szolgáltatója. Telekommunikációs és infokommunikációs (ICT) szolgáltatásokat nyújt vezeték és mobil viszonylatban, adatátviteli és nem hangalapú, informatikai és rendszerintegrációs területeken. A vállalat egy német anyavállalat magyar leányvállalata.

- Jövőképük: „Elsők vagyunk és elsők is maradunk.”(Net1)
- Küldetésük: „Érthetőbbé és elérhetőbbé tesszük a digitális világot. Mindenkinnek biztosítjuk a könnyebb, színesebb és sikeresebb élet lehetőségét.”(Net1)

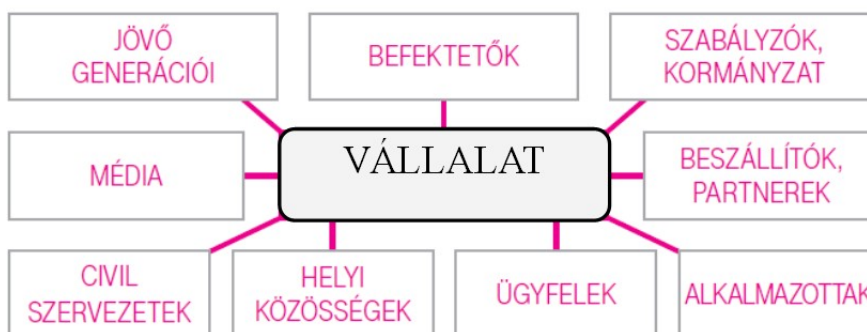
2016. december 31-ével az alkalmazottak átlagos statisztikai állományi létszáma: 6 221 fő volt. Az egész vállalatcsoportot érintő 2014-ben bejelentett 1000 főt meghaladó létszámleépítés 2016-ra is elhúzódott.

A Vállalat legutóbbi, 2016-os Fenntarthatósági Jelentésében csakúgy, mint korábban, külön fejezetben rendszerezi az érintettekhez kapcsolódó tevékenységét társadalmi felelősségvállalásának jegyében.

A vállalat érdekelt feleinek (stakeholder) körébe azok a csoportok tartoznak, amelyek hatással vannak céljainak megvalósítására, vagy érdekeltek abban (4. ábra). „Irányítási rendszereinek és benchmarkvizsgálatainak áttekintésével azonosította az érdekeltek körét, és állandó kapcsolatot tart velük, hogy érdekeiket működése során figyelembe vegye” (Vállalat Fenntarthatósági Jelentés 2016., 10. o.).

4. ábra: A vállalat érdekelt felei

forrás: saját szerkesztés a Vállalat Fenntarthatósági Jelentés 2016., 10. o. alapján



A Fenntarthatósági jelentéshez kapcsolódva évente végeznek kérdőíves kutatást stakeholdereik körében a fenntarthatósági témák fontosságát illetően. Arra kéri a kitöltőket, hogy számszerűsítsék a vállalat fenntarthatósági teljesítményének megítélésére gondolva egy 5 fokú Likert skálán mennyire tartják fontosnak az egyes témaköröket.

A fogyatékossgal élőkkel és megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatba hozható CSR tevékenységek az alábbi témákban érhetők tetten ebben az értékelésben:

- Emberi jogok, esélyegyenlőség
- Munkahelyi egészség és biztonság
- Munkatársaink a társadalmi felelősségvállalásban
- Adományozás
- Beszállítóink elismerése pl. Delfin díj (korábban Delfin díj a felelős vállalatoknak)

Az utóbbi években egységesen a legmagasabb átlag pontszámokat az emberi jogok, esélyegyenlőség (A), és a munkahelyi egészség és biztonság (B) kapták (adattábla a 2. sz. függelékben).

A 2016-os Fenntarthatósági Jelentésben fenntarthatósági témáik lényegességi besorolását közlik. Jelen tanulmány szempontjából releváns témák és lényegességük ebben a rendszerben:

- *Magas prioritású témák:* Munkatársak bevonása; Digitális felzárkóztatás; Ügyfél elégedettség; Emberi jogok, esélyegyenlőség
- *Közepes prioritású témák:* Munkatársaik a társadalmi felelősségvállalásban; Ügyfélpanaszok kezelése; Ügyfelek bevonása; Biztonságos mobilhasználat, elektromágneses terek; Delfin Díj a felelős vállalatoknak
- *Alacsony prioritású témák:* Munkahelyi egészség és biztonság; Ügyfelek tájékoztatása; Szponzorálás;

A vállalat kedvezményes díjsomagot kínál az érintett érdekvédelmi szervezetek tagjainak, amelyek: MEOSZ (Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége), MVGYOSZ (Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége), ÉFOÉSZ (Értelmi Fogyatékosággal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége).

A honlapok és hírfolyamok elemzése alapján összeállítható egy széles spektrumú tevékenység rendszer. A Függelék 3. ábrája egy korábbi tanulmány (Bene 2016) alapján összefoglalja a vállalati társadalmi felelősségvállalás azon tevékenységeit, amelyek fogyatékosággal élőkkel és a megváltozott munkaképességűekkel való bánásmóddhoz köthetőek. Ezen struktúrát használva vezérfonalként a vállalat belső (vállalaton belüli) és külső ilyen tevékenységeit foglaljuk össze a következőkben.

#### *Alkalmazás*

A vállalat – monitoring által elismerten – teljesítette a 2013-ban elnyert Fogyatékoság – barát Munkahely címre beadott pályázatában tett kétéves vállalásait. A Fogyatékos Emberek Világnapján megrendezett „Jobb velünk a világ!” galaesten osztották ki a 2015. évi Fogyatékoság-barát Munkahely díjakat. A cím elnyerésével újabb két évre jogosulttá váltak a „Fogyatékoság-barát Munkahely” logó használatára.

Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a fogyatékosággal élők (elsősorban mozgásukban korlátozottak) és megváltozott munkaképességű dolgozók speciálisabb igényeinek való megfelelés mellett azt is támogatja vállalat, hogy a családok egyenlő eséllyel állhassanak helyt munkavállalóként és szülőként, nagyszülőként is. Stratégiailag is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka, ehhez számos, a napi működésbe épített gyakorlat, illetve a távmunkavégzést speciálisan támogató nagy légtérű iroda, a „Future Work” is hozzájárul. A 2012 óta havi rendszerességgel meghirdetett „Dolgozz otthonról!” felhívás nyomán folyamatosan növekszik az adott napon távoli hozzáféréssel munkát végzők létszáma. 2017. június elsején indult a „Távmunka a Vállalatnál. Te is változtatnál a világon? Tedd velünk!” kampány reklámfilmekkel, távmunkában dolgozó egy-egy kolléga napját elmesélve.

#### *Akadálymentesítés*

2016 májusára újult meg a vállalat honlapja. A nem látók és gyengén látók igényeit szem előtt tartva a vállalati portálon több száz oldal könnyebben használható felolvasószoftverrel is. Az eÁSZF (elektronikus Általános Szerződési Feltételek dokumentum) akadálymentes üzemmódban is elérhetővé vált 2016 végére.

A IX. Fenntarthatósági Napon 2016. szeptember 24-én, az akadálymentesítés, és az esélyegyenlőség, jegyében is jelentek meg kiállítók. Az egyik szekcióbeszélgetés témája a Smart-eszközök szerepe az akadálymentesítés területén-volt. Díjat nyert (közönségsvavazat 3. hely) a mozgássérültek sportolását segítő Suhanj! Alapítvány.

*Egészségmegőrzés*

A vállalat munkahelyi egészségvédelmi és munkabiztonsági politikájában stratégiájával összhangban egészségterv kidolgozása és működtetése, egészségmegőrző és megelőző programokat szervezése mellett kötelezte el magát.

2015-ben is megszervezte a hagyományos „EgészségHét” programját a munkavállalók egészségének megőrzéséért. A 2015. évi program mottója: „1 hét kiemelt figyelem az egészségre, fókuszáltabb figyelem a stressz kezelésére” volt. Ennek keretében stresszszűrések, lelkiegészség-programok, előadások, tréningek, pszichológus részvételével egyéni konzultációk során volt lehetőség tájékozódni a témában vagy segítséget kérni igény esetén. Komplex stresszfaktorszűrésre (online stresszteszt, valamint műszeres orvosi és laboratóriumi vizsgálatok elvégzésére) 6 budapesti és 5 vidéki helyszínen került sor. Az online stresszkérdőívet 1076 munkatárs töltötte ki, orvosi és laborvizsgálaton 708 fő vett részt. 2016-ban már 8 város 18 helyszínén zajlott a program egy hónapos „EgészségHetek” néven „Okosan élünk, okosan dolgozunk” mottóval.

A vállalat 20 éve a Vivicittá Városvédő Futás névadó szponzora. A futóversenyhez belső és külső kampányok kapcsolódnak. Egyik, a tömegsportrendezvényhez kapcsolódó projektjük keretében a Suhanj Alapítvánnyal közösen teszik lehetővé a résztvevő fogyatékos személyeknek önállóan, speciális segédeszközzel, vagy ép kísérővel.

*Belső kampány, akció*

A vállalat és a Fenntarthatósági Média Klub (FMK) tagjai Adni Jó! Sütiakció néven jótékonyági sütemény-vásárt rendeztek az Önkéntesség Világnapján, 2016. december 5-én. Ennek keretében a vállalat önkéntes dolgozói és az FMK tagjai saját készítésű süteményeiket kínálták eladásra országszerte 15 helyszínen, a vállalat telephelyein. A süteményekért felajánlott, a becsületkasszába befolyt bevételt jótékony célra ajánlják fel, így idén az Autistic Art Alapítvány művészetterápiás programját támogatják vele.

*Etikai kódex, formalizált esélyegyenlőség*

A Csoport Szociális Chartája, valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit.

Létezik a vállalatnál egy a belső ellenőrzésekre vonatkozó etikai kódex is.

A vállalat egyike volt azon magyar vállalatoknak, amelyek csatlakozásukkal deklarálták a sokszínűség, mint alapérték melletti elkötelezettségüket 2016-ban, amikor Magyarország is csatlakozott az Európai Sokszínűség Kartához.

*Segítő vásárlás*

A vállalat megújítja az üzleteiben dolgozó értékesítő munkatársak formaruháját. Az új formaruha egyik fontos tartozéka egy olyan hernyóselyem kendő, amelyre az Autistic Art Alapítvány művészeti programja keretében alkotó autista fiatalok rajzai kerültek. Az első közel 100 darab ilyen sálát Gyenes András, a vállalat lakossági szolgáltatások vezérigazgató-helyettese és Bella az Alapítvány ügyvezetője adta át a vállalat üzletvezetőinek Kecskeméten 2016. szeptember 29-én.

Az Autistic Art dizájnmarka a fiatalok művészeti foglalkozásokon készített rajzaikra épül, amelyekből designerek bevonásával készítenek magas minőségű termékeket. A márka célja egyrészt a forrásteremtés, másrészt az, hogy megmutassa autista fiatalok közreműködésével is készülhetnek minőségi tárgyak, tehát ők is hasznos tagjai lehetnek a társadalomnak. Az Autistic Art termékek eladásából az Alapítvány 16 évesnél idősebb autisták számára létrehozott 11 bentlakásos otthon működését támogatja, ahol több mint 200 fiatalt látnak el.

### *Pénzbeli támogatás intézménynek, szervezetnek*

A vállalat a sütemény-vásár mellett további lehetőségeket kínál azoknak, akik csatlakozni szeretnének a jótékony célú adományozáshoz, és szívesen támogatnák az autista fiatalok művészetterápiás programját. Egy foodstylist és ételfotós páros fotókat készített a sütemények felhasználásával a vállalat budapesti Krisztina Körúti Székházába, amelyekből elektronikus formájú képeslapok lettek. Ezeket a képeslapokat bárki elküldhette szeretteinek, vagy üzleti partnereinek a vállalat tematikus karácsonyi honlapján keresztül 2016. december 14-24. között. A vállalat minden képeslap elküldése után 100 forintot adományozott az Autistic Art Alapítványnak. A kampányba az Instagram-os megosztásokat is bekapcsolták.

A hello holnap! applikáción keresztül az adományozási időszakban a felhasználók pontokat gyűjthetnek, amiket forintra váltva adományozhatnak a megjelölt civil szervezeteknek. A rendszer a 2014-es fenntarthatósági Napon debütált. 2017 első adományozási időszakában a 9 szervezet közül 3 fogyatékkal élők támogató szervezet. Ezek, az autizmussal élők támogató Autistic Art, az Artman Mozgásterápiás Művészeti Közhasznú Egyesület, ami azzal a céllal alakult, hogy oktatási, művészeti és terápiás programok létrehozásával segítse a különböző fogyatékkal élő emberek társadalmi felzárkóztatását és a Suhanj! Alapítvány amely 2010 óta osztja meg a mozgás örömét sérült és fogyatékkal élő személyekkel.

### *Pénzbeli támogatás magánszemélynek*

A vállalat támogatja Adámi Zsanett paralimpikon úszót. A 2016-os riói nyári paralimpia ideje alatt üzemeltette az egyekvagyunk.hu oldalát, amely segítségével 2016. szeptember 7 és 18-a között szívdobbanást küldhettek az ügyfelek, vagy üzenetet a parasportolóknak is Rióba. A szív alakú okoseszköz Adámi Zsanett paraúszónál jelezte a szurkolók biztatását.

### *Program támogatása*

A vállalat a magyar sport elkötelezett partnereként és a magyar olimpiai csapat platina fokozatú támogatójaként fontosnak tartja, hogy támogassa a hazai paralimpikonokat is, és hozzájáruljon a parasport hazai ismertségének és népszerűségének növeléséhez. Ezért a vállalat együttműködésről szóló szándéknyilatkozatot írt alá 2016. augusztus 31-én a Magyar Paralimpiai Bizottsággal, amely értelmében a vállalat a következő paralimpiai ciklusban segíti a hazai csapat felkészülését.

### *Időadomány*

A vállalat önkéntes napot szervezett 2016. október 15-én. Az országos megmozduláson a vállalatcsoport több mint 1000 munkatársa és családtagjaik vettek részt, akiknek köszönhetően 29 helyszín, köztük számos vállalati telephely és közterület, illetve óvodák, iskolák, szociális intézmények, fogyatékkal élők lakóotthonainak környezete újult és szépült meg. Az esemény keretében elsősorban fákat és bokrokat ültettek a vállalatcsoport munkatársai, de emellett végeztek környezetrendezési, valamint karbantartási munkálatokat is. Így a nap végére több mint 1000 fával és cserjével gyarapodott az ország és a hello holnap! pagony névre keresztelt virtuális erdő, ahova az azonos nevű mobil Facebook applikáció segítségével bárki feltöltheti ország bármely pontján a saját maga által ültetett fát, fákat. Szegeden a Gemma Szociális Szolgáltató Központ és Fejlesztő Iskola területén kertet rendeztek, kerítést bontottak és padokat festettek a vállalat önkéntesei. Miskolcon két helyszínen is dolgoztak, fákat ültettek a Szimbiózis Alapítvány lakóotthonának, továbbá az Autistic Art Alapítvány által támogatott Miskolci Autista Alapítvány Szakáld községben lévő lakóotthonának területén is.



### *Kérés, egyedi adomány*

A Hallás Társasága Alapítvány kezdeményezésére több mint 10 millió forint értékű támogatással segíti egy több vállalatból álló alkalmi mecénás klub a nagyothalló fiatalok felsőoktatásban való eredményes részvételét. Az összefogás eredményeként 2015-ben 5 fiatal támogattak. Az eszközök internet-hozzáférést a vállalat, a hallókészüléket egy forgalmazó, a készülékeket egy iparvállalat biztosítja.

### *Beszállítók értékelése*

A Beszállítók értékelését több rendszeren keresztül is megvalósítják (ECOVADIS, MT-Kérdőív, Audit, Előminősítés, Supplier score card, GESI).

A beszállítókra alkalmazott kockázatértékelési szempontrendszer elemei között megtalálható a beszállítóra vonatkozó: alkalmazotti egészség és biztonság; a diszkrimináció.

A bemutatott tevékenység leltárban külön kategóriaként nem szereplő, azonban abba szervesen beilleszthető további tevékenység terület lehet a fogyatékosokkal, tágabban értelmezve bármely egészséggel, betegséggel kapcsolatos kutatás, vagy fejlesztés támogatása, komplex, kategóriákon átívelő tevékenységek a stratégiai partnerség, és a díjak, elismerések:

### *Kutatás fejlesztés támogatása, szemléletformálás*

Az anyavállalat által 2016 májusban indított 'Sea Hero Quest' mobiljáték új távlatokat nyit a demencia kutatásában. A játékot az Alzheimer's Research intézmény, valamint kutatók és játékfejlesztők együttműködésével fejlesztették. Eddig több millióan játszották már a 'Sea Hero Quest'-et, amit fontos lépésként értékelnek a demencia új, korai diagnosztizálását célzó eszköz kifejlesztése szempontjából. A Sea Hero Quest a világon mindenhol, kortól és nemtől függetlenül tesztelte az emberek tájékozódási képességét, a kutatócsapat pedig San Diegoban, a Neuroscience 2016 konferencián bemutatta a játékkal begyűjtött adatok elsődleges elemzéséből származó eredményeket.

A 'Sea Hero Quest' játék tükrözi a vállalat világméretű digitális felelősségérzetét valamint innovációs vezető szerepét. "Emberek milliói bocsátottak rendelkezésünkre adatokat, segítve ezzel a demencia elleni küzdelmet. A biztonságos felhőben tárolt, hatalmas mennyiségű adatok révén olyan alapanyagot biztosíthatunk a tudósoknak, amire nagy szükségük van a legkorszerűbb kutatások során. A digitalizáció áttörést jelent a közegészségügyi helyzet javításában" – mondta az anyavállalat vezérigazgatója (Net2).

Magyarországon 2016. május 5. és június 30. között futott a kampány, amelynek hatására közel 150 ezren töltötték le a mobiljátékot. Ennek a folyamatnak részeként, a Sea Hero Quest támogathatja a demencia korai felismerését, diagnosztizálását, illetve hatással lehet a demenciás páciensek kezelésére is. A folyamat során a mobiljátékot a páciensek térbeli tájékozódási képességei esetleges javulásának mérésére is fel lehet használni. Felhasználható a kísérleti gyógyszerek hatékonyságának mérésére is.

A játékra buzdítva 2017 szeptember 21-én jelentette meg a vállalat a youtube közösségi videomegosztó csatornán azt a kisfilmet, amit az első hónapban több mint 50 000-en néztek meg (Net13). A Vasárnap című rövidfilmet az Alzheimer világnapra készítették azzal a szándékkal, hogy az emberek jobban felfigyeljenek a betegségre és aktívan segítsenek a játékban való részvételükkel. A film végén megjelenő üzenet: „Magyarországon mintegy 250 000 ember szenved demenciától, akinek családjára és környezetére is súlyos terheket ró a betegség.” A film a vállalati honlapon nem található.

*Stratégiai partnerség*

A vállalat 2016. március 30-án az Autistic Art Alapítvány civil stratégiai partnere lett. A támogatás keretében eszközökkel, önkéntes munkával, kommunikációs felületekkel és szolgáltatások biztosításával segíti a vállalat az alapítvány munkáját. Az Autistic Alapítvány 2010-ben indította el művészeti programját, amelynek keretében lakóotthonokban élő autista fiatal felnőtteknek biztosítanak rendszeres rajzfoglalkozásokat, akik a grafikákon keresztül kommunikálnak a külvilággal és a rajzolás által fejezik ki érzéseiket, gondolataikat, mutatják meg gazdag belső világukat. A több éven át tartó partnerség során a vállalat legfontosabb adománygyűjtő akcióinak kedvezményezettje az Autistic Art - Mosoly Otthon Alapítvány lesz: a 2016-os nagy futórendezvénysorozaton a Vivicittán a vállalat munkatársai valamint a Fenntarthatósági Média Klub tagjai az alapítványért futottak. A vállalat az autizmussal élők számára létrehozott lakóotthonokat, ezáltal az autisták mindennapjait technológiai megoldásokkal, infokommunikációs eszközökkel és szolgáltatásokkal is támogatja, az önkéntesei pedig az otthonok felújításában nyújtanak segítséget. Emellett kommunikációs felületein, a vállalat fesztivál- és sportszponzorációjában, eseményeken, például a Fenntarthatósági Napon, továbbá egyéb formákban is megjelenési lehetőséget biztosít. A hello holnap! applikáción keresztül támogatható egyik szervezet az Autistic Art Alapítvány. 2016 őszén a vállalati székház adott otthon az Alapítvány éves jótékonyági aukciójának. Az aukció keretében a lakóotthonokban élő fiatalok és kortárs művészek alkotásaira licitálhattak a résztvevők. Az önkéntesség világnapjához kapcsolódó Adni jó! Sütiakció és a karácsonyi jótékony képeslapküldés is az Alapítványt támogatta.

*Díjak, elismerések*

2008-ban megalapították a DELFIN Díjat: Díj egy Elkötelezett, Fenntartható, Innovatív Nemzedékért.

A DELFIN Díj odaítélésével a vállalat a fenntartható fejlődés gondolatának népszerűsítését szeretné elősegíteni minden magyarországi vállalat körében, és ez irányú tevékenységüket kívánja elismerni. A díjat a fenntarthatóság terén kiemelkedő szerepet vállalók kaphatják meg, odaítéléséről a beadott pályamunkák alapján szakmai zsűri dönt.

A DELFIN Díjra bármely Magyarországon működő vállalkozás pályázhat már megvalósult projektekkel vagy működő programokkal. A díjakat (4 kategóriában) az éves Fenntarthatósági kerekasztalbeszélgetéshez kapcsolódva adják át.

Esélyegyenlőség kategóriában 2013 után 2015-ben ismét a JOB Személyzeti Tanácsadó érdemelte ki a díjat, ezúttal a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci integrációját segítő [www.rehjob.hu](http://www.rehjob.hu) portál, Facebook-oldal és blog létrehozásával.

Tudatformálás terén pedig a Hegyvidéki Sportcsarnok és Sportközpont (MOM Sport) társadalmi felelősségvállalási tevékenysége, különösen a halmozottan hátrányos helyzetű sportolóknak rendezett versenyei kapcsán.

2017-ben ugyanezen kategóriában az Alko-soft Szolgáltató Nonprofit Bt. lett díjazott. A cég olvasást segítő eszközök magyarországi forgalmazásával, honosításával, Ingyenes Digitális Könyvtár üzemeltetésével segíti a látássérülteket, emellett kifejlesztette az eRikkancs rendszert, amely lehetővé teszi, hogy a látássérültek a nyomtatott sajtót elektronikusan tudják olvasni számítógépük segítségével.

**Összefoglalás**

Jelen tanulmány feltárta egy vállalat társadalmi felelősségvállalásának széles eszköztárát a fogyatékos személyekkel, megváltozott munkaképességűekkel való bánásmód területén a kapcsolódó tevékenységek és jó gyakorlatok felvonultatásával.

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyekkel, szervezeteikkel kapcsolatos CSR tevékenységek a vállalatoknál a legtöbb esetben szigetszerűnek tűnnek. Érzékelhető,

hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának korlátai vannak, nagyobb arányú foglalkoztatást olyan vállalat tud biztosítani, amely képes megfelelő számú alkalmas munkakört kínálni.

A vizsgált vállalat a tágan értelmezett érintettjeit bevonva valósítja meg a fogyatékkal élő, a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos CSR tevékenységét.

A jó gyakorlataik között vannak belső, és külső tevékenységek, összetett programok, együttműködések.

A tanulmány feltárta ezek kapcsolatrendszerét és tartalmát tevékenységleltárat felhasználva vezérfonalként, kevert szövegelemzési módszertant alkalmazva a téma szempontjából releváns dokumentumok és internetes tartalmak esetében.

Bemutatott olyan jó gyakorlatokat, amelyek inspirálhatnak másokat, döntéshozókat és szakembereket saját jó gyakorlatok kialakítására. A vállalat jövőképre hangolva proaktív vezető szerep betöltésére tör a vállalati társadalmi felelősségvállalás jelen tanulmányban vizsgált területein.

Korlátozásként említhető a módszertanból fakadó korlátokon túl az önbevallás szubjektivitása, ami a vállalati társadalmi felelősségvállalás kommunikációjában általánosan jellemző. További vizsgálati módszerek alkalmazása – például interjú vállalati CSR felelős szakemberrel – a témakörök teljesebb kidolgozására adhat lehetőséget. A német anyavállalat hasonló szempontok alapján történő elemzése alkalmas lehet egy szélesebb kitekintésre, további összefüggések, jó gyakorlatok bemutatására.

## Irodalom

- Althoff, S. (2007). Das Sportsponsoring der Telekom — und was dahinter steckt In: Althoff S. *Exzellentes Sponsoring*. Deutscher Universitäts-Verlag, 77-102.
- Ásványi, K. (2014). A komolyzenére irányuló CSR vállalati megítélése: Vállalati attitűdvizsgálat Q-módszerrel. *Marketing és menedzsment* 48:(1), 37-46.
- Balázs, K., Koncz, V. (2016). Metaforikus és perspektívaváltást igénylő társadalmi célú reklámok hatásvizsgálata. *Alkalmazott Pszichológia*, 16(3), 7–34.
- Barabel, M., Combes, M., Meier, O., & Nicolai, I. (2010). Perception and legitimating of CSR within a multinational firm: the case of the DEXIA Group. *Revue internationale de psychosociologie*, vol. xvi,(38), 191-208.
- Bene, Á. (2016). A CSR különleges bánásmódja *Különleges Bánásmód* 2016/2, 27-41.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, CA, Thousand Oaks
- Csapóné Riskó, T. (2016). Fókuszban az alkalmazottak, *Studia Mundi-Economica*, 3:(1) 26-39.
- Csukonyi, Cs., Máth, J., Medvés, D., & Pántya, J. (2007). Munkahelyi beillesztés a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációjában In Münnich, Á. (szerk.), *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához (25-45 o.)* Debrecen: Didakt Kkiadó
- Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 15., 1-13.
- Dajnoki, K. (2014). Fogyatékos munkavállalók beillesztésének elősegítése, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. *Taylor, Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat* VI. évf./1-2. szám No14-15., 157-168.

- Drucker, P. F. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, Vol. 26, pp.53–63.
- Faragó, T. (2015). A fenntartható fejlődés új ENSZ-programja, file:///C:/torrent/SDGsFarag%C3%B3Tibor.pdf
- Fedor, Gy., Münnich, Á., & Sipos, S. (2007). A munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata In Münnich, Á. (szerk.), *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához* (25-45 o.) Debrecen: Didakt Kkiadó
- Géring, Zs. (2017). Kevert szövegelemzési módszertan alkalmazása gazdasági és társadalmi jelenségek vizsgálatához: Online CSR-kommunikáció vizsgálata tartalomelemzéssel és diskurzuselemzéssel, *Vezetéstudomány*, 48:(4), 55-66.
- Herring, S. C. (2010). Web Content Analysis: Expanding the Paradigm. in: Hunsinger, J. – Allen, M. – Klastrup, L. (eds): *The International Handbook of Internet Research*. Heidelberg: Springer Verlag
- Kálmán, Zs., Könczei, Gy. (2002). *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris
- Kemény, P. (2015). Lépések a kiszámíthatóbb, emberséges foglalkoztatás felé. A foglalkozási rehabilitáció és a HR In: Soltész, A. (szerk.) *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeik foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*, proAbility, 93-109.
- Király, G., Dén-Nagy, I., Géring, Zs., & Nagy, B. (2014). Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok, *Kultúra és Közösség*, 5(2), 95-104.
- KSH (2012). *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*, 2011. Budapest
- Kun, A. (2009) A multinacionális vállalatok szociális felelőssége: CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás, Ad Librum, Budapest
- Kun Á. (2010). Munkahelyi szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél, In: Juhász, M. (szerk.), *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel*, Typotex Kiadó, Budapest, 243-268.
- Kurucz, O., Kemény, P. (2015) A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése In: Soltész, A. (szerk.) *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeik foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*, proAbility, 7-26.
- Luetkenhorst, W. (2004). Corporate Social Responsibility and the Development Agenda. *Intereconomics*. 39 (3), 157–168.
- Móré, M. (2012). Te csak beszélj, én könnyen beilleszkedem. A beillesztés kommunikációs összefüggései. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* IV. évf. 2. sz. (No. 8.) A-sorozat 1. Szeged, 43-50.
- Novak, M. (1996). Business as a Calling: Work and the Examined Life. *The Free Press*, NY.
- Perrini, F. (2006). SMEs and CSR Theory: Evidence and Implications from an Italian Perspective. *Journal of Business Ethics* 67., 305-316.
- Polyacskó, O. (2015). Korábbi kutatások a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról In: Soltész, A. (szerk.) *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeik foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*, proAbility, 52-62.

- Rayner, J. (2003). *Managing Reputational Risk: Curbing Threats, Leveraging Opportunities. Institute of Internal Auditors Risk Management Series*, Wiley,
- Roberts, S., Heaver, C., Hill, K., Rennison, J., Stafford, B., Howat, N., Kelly, G., Krishnan, S., Tapp, P., & Thomas, A. (2004). *Disability in the workplace: Employers' and service providers' responses to the Disability Discrimination Act in 2003 and preparation for 2004 changes.* (Letöltés: 2016.01.07.) (Web: [www.webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130314010347/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep202.pdf](http://www.webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130314010347/http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep202.pdf))
- Sperkens, J. (2017). Growth through sustainability and partnerships, Céges Társadalmi Felelősségvállalás kultúrája Európában és Magyarországon Konferencia 2017.05.12. Budapesti Európai Ifjúsági Központ
- Szabó, M., Kozicz, Á., & Ottrok, V. (2012). *AJB – 2618/2012 Jelentés* (Letöltés: 2016.02.29.) (Web: [http://tamogatoweb.hu/ekonyvtar\\_pdf/fogyatekossaggal-elok-foglalkoztatasi-helyzete.pdf](http://tamogatoweb.hu/ekonyvtar_pdf/fogyatekossaggal-elok-foglalkoztatasi-helyzete.pdf))
- Tardos, K. (2015). *Halmazódó diszkrimináció kirekesztés és integráció a munkaerőpiacon.* Szeged: Belvedere Meridionale.
- Waddock, S., Bodwell, C., & Graves S. (2002). Responsibility: The New Business Imperative. *The Academy of Management Executive* 16(2), 132–147.
- Watts, P., Holme, L. (1998). Meeting Changing Expectations - Corporate social responsibility. Geneva, *WBCSD Report*.

*Törvények, kormányhatározat*

2007. évi XCII. törvény a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló (ENSZ) egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről
2011. évi. CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (Mmtv.)
- 1025/2006.(III.23) Kormányhatározat, A munkáltatók társadalmi felelősségének erősítéséről és ezt ösztönző intézkedésekről

*Internetes hivatkozások*

- Net1: vállalat honlapja Letöltés: 2017.01.01.-2017.10.08. többszöri)
- Net2: anyavállalat honlapja Letöltés: 2017.01.01.-2017.08.01. többszöri)
- Net3: [www.ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index_en.htm)  
Letöltés: 2016.01.11.
- Net4: <http://mef.forum.hu/index> Letöltés: 2017.04.16.
- Net5: [www.salvavita.hu](http://www.salvavita.hu) Letöltés: 2016.01.19.
- Net6: <http://www.segitovasarlas.hu> Letöltés: 2017.05.26.
- Net7: <http://hotelpanda.hu/> Letöltés: 2017.05.26.
- Net8: <https://www.hatpottyos.hu/home> Letöltés: 2017.05.26.
- Net9: <http://neo-interactive.hu/> Letöltés: 2017.05.26.
- Net10: <https://www.kockacsoki.com/> Letöltés: 2017.05.26.
- Net11: [www.fbm.hu](http://www.fbm.hu) Letöltés: 2016.01.10.
- Net12: [http://www.menszt.hu/tudnivalok\\_az\\_egyesult\\_nemzetek\\_szervezeterol/fenntarthato\\_fejlodesi\\_celok](http://www.menszt.hu/tudnivalok_az_egyesult_nemzetek_szervezeterol/fenntarthato_fejlodesi_celok) Letöltés: 2017.08.01.

Net13: <https://www.youtube.com/watch?v=tESU1IKIoFE> Letöltés:2017.10.20.

Net14: <http://artman.hu/kik-vagyunk/rolunk/> Letöltés: 2017. október 14.

Net15: <http://www.suhanj.hu/> Letöltés: 2017. október 14.

Net16: <https://sokszinusegikarta.hu> Letöltés: 2017. október 14.

## Függelék

1. sz. függelék: ENSZ globális fejlődési célok (forrás: [http://www.menszt.hu/tudnivalok\\_az\\_egyesult\\_nemzetek\\_servezeterol/fenntarthato\\_fejlodesi\\_celok](http://www.menszt.hu/tudnivalok_az_egyesult_nemzetek_servezeterol/fenntarthato_fejlodesi_celok))



2. sz. függelék: Fenntarthatósági témák fontossága a vállalat érdekeltjeinek körében (a változás értéke 2016-ban az előző évihez viszonyítva). forrás: saját szerkesztés a vállalat Fenntarthatósági Jelentés 2015 és 2016 alapján

	Szabályozó	Beszállító, partner	Civil szervezet	Munkatárs	Jövő generáció	Befektető	Helyi közösség	Média	Ügyfél
A	2.0(-1.0)	3.1(+0.3)	3.0(-0.1)	3.1(+0.3)	2.8(+0.2)	2.5(+0.2)	2.3(-0.2)	3.4(+0.7)	2.6(+0.1)
B	3.0(-0.5)	3.0(+0.1)	3.2(+0.2)	3.2(+0.7)	2.6(0)	2.5(+0.2)	2.5(-0.1)	3.2(+0.8)	2.8(+0.3)
C	2.0(-0.5)	2.6(+0.1)	3.2(+0.6)	2.7(0)	2.3(-0.4)	1.9(-0.5)	1.9(-0.5)	2,5(+0.2)	2.2(-0.1)
D	1.0(-1.5)	2.7(+0.3)	3.0(+0.2)	2.4(-0.2)	2,2(-0.4)	1.6(-0.9)	2.0(-0.2)	3.0(+0.7)	2.1(-0.1)
E	3.0(+0.5)	3.0(+0.5)	2.5(+0.6)	2.2(+0.1)	2.1(+0.1)	1.8(-0.5)	1.8(+0.1)	2.2(+0.5)	2.2(+0.3)

3. sz. függelék CSR tevékenységek fogyatékosokkal, megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban (forrás: Bene, 2016. 37.o.)

