

Dániel Botond – Albert-Lőrincz Enikő

A román nyelvi kompetenciák fontossága a magyarul végzett szociális munkások munkaerő-piaci érvényesülésében

Bevezető

Az anyanyelvű oktatás problémája régiónk kisebbségi magyar politizálásának állandó napirenden lévő eleme,¹ amely nemcsak az oktatáspolitikai szintjén, de a társadalomtudományos kutatás és a hétköznapi életvilágának szintjén is tematizálva van. Az oktatási rendszer teljes vertikumát felölelő (a közbeszédben „az óvodától az egyetemig” szófordulattal illetett) magyar nyelvű képzés támogatói szerint az anyanyelvű oktatás feltétele a romániai magyarság identitása megőrzésének, versenyképes közösségé válásának, a kisebbségi oktatási intézmények az asszimiláció elleni szimbolikus és gyakorlati küzdelem eszközei.² A teljes vertikumú anyanyelvi oktatási rendszer (rendszerint többségi nemzethez tartozó) kritikusi ugyanakkor az anyanyelvű felsőoktatásban végzett magyar fiatalok hiányos román szaknyelvi tudását, a román ügyfelekkel való (vélt vagy valós) kommunikációs nehézségeket hozzák fel ellenérvként.

Az erdélyi magyar fiatalok számára valóban jelentős kérdés, hogy mennyire fontos a román nyelvtudás a munkaerőpiacon való boldogulásban. A *Mozaik 2011 – Magyar fiatalok a Kárpát-medencében* című kutatás fókuszcsoportos interjúiból az derült ki, hogy az erdélyi magyar fiatalok életkortól és régiótól függetlenül egyetértenek abban, hogy román nyelvtudás nélkül tömbmagyar térségen kívül (de egyes vélemények szerint azon belül is) nehezebb boldogulni a munkaerőpiacon. Ugyanakkor a székelyföldi fiatalok

1 Papp Z. Attila: Oktatáspolitikai koncepciók kisebbségben. *Educatio*, 2014. 1. sz., 67–80. <http://www.edu-online.eu/hu/letoltes.php?fid=tartalomSOR/2306> [letöltve 2014. június 6-án].

2 Uo.

is tisztában vannak azzal, hogy román nyelvtudásuk hiányos, és jelenlegi tudásszintjükkel nehezebben tudnak érvényesülni.³

Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a Kolozsváron, magyar nyelvű képzésben végzett szociális munkások munkaerő-piaci érvényesülésében mennyire fontosak a román nyelvi kompetenciák, a végzettek mennyire érzik hiányát ezeknek, és a román nyelvi kompetenciák fejlesztése mennyire jelenik meg elvárásként az egyetemmel, mint felsőoktatási intézménnyel szemben.

Tanulmányunk empirikus alapját egy doktori kutatás képezi, amelynek célja a Babeş-Bolyai Tudományegyetem szociális munka, illetve teológia-szociális munka szakok végzetteinek életpálya vizsgálata volt. A kutatás során az egyetem három karán rendelkezésre álló titkársági dokumentumokból (felvételi listák, valamint záróvizsga összesítők), egy saját kérdőíves felmérésből, valamint három, a szociális szférával kapcsolatos, előkutatásból származó adatokat elemeztünk. A titkársági dokumentumok a hallgatói létszámok elemzését segítették, a kérdőívünk pedig a végzettek családi állapotával, tanulmányi pályájával, karrier-habitusával, munkaerő-piaci helyzetével, szakmai pályájával kapcsolatos kérdéseket tartalmazott, és azt is vizsgálta, hogy a szociális mezőben milyen munkaadói elvárások léteznek a végzettek irányában, és a végzettek mennyire vannak tudatában ezeknek az elvárásoknak.

Kérdőívünkre a megkérdezett végzettek 40 százaléka válaszolt teljesen vagy részben, a magas visszaérkezési aránynak köszönhetően súlyozással nemre, évfolyamra, képzési formára (nappali/távoktatás) és szakokra reprezentatív mintát sikerült létrehozni.

A tanulmány elején röviden áttekintjük a kolozsvári magyar nyelvű szociális munka képzés történetét, a hallgatói létszám és a végzettek létszámának alakulását az általunk vizsgált 1997–2012-es időszakban. A későbbiekben megvizsgáljuk végzetteink szakmai pályájának néhány fontos mozzanatát: munkaerő-piaci elhelyezkedésüket, aktuális státusukat és munkahelyüket, jövedelmüket. Ezután a pályakezdők elhelyezkedési nehézségeivel foglalkozunk, majd rátérünk annak a kérdésnek a vizsgálatára, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyek a megnövekedett verseny keretei között szerepet játszanak a munkahelyszerzésben, és a későbbiekben a szakmai mun-

3 Dániel Botond: Erdélyi magyar fiatalok jövőterveinek, munkaerő-piaci helyzetének, etnikai fogyasztásának vizsgálata. In Szabó Andrea – Bauer Béla – Pillók Péter (szerk.): *Mozaik 2011 - Magyar fiatalok a Kárpát-medencében. Kutatási jelentés*. Belvedere Meridionale - Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, Szeged-Budapest, 2013, 169–198.

kavégzés során. Végül rátérünk központi kérdéseink tárgyalására, a román nyelvi kompetenciák fontosságának vizsgálatára.

A kolozsvári magyar nyelvű szociális munka képzés bemutatása

A képzés története

A kolozsvári Babeş–Bolyai Tudományegyetemen jelenleg három karon lehet alapképzésben szociális munkát tanulni: a Szociológia és Szociális Munka Karon szociális munka szakon (nappali és távoktatásos formában), a Református Tanárképző Karon és a Római Katolikus Teológiai Karon pedig valláspedagógia–szociális munka dupla szakon. Mesteri szinten két szak közül választhatnak a továbbtanulók, amelyek a Tanácsadás a szociális szolgáltatások területén, valamint a Mentálhigiéne a szociális szférában nevet viselik. Mindkettő a Szociológia és Szociális Munka Karon található.

A képzés története a rendszerváltás után kezdődött a Történelem és Filozófia Karon, amely az egyetem egyik legkomplexebb kara volt. Kezdetben a magyar diákok a román diákokkal együtt felvételiztek, a tantárgyak nagy részét viszont önállóan hallgathatták és magyarul államvizsgázhattak.⁴ Az önálló magyar nyelvű szociális munka képzés 1995-ben indult a karon, amikor a magyar nemzetiségű diákok létszáma lehetővé tette, hogy különálló csoport jöjjön létre.

A felsőoktatás bővülésével és a képzési program differenciálódásával, a kar komplexitása és az egyre magasabb hallgatói létszám miatt a különböző tanszékek kezdtek önállósodni és saját karokat létrehozni. A szociológia és szociális munka tanszékek utolsóként, 2001-ben hoztak létre önálló kart. A kar önállósodásával egyidőben távoktatásos képzés is indult.

A Református Tanárképző Kar, valamint a Római Katolikus Teológiai Kar a Babeş–Bolyai Tudományegyetem, a tanügyminisztérium és az egyházak közötti megállapodások eredményeképpen jöttek létre. Előbbi 1993-

4 A karon a kommunizmus alatt megszüntetett tanszékeket (pszichológia, pedagógia, szociológia) újraindították, és új tanszékeket is létrehoztak, amelyek a meglévő történelem és filozófia képzési programokat társadalomtudományi és humán tárgyakkal egészítették ki (szociális munka, politikatudomány, újságírás, művészettörténet). A kar az egyetem egyik legnagyobb kara volt. 1997-ben például a legtöbb magyar diák, a hallgatók közel negyede ezen a karon tanult, lásd Magyarai Nándor László – Péter László: Az egyetemről magyar diák szemmel. *Korunk*, 1997. 4. sz., 112–118. <http://korunk.org/?q=node/8&ev=1997&honap=4&cikk=6041> [letöltve 2014. június 6-án]. A magyar szakok önállósodása előtt a különféle szakokon tanuló magyar hallgatók közösen járhattak előadásokra, saját szemináriumi csoportjaik voltak, és magyar nyelven államvizsgázhattak.

ban, utóbbi valamivel később, 1996-ban. A megállapodás lehetővé tette, hogy az egyházak vallásánáraikat kettős képzéssel az egyetem keretében képezzék ki. Ennek megfelelően mindkét karon kettős szakokat indítottak (a valláspedagógiát történelemmel, magyar és idegen nyelvekkel párosítva). A református valláspedagógia-szociális munka kettős szak már a kar indulásakor, a katolikus teológia-szociális munka csoport pedig csak tíz évvel később, 2003-ban indult. Utóbbi létrehozását valószínűleg a szociális munka szakok iránti magas kereslet indokolta.⁵

A hallgatói létszám alakulása

A Babeş-Bolyai Tudományegyetemen szociális munkás (illetve teológia-szociális munkás) alapképzésre 1993 és 2009 között körülbelül 1077 személy iratkozott be.⁶ A hallgatók majdnem kétharmada szociális munka szakra nappali, illetve távoktatásos képzésre, negyede a református teológia-szociális munka szakra, tizede pedig a római katolikus teológia-szociális munka szakra jelentkezett.

1. táblázat. *A felvételizett hallgatók száma és aránya szakok és képzési formák szerint*

SZAK	Képzési forma	Személy	Arány
Szociális munka	Nappali	509	47,26
Szociális munka	Távoktatás	184	17,08
Katolikus teológia-szociális munka	Nappali	105	9,74
Református teológia-szociális munka	Nappali	279	25,90
ÖSSZESEN		1077	100

Forrás: saját szerkesztés

Egy előző tanulmányunkban a romániai felsőoktatási rendszernek a rendszerváltástól 2005-ig tartó történetében három időszakot különítettünk el. Az

5 Amint azt hamarosan számokban is látjuk, a szociális munka, illetve református valláspedagógia-szociális munka szakokon akkora volt a túljelentkezés, hogy sokan csak fizetési helyekre jutottak be, illetve évről évre próbálkoztak újravételezni, hogy ingyenes helyre kerülhessenek. A modell (református valláspedagógia-szociális munka szak) adott volt, így a már meglévő dupla szakok mellett a valláspedagógia-szociális munka szakot is elindították a karon.

6 Voltak olyanok, akik több alkalommal is beiratkoztak, így amikor felvételi helyekről beszélünk, akkor körülbelül 1133 helyet határozhatunk meg, amelyet körülbelül 1077 személy foglalt el. A titkársági névsorok alapján (ahol rendelkezésre állt) 1065 személyről tudunk, az adathiányos év esetében 12 személyre becsültük a beiratkozottak számát.

első időszak a kezdeti éveket foglalja magában (1990–1994), amelyet egy lassú, majd egy gyorsított felsőoktatási expanzió követ (1995–2000, valamint 2001–2004). Az egyes időszakokban különböző mértékű volt az állami koordináció erőssége, eltérőek voltak a felsőoktatási ellátórendszer jellemzői (ösztöndíjak, kollégiumi ellátás stb.), a hallgatói mobilitási lehetőségek. Mindezek a hallgatói létszámot is meghatározták, ugyanakkor a fiatal diplomások karrier-habitusára és életpályáira is nagy hatással voltak.⁷ A kutatás során ezt a modellt kiegészítve meghatároztunk egy negyedik időszakot is, a bolognai rendszerű képzés időszakát (a 2005 és 2009 között felvételizett évfolyamok tartoztak ide).

A szociális munka szakokon a felvételizők számának alakulása nagyjából követte a romániai felsőoktatás szerkezetváltozásait. A kezdeti évek után, a lassú expanzió szakaszában ezeken a szakokon is növekedett a hallgatók létszáma. Az időszak végére, a helyek számának a folyamatos növekedésének és a sorra induló szakoknak köszönhetően, a beiratkozottak száma 50–60 személyre emelkedett.⁸ A felvételizők számának alakulásában a leglátványosabb változást a 2001-es év hozta. Ekkor Romániában országos szinten is megnégyszereződött a helyek száma,⁹ így lett ez a BBTE-n általában és a szociális munkás képzésben is. Mindehhez hozzájárult az, hogy a Szociológia és Szociális Munka Kar ebben az évben önállósodott, és magyar nyelvű távoktatásos csoportot is indíthatott. Ennek következtében államilag támogatott, valamint tandíjköteles helyeken, nappali és távoktatásos képzésen 114-en kezdték az évet. A következő években (2001–2004) a megnövekedett keretszámokat szinte teljesen sikerült betölteni, a szociális munka szakok nagyon népszerűek voltak, évente átlagosan 100 hallgató iratkozott be, így ebben az időszakban mintegy 400 hallgató kezdte el tanulmányait. A 2004/2005-ös tanév végén a szociális munka szakokon tanuló hallgatók a BBTE-n magyarul tanuló diákok körülbelül 6,5 százalékát tették ki.¹⁰ A bolognai rendszer bevezetésével azon-

7 Csata Zsombor – Dániel Botond – Kiss Dénes – Ruszuly Emese – Sólyom Zsuzsa: Diplomás karrierpályák az erdélyi magyar fiatalok körében. *Erdélyi Társadalom*, 2009. 1. sz., 31–68.

8 Ebben az időszakban az egyetem szintjén is megduplázódott a hallgatói létszám az 1992-es évhez képest. Lásd Pásztor Gyöngyi – Péter László: Kolozsvári magyar diákok: jelen és jövő. *Korunk*, 2003. 4. sz., <http://www.korunk.org/?q=node/8&ev=2003&honap=4&cikk=7190> [letöltve 2014. június 6-án].

9 Székely-Benczédi Katalin: A gazdaság és az oktatási rendszer kapcsolata. A felsőoktatásban tanulók elhelyezkedési lehetőségei. In *Egyetemi kalauz 2003. Továbbtanulási útmutató magyar diákoknak*. RMDSZ Ügyvezető Elnöksége Oktatási Főosztálya – Corvin Kiadó, Kolozsvár–Déva, 2003, 13–16.

10 Veres Valér: Eșantionul cercetării și situația materială a studenților Universității Babeș–Bolyai din Cluj. In Mișcoiu, Sergiu (red.): *Percepții și atitudini ale studenților*

ban a szociális munka szakok iránti kereslet nagymértékben csökkent, annyira, hogy a 2008-as évet négy csoportban összesen csupán 65 személy kezdte.

Az alábbi táblázat a hallgatói létszám alakulását mutatja 1993-tól egészen a 2009-ben felvételizett és 2012-ben végzett évfolyamig. A táblázat egyaránt mutatja a helyek számát és a beiskolázott személyek számát is.¹¹

2. táblázat. *A hallgatói létszám időbeli alakulása*

Évfolyam	Nappali képzés		Távoktatásos képzés	Újrafelvételezők száma	Összesen	
	Támogatott	Költségtérítéses	Költségtérítéses		Hely	Személy
1993	9				9	9
1994	5				5	5
1995	19				19	19
1996	24				24	24
1997	25				25	25
1998	43				43	43
1999	65				65	65
2000	45			5	50	45
2001	114			3	117	114
2002	59	32	17	12	120	108
2003	62	28	14	6	110	104
2004	65	18	5	9	97	88
2005	52	13	44	2	111	109
2006	53	0	15	5	73	68
2007	57	4	24	1	86	85
2008	40	2	23	4	69	65
2009	36	2	63	3	104	101
Össz.	773	99	205	50	1127	1077

Forrás: saját szerkesztés

Universităţii Babeş-Bolyai faţă de Uniunea Europeană. Editura Fundaţiei pentru Studii Europene, Cluj-Napoca, 2007, 27-40.

- 11 A két szám közötti különbséget az újrafelvételező hallgatók adják. A felvételi rendszer lehetővé tette, hogy akik költségtérítéses helyre jutottak be, a következő évben (években) újrafelvételezzenek, és ha az új felvételin államilag támogatott helyre jutnak be, akkor átiratkoznak, megtartva előző évi tanulmányi eredményeiket. Ezért sok diák élt ezzel a lehetőséggel, hogy tandíjas helyről tandíjmentes helyre kerüljön át.

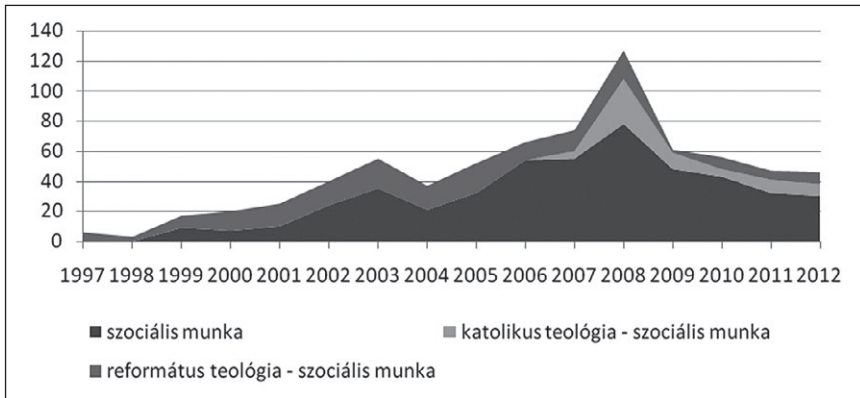
Magyarázatra szorul a 2009-es évfolyam helyzete. Említettük, hogy egy jól megfigyelhető trend, hogy a bolognai rendszer bevezetése után folyamatosan csökkent a szociális munka szakok iránti érdeklődés, a rendelkezésre álló helyek nem teltek be, csökkent a diáklétszám. A 2009-es évfolyam helyzete sem kivétel ez alól, a növekedést az adja, hogy a távoktatásos képzés új lendületet kapott. Ez a lendület a következő években megakadt, így mind a nappali, mind a távoktatásos képzésben résztvevő hallgatók száma folytatta ezt a csökkenő tendenciát.

A végzősök létszámának alakulása

A szociális munka alapképzést a hallgatók 68 százaléka fejezte be, így végül az 1077 beiratkozott személy közül 732-en végezték el sikeresen tanulmányaikat. A végzősök létszáma a kezdeti években folyamatosan emelkedett, 2002-ben már 40 személy végzett szociális munka, valamint református teológia-szociális munka szakon. A végzősök létszáma ugyanakkor nem ugrott meg a helyek számának növekedésével, mivel az oktatási expanzió hatását mérsékelte az egyre erőteljesebb lemorzsolódás.¹² Így a gyorsított felsőoktatási expanzió éveiben is csupán 40–70 személy végzett évente (immár négy szakon), később, a bolognai rendszer bevezetése után pedig 50–60 személy.

12 A lemorzsolódást illetően mind a legmagasabb, mind a legalacsonyabb végzési arányt szociális munka szakon találtuk. A nappali képzésben részt vevők háromnegyede, míg a távoktatásban részt vevő hallgatók alig több mint fele végzett. A kettős szakokon a végzősök aránya kétharmad körüli. Továbbá a lemorzsolódás jelenségében több szabályszerűséget is felfedeztünk. A nemek közötti különbségeket vizsgálva azt találtuk, hogy míg a nők körülbelül háromnegyede fejezte be sikeresen tanulmányait a szociális munka szakok valamelyikén, addig a férfiak csupán fele. Emellett a képzés finanszírozásától függetlenül mind a távoktatásos, mind a nappali képzés esetében a 2001 után felvételizett hallgatók csoportjában a lemorzsolódás nagyobb volt a gyengébb tanulmányi átlagokkal bejutó diákok között, mint azok esetében, akik magasabb bejutási átlagokkal rendelkeztek. Végül azt is tapasztaltuk, hogy a finanszírozási formának is hatása van a lemorzsolódásra: a költségtérítéses helyen lévő hallgatók között nagyobb volt, mint az államilag támogatott helyen lévők között, viszont ez a hatás csupán a tanulmányi eredményekkel együtt érvényesül. Ez a különbség ugyanis csupán azon hallgatók esetén szignifikáns, akiknek gyengébbek a tanulmányi eredményeik (az alsó kvartilisben helyezkednek el). Valószínűnek tartjuk, hogy azok a hallgatók, akik jobb tanulmányi eredményeket értek el, inkább vállalták a tandíjas képzés anyagi terhét, míg azok, akik nehezebben boldogultak és tandíjat is fizettek, inkább hajlottak arra, hogy abbahagyják a szakot.

1. ábra. *A végzősök létszámának időbeli alakulása*



Forrás: saját szerkesztés

A bolognai rendszer bevezetése erőteljes hatással volt a végzősök létszámának alakulására, mivel 2008-ban az előző rendszer végzetei egyszerre diplomáztak a bolognai rendszer első végzeteivel, ennek következtében pedig egyszerre 120 hallgató végzett. Később a végzősök száma visszatért az előző értékekre.

A szociális munka szakon végzők szakmai pályája

A következőkben röviden összefoglaljuk a szociális munka végzettek szakmai pályájának vizsgálatával kapcsolatos legfontosabb eredményeinket. Kitérünk aktuális munkaerő-piaci státusukra és jövedelmükre, valamint a munkaerő-piaci elhelyezkedésük folyamatára.

A szociális munka végzettek aktuális munkaerő-piaci helyzete

Az aktuális munkaerő-piaci státusz vizsgálatakor a legfontosabb megállapításunk, hogy a szociális munka szakok végzetei túlnyomórészt aktív munkaerő-piaci státussal rendelkeznek, többségük alkalmazottként dolgozik, és közel háromnegyedük szakmai végzettségének megfelelő munkahellyel rendelkezik.

A munkaerő-piaci aktivitás összetett kérdés, mert az aktív-inaktív (69,8 százalék, illetve 21,1 százalék) kategóriák mellett számos átmeneti helyzettel is találkoztunk. A végzettek körülbelül tizede egy köztes kategóriához tartozik, vannak közöttük, akik tanulnak vagy gyereket nevelnek, de közben valamilyen módon pénzt is keresnek (akár főállásban, akár alkalmi munkával). Így a végzettek 80 százaléka valamilyen jellegű munkát végez (főállásban, részmunkaidőben, alkalmi munkaként, feketén stb.), 14,2 százaléka

gyereket nevel, további 10,7 százaléka tanul, míg *a munkanélküliek aránya csupán 4,2 százalék*. Amint említettük, többségük alkalmazottként dolgozik, az önfoglalkoztatók aránya csupán 2,3 százalék.

A munkahellyel rendelkező válaszadóink közel háromnegyede valamely szakmai végzettségének megfelelő munkahelyen dolgozik. *A szociális munkásként dolgozók aránya 54,7 százalék*. Ez az arány körülbelül 10 százalékkal magasabb a távoktatásos végzettek között, mint a nappalisok között, ami azt a jelenséget tükrözi vissza, hogy a távoktatásos képzésre beiratkozó és azt sikeresen elvégző személyek között többen vannak olyanok, akik már szociális munkásként vagy ahhoz közel álló munkakörben dolgoznak, még mielőtt belépnének a felsőfokú képzésbe. A különbség ugyanakkor statisztikailag nem szignifikáns, csupán jelzésértékű. Azt is érdemes kiemelni, hogy a kettős szakokon végzettek kisebb arányban (körülbelül 6 százalékkal kevesebben) dolgoznak szakmán kívül, mint a szociális munka szakot végzettek, tehát valóban hasznát veszik dupla képesítésüknek. Közülük viszont elég sokan inkább hitoktatóként helyezkednek el, a szociális munkásként dolgozók aránya a kettős szakot végzettek között alacsonyabb (41,7 százalék *a szociális munka szakosok 60 százalékos arányához képest*).

Végül szintén fontos eredmény, hogy végzetteink körülbelül háromnegyede él jelenleg Romániában (76,87 százalék) és negyede külföldön (23,13 százalék), közülük a legtöbben Magyarországon (9,25 százalék), az Egyesült Királyságban (4,98 százalék) és Németországban (3,91 százalék) élnek.

A végzettek jövedelme

A Romániában élő válaszadók átlagosan havi 1099 lejt keresnek. A kutatás egyik fontos eredménye, hogy jelzésértékű különbséget találtunk a végzettek jövedelme között aszerint, hogy milyen szakmai területen dolgoznak. A legtöbbet azok keresnek, akik valamilyen más szakmai végzettségüknek megfelelő munkahelyen dolgoznak (havonta átlagosan 1495 lejt), a szakmai végzettségüknek nem megfelelő munkahelyen dolgozók havonta átlagosan 1251 lejt keresnek, míg a szociális munkásként dolgozók csupán 1063 lejt. Tehát a Romániában élő végzetteink közül éppen azok rendelkeznek a legalacsonyabb jövedelemmel, akik szociális munkásként dolgoznak. A különbségek statisztikailag nem szignifikánsak, de jelzésértékűek, és megegyeznek a temesvári végzettekkel kapcsolatos eredményekkel is, amelyek szerint szintén a szociális munkás végzettségüknek megfelelő munkahelyen dolgozók kerestek a legkevesebbet a végzettek között.¹³

13 Baciú, Elena-Loreni – Lazăr, Theofild-Andrei: Skills Supply and Skills Demand Among Youth: Object of Concern or Object of Hope? *Revista de Asistență Socială*, 2011. 4. sz., 1-19.

Ugyanakkor a szociális munkásként dolgozók között igen jelentős jövedelembeli különbségek vannak attól függően, hogy milyen beosztásban és milyen munkáltatónál dolgoznak. A vezetők ugyanis szignifikánsan többet keresnek, mint az alkalmazottak, átlagosan mintegy 200 lejjel, az alkalmazottak átlagos fizetése 989 lej, míg a vezetőké 1189 lej. Az egyes intézménytípusok között is szignifikáns különbséget találunk az alkalmazottak fizetését illetően: az oktatási intézményekben dolgozók átlagosan havi 601,50 lejt, a helyi önkormányzatoknál dolgozók 833 lejt, a nonprofit szervezeteknél dolgozók 1175,94 lejt, míg a megyei intézményeknél dolgozók 1226,66 lejt keresnek ($F=4,172$; $p=0,015$). A vezetők esetében nem találtunk szignifikáns különbséget. Mindezeket az eredményeket azonban kellő óvatossággal kell kezelni, mivel a vizsgálatokat alacsony esetszám mellett tudtuk csak megvalósítani.

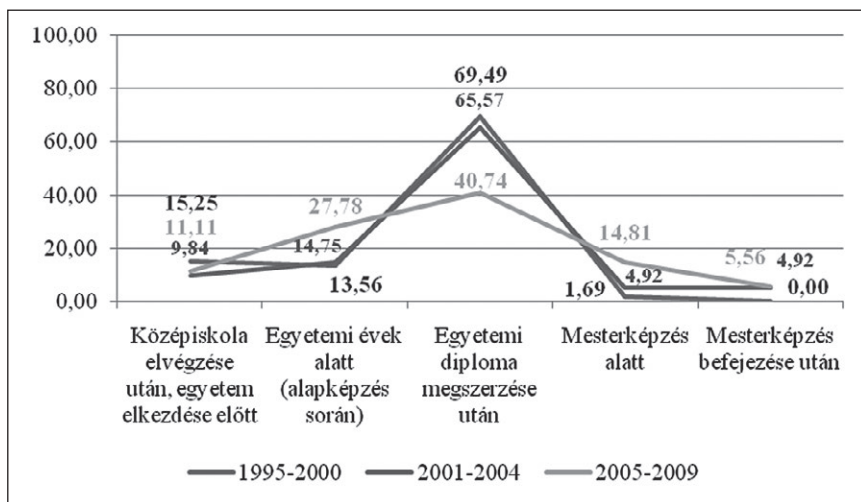
A végzetek munkaerőpiacra való kilépése

A szociális munka szakokat végzetek munkaerőpiacra való kilépésének vizsgálatakor azt láttuk, hogy az elmúlt években megváltozott a szociális munka szakokat végzetek munkaerőpiacra való kilépésének mintázata.

Az 1995–2000 és a 2001–2004 között felvételizettek korosztályában a hallgatók többsége a klasszikus karrierpályát követve az egyetemi alapképzés befejezése után állt munkába. Viszonylag kevesen voltak azok, akik már egyetemi felvételi előtt dolgoztak volna. Ezekben az években a mesterképzésre is kevesebben iratkoztak be, mint a későbbiekben, így azok aránya is alacsonyabb volt, akik csupán mesterképzés alatt vagy annak befejezése után kezdtek dolgozni. Ezzel szemben a bolognai rendszer bevezetése után felvételizett kohorsz nappali képzést végzett tagjai teljesen más mintát mutattak a munkaerőpiacra való belépés tekintetében, mint elődeik: körülbelül hasonló arányban vannak azok, akik már egyetemi felvételijük előtt dolgoztak, viszont megnövekedett azok aránya, akik már egyetemi tanulmányaik alatt munkába álltak. A végzetek többsége ezen korosztály esetében is egyetemi diplomájának megszerzése után kezdett dolgozni, azonban egyre többen lettek azok, akik önszántukból vagy kényszerűségből, csupán mesterképzés alatt vagy mesterképzés befejezése után szereztek első munkahelyüket.¹⁴

14 A jelenség mögött több tényezőt is találunk. Egyrészt a bolognai rendszer hatására átalakult a képzés struktúrája. A korábbi rendszerhez képest, amikor négyéves volt az alapképzés és egyéves a mesterképzés, az alapképzés időszaka egy évvel lerövidült. A fiatalok egy része túl rövidnek tartja ezt az időt, ezért akár a szakmai kompetenciáinak és tudásának fejlesztése érdekében, akár ifjúsági életszakaszának meghosszab-

2. ábra. A szociális munka végzettek munkaerőpiacra való kilépése, a különböző kohorszok összehasonlítása alapján (nappali képzésben végzett hallgatók)



Forrás: saját szerkesztés

Mindhárom korosztályt vizsgálva azt mondhatjuk, hogy azoknak, akik közvetlenül egyetemi diplomájuk megszerzése után kezdtek dolgozni, 57 százaléka talált egyből szociális munkás végzettségének megfelelő munkahelyet, 8 százaléuk pedig hitoktatóként, további 5 százaléuk más alapképzésben szerzett végzettségének megfelelő munkahelyen kezdte pályáját. A végzettek körülbelül negyede (23 százaléka) nem talált szakmai végzettségének megfelelő munkahelyet, így más területen helyezkedett el. Az elhelyezkedéshez átlagosan öt hónapra volt szükségük, a végzettek kétharmada négy hónapon belül sikeresen munkát talált.

Eredményeink azt mutatták, hogy a 2008–2012 között végzett szociális munkás hallgatók nehezebben tudnak állást találni a szociális szférában,

bítása érdekében mesterképzésen folytatja tanulmányait. Közülük azok, akik tehetik és szeretnék, már mesterképzés alatt munkába állnak. Másrészt viszont, amint azt az elhelyezkedéssel kapcsolatos további eredményekből is látni fogjuk, egyre nehezebb a munkaerőpiacon való elhelyezkedés, ezért a fiatalok egy része gyakorlatilag a munkanélküliség elől menekülve marad a felsőoktatásban. Lásd Galasi Péter – Timár János – Varga Júlia: *Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon*. Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest, 2001; és Krahn, Harvey – Lowe, Graham S.: *School-to-Work Transitions and Postmodern Values: What's Changing in Canada?* In Heinz, Walter R. (ed.): *From Education to Work: Cross-National Perspectives*. Cambridge University Press, New York, 1999, 260–283.

mint elődeik, így egyre nagyobb versenynek vannak kitéve. Elsősorban megnövekedett a diplomázás utáni elhelyezkedéshez szükséges időszak hossza, a legutóbbi kohorsz végzettei ugyanis körülbelül három hónappal lassabban találtak munkát, mint az előző kohorsz tagjai, így már átlagosan több mint hét hónapra volt szükségük a munkahelytaláláshoz. Másodsorban munkaerő-piaci státusuk is gyengébb, mint elődeiké: nemcsak a tanulók között vannak felülreprezentálva, hanem a munkanélküliek és az alkalmi munkából élők csoportjában is. Ugyanakkor a meghatározott idejű munkaszerződéssel rendelkezők között is magasan a legnagyobb arányban található meg (19,63 százalék). Ennek oka valószínűleg az, hogy sokan éppen az előző kohorszokhoz tartozó személyek „helyén” dolgoznak, akik éppen gyereknevelési szabadságon vannak. Harmadsorban a nehezebb elhelyezkedést mutatja, hogy ahogy haladunk a későbbi kohorszok felé, úgy csökken a szociális munkás végzettségnek megfelelő munkahelyen dolgozók aránya 68,3 százalékról 53,8, majd pedig 47,4 százalékra, a szakmán kívül dolgozók aránya viszont nő. A különbség jelentős, de csupán jelzésértékű. Szignifikáns viszont az a különbség, amely a szociális munkásként dolgozók és a szakmán kívül dolgozók átlagéletkora között mutatkozik (30,87 év, a 29,15 évhez képest), ami azt jelzi, hogy a szakmán kívül dolgozók fiatalabbak, mint a szociális munkásként dolgozók.

A szociális munkás végzettek elhelyezkedési lehetőségei

A szociális munkás végzettek számára az elsődleges munkaerőpiacot a szociális ellátórendszer jelenti. A szakirodalomban egyetértés van arról, hogy a modern társadalmakban felmerülő szükségletek (beleértve természetesen a szociális szükségleteket is) intézményi ellátása az állam, a piac és a nonprofit szektor intézményei révén történik.¹⁵ Természetüknél fogva a szociális problémahelyzetek nem tudják piaci szolgáltatások tárgyát képezni, ezen szolgáltatások fenntartása gazdaságilag általában nem rentábilis egyetlen piaci szereplőnek sem, így ezen problémák megoldása elsődlegesen az állam feladata. A jóléti állam válsága miatt azonban az államok kezdtek fokozottabb mértékben élni a nonprofit szektor korrekciós funkciójával (olyan szükségletek kielégítését végzi el, amelyet valamilyen okból kifolyólag sem az állam, sem a piaci szereplők nem látnak el), sőt hatékonysági

15 Kiss Dénes: *Romániai magyar nonprofit szervezetek - 2009-2010. A szervezetek adatbázisának bemutatása és a nonprofit szektor szociológiai elemzése*. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet Műhelytanulmányok a romániai kisebbségekről sorozata, Kolozsvár, 2010. 37. sz.

megfontolásokból egyes társadalmi szolgáltatások ellátását nagymértékben át is ruházzák a civil szervezetekre.¹⁶ E finanszírozás-politika következtében a civil szféra egy része sajátos szolgáltatói szférává válik, professzionális nonprofit szervezetek alakulnak ki, amelyek a finanszírozási feltételekhez igazodva a legkülönbözőbb feladatokat is felvállalják. Különösen igaz ez a szociális szférára, ahol az állam előszeretettel ruhazza át a feladatokat nonprofit szervezetekre. A romániai szociálpolitikában ezt a folyamatot az államilag akkreditált szociális szolgáltatások megjelenése jelzi. A szociális ellátórendszer működéséről szóló törvény szerint a szociális szolgáltatások a szolgáltató jogi helyzete szerint lehetnek állami vagy magánszolgáltatások, a szociális szolgáltatók pedig lehetnek állami intézmények, civil szervezetek, cégek, egyházak vagy akár magánszemélyek is, viszont csak akkreditált szociális szolgáltatók működtethetnek szolgáltatásokat (2011/292-es számú szociális törvény 37., 38. cikkely).

A szociális ellátórendszer nagy részét tehát az akkreditált szociális szolgáltatások képezik, és ezáltal ezek azok, amelyek a szociális munkások számára a munkahelyek legnagyobb részét biztosítják.¹⁷ A Szociális, Családügyi és Munkaügyi Minisztérium elektronikus nyilvántartásában 2013. augusztus 5-én 6162 akkreditált szolgáltatás szerepelt, beleértve az állami, önkormányzati, piaci és nonprofit háttérű szolgáltatásokat is. Ezen szolgáltatások 65,1 százaléka alkalmaz szociális munkásokat.¹⁸ Ugyanakkor azt is tudjuk, hogy Romániában 2010-ben 5961 szociális tevékenységű nonprofit szervezet működött, nem számolva a szocio-medikális szolgáltatásokat nyújtó szervezeteket. Ezek a szervezetek 16 480 személyt foglalkoztattak.¹⁹ Doktori kutatásunk keretében egyik előkutatásunk célja pontosan az volt,

16 Ágh Attila: Civil társadalom és korai konszolidáció az EU-csatlakozás jegyében Magyarországon. In *Magyar és európai civil társadalom*. MTA RKK, Pécs, 1999; valamint Tvedt, Terje: *Angels of Mercy or Development Diplomats?* Oslo, 1997; idézi Kiss: i. m. és Kiss Dénes: Az erdélyi magyar civil szféráról. *Civil Szemle*, 2006. 2. sz., 139–155.

17 A szociális szolgáltatások akkreditálása Romániában korántsem teljes körű, még nagyon sok olyan helyi önkormányzat van, amely nem akkreditáltatta szolgáltatásait, miközben szociális munkásokat alkalmaz, ugyanígy az erdélyi magyar nonprofit háttérű szociális szervezetek között is találunk olyanokat, amelyeknek vannak alkalmazottaik, de nem akkreditáltatták szolgáltatásaikat. A 2013-as kutatásunk eredményei szerint az akkreditált szociális szervezetek a foglalkoztatottak 91,53 százalékát alkalmazzák, a többiek más szervezeteknél dolgoznak.

18 Dániel Botond: Az erdélyi magyar nonprofit háttérű szociális szféra szociológiai jellemzői. *Civil Szemle*, 2014. 1. sz., 83–107.

19 Dima, Gabriela: *Serviciile sociale în România. Rolul actorilor economici sociale*. Institutul de Economie Socială, București, 2013.

hogy felmérjük a romániai magyar nonprofit háttérű szociális szervezeteket, mivel szerettünk volna egy pontos képet kapni a szociális munka szakos végzettek azon potenciális munkaadóiról, amelyek a nonprofit szervezetek köréből kerülhetnek ki. A Kolozsvári Nemzeti Kisebbségkutató Intézet 2009-es adatai, különböző civil szervezeti katalógusok, a szervezetek honlapjai, valamint a válaszadóinktól származó adatok segítségével sikerült megbecsülni a romániai magyar szociális tevékenységű nonprofit szervezetek számát és foglalkoztatási potenciálját. A vizsgálat során 223 szervezetet sikerült megtalálni, amelyek becsléseink szerint 1500 főállású alkalmazottal rendelkeznek (ezek természetesen nem mind szociális munkások). A legnagyobb foglalkoztatók listáját a Gyulafehérvári Caritas vezeti, amely 540 személynek ad munkát, öt követi a Szatmári Caritas 200 személlyel, a Diakónia Keresztyén Alapítvány 165 személlyel és a Dévai Szent Ferenc Alapítvány 102 személlyel.²⁰

Ami a vizsgált három szakon végzett hallgatók konkrét munkahelyeit illeti, az eredményeink azt mutatják, hogy a szociális munkásként dolgozók közel fele (46,8 százaléka) nonprofit háttérű szociális szervezeteknél dolgozik. A második legnagyobb foglalkoztatók a helyi önkormányzatok, a harmadikok pedig a megyei intézmények. Ők együtt a végzettek negyedének adnak munkát.²¹ A szociális munkásként dolgozók több mint fele (52,6 százalék) a nagy szociális szolgáltatóknál dolgozik (amelyeknek több mint 50 alkalmazottjuk van), további negyede (26,4 százalék) pedig közepes méretű szolgáltatóknál. Leginkább alkalmazotti státusban vannak (55,1 százalék), de jelentős azok aránya is, akik valamilyen szintű vezetői (leginkább középvezetői) státust töltenek be (43 százalék).

A román nyelvi kompetenciák fontossága az elhelyezkedésben és a szakmai munka során

Mielőtt rátérnénk tanulmányunk központi témájára, a román nyelvi kompetenciák fontosságára a szociális munkások elhelyezkedésében és szakmai munkájában, röviden tekintsük át kutatásunk fő eredményeit a szociális munkások munkaerő-piaci sikerességét meghatározó tényezőkkel kapcsolatosan. Sajnos a terjedelmi keretek nem engedik ezek bővebb kifej-

²⁰ Dániel: i. m.

²¹ Ha a teljes népességet nézzük, nem csak a szociális munkásként dolgozókat, akkor a végzettek legnagyobb arányban valamilyen nonprofit szervezetnél dolgoznak (27,04 százalék), ezt követik a magáncégek (23,47 százalék), majd a különböző állami szolgáltatók (helyi, illetve megyei szintű, oktatási, egészségügyi, szociális intézmények).

tését, viszont néhány mondatban összefoglalhatjuk főbb következtetéseinket.

Kutatásunk eredményei azt mutatták, hogy a szociális munkások szakmai karrierjének sikerességében fontos szerepet játszanak a tanulmányi eredmények, beleértve az egyetem alatti és utáni aktív tapasztalatszerzést (szakmai tevékenységgel, önkénteskedéssel, továbbtanulással, folyamatos önképzéssel együtt). A tanulmányi eredmények ugyanis előrejelzik a munkaerő-piaci sikerességet, mégpedig abban, hogy a végzettek mennyi ideig kénytelenek munkanélküliek lenni, oklevelük megszerzése után milyen gyorsan tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, valamint abban is, hogy sikerül-e szakmai végzettségüknek megfelelően elhelyezkedniük. A munkahelyen elért vezető pozíció azonban nem feltétlenül a tanulmányi eredmények függvénye, sokkal inkább a karrier-habitus határozza meg, amint azt a vezetők és beosztottak karrier-habitusai között létező különbségek jelzik. A habituális különbségek mögött pedig valószínűleg családi-származási különbségek állnak. Továbbá azt is láttuk, hogy az iskolai teljesítménynek nincs közvetlen hatása a jövedelmi szintre. A fizetést elsősorban az határozza meg, hogy az illető személy alkalmazott vagy vezető beosztásban dolgozik, illetve milyen fenntartású intézménynél van a munkahelye.

Témánk szempontjából az egyik legfontosabb kérdés az lett volna, hogy van-e összefüggés a végzettek román nyelvi kompetenciái és munkaerő-piaci sikerességük között. Sajnos a kutatás tervezésekor ezt a szempontot nem vettük figyelembe, így a kérdőívünk nem tartalmazott olyan kérdést, amely segítségével ez megállapítható lett volna. Választ tudunk adni viszont arra, hogy mennyire fontos szempont az alkalmazás során a román nyelvtudás, milyen mértékben van szükségük a Romániában szociális munkásként dolgozó végzetteinknek munkájuk során román nyelvi kompetenciákra, probléma-e a román nyelvtudás hiánya a végzettek körében, milyen felkészítést kaptak román nyelvtudás terén az egyetemen, illetve egyáltalán, az egyetemről várják-e el ezeknek a kompetenciáknak a fejlesztését.

A román nyelvtudás fontossága az alkalmazás során

Kutatásunk során arra voltunk kíváncsiak, hogy a szociális szférában a munkaadók milyen elvárásokat fogalmaznak meg a szociális munka szakot végzettek irányában, az álláshirdetésekből megjelenő elvárások összhangban vannak-e a munkaadók implicit elvárásaival, illetve a végzettek mennyire vannak tudatában ezeknek a munkaerő-piaci elvárásoknak.

A munkáltatói elvárásokat a 2013 első félévében megjelent 15 álláshirdetés, valamint végzetteink válaszai alapján vizsgáltuk. Válaszadóink között

25 olyan személyt találtunk, akik életpályájuk során voltak olyan helyzetben, hogy szociális munkásokat alkalmaztak, ők jelölték meg, hogy az alkalmazás során milyen szempontokat tartanak fontosnak. Vizsgáltuk az álláshirdetésekből megjelenő elvárások és a munkaadók által megfogalmazott elvárások közötti összhangot, és azt is, hogy az egyetemünkön végzett szociális munkások (akik eddig csupán álláskeresőként voltak jelen a munkaerőpiacon) mit gondolnak a munkaadói elvárásokról. Az álláshirdetések vizsgálatát azért tartottuk fontosnak, mert mind az első, mind az aktuális állások esetében a legtöbb végzettünk álláshirdetés útján jutott álláshoz (40,88 százalék, valamint 35,91 százalék).²²

Egy nemzetközi összehasonlító kutatás során, az egyes országok esetében Shavit és Müller az intézményi kontextus két típusát különböztették meg. A képesítési tér (*qualificational space*) fogalmát használták azon országokban, ahol az oktatási rendszer inkább vokacionális képességeket ad át, és szervezeti térről (*organizational space*) beszéltek azokban az országokban, ahol az oktatási rendszer inkább az általános képességek átadására irányult. A képesítési térnek nevezett országokban a munkaadók figyelembe veszik a vokacionális képességeket mind a munkahelyek kialakításakor, mind pedig alkalmazáskor. A munkába állás körülményeinek egyik legfontosabb előrejelzője az iskolai teljesítmény. A szervezeti térnek nevezett országokban az oktatási rendszer nem kapcsolódik annyira szorosan a munkaerőpiachoz, az egyének az oktatási rendszerben az általános képességeket szerzik meg, így a szakspecifikus képességeket a munkahelyen sajátítják el. Ennek következtében könnyebben mozognak a munkaerőpiacon, munkahelyváltáskor az intézményes oktatás idején befektetett humántőkéjük nem veszít értékéből.²³

Mind az álláshirdetéseket, mind a munkaadói elvárásokat vizsgálva azt találtuk, hogy a munkaadók inkább általános kompetenciákat soroltak fel, valamint azoknak adtak magasabb pontszámot. Az álláshirdetésekből olyan általános képességek voltak a leggyakoribbak, mint a nyelvtudás, a számítógépezési ismeretek és különböző munkakészségek (jó szervezői készség, önálló munkavégzésre való készség stb.). Azonban az is látszott, hogy az állásért folytatott versenyben előnyt jelentenek a szakmai tapasza-

22 A második legfontosabb módja az álláshoz jutásnak a személyes kapcsolatok voltak (35,91 százalék az első állás esetén, 26 százalék az aktuális esetén), a maradék negyedrészen további tíz tényező osztozik.

23 Shavit, Yossi – Müller, Walter (eds.): *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destination*. Oxford University Press, Oxford, 1998.

latok. Ebben a részben nagyon hangsúlyosan jelen vannak a meghirdetett állás, munkaterülethez kapcsolódó szakmai kompetenciák és a tapasztalat. Ez egyes esetekben általánosan van megfogalmazva („tapasztalat és képzettség a szakterületen”), más esetekben egészen konkrétan (csoportvezetési tapasztalat, jártasság a romákkal való munkában, roma gyerekekkel való foglalkozásban szerzett tapasztalat, családterápiás tapasztalat, pedagógiai végzettség és gyakorlat, szakmai jogszabályok ismerete, csapatmunkában/vezetésben való jártasság, pályázatírásban való jártasság, készség vagy nyitottság ennek elsajátítására, projektmenedzsmentben szerzett tapasztalatok, hivatalokkal való kommunikációs készség).

A munkáltatói elvárások között szintén az általános képességek voltak a vezető helyeken, a 28 szempontból álló lista első hat helyén mind olyan képességek találhatók, amelyek bármely más szakma elváráslistájának élén szerepelhetnének. A szociális munka szakmára jellemző képességek, amint azt az alábbi táblázatban is láthatjuk, a hetedik, tizenegyedik, tizenhetedik, tizenkilencedik helyen szerepelnek. A vizsgálat során a 28 tényezőtől 8 faktort tudtunk elkülöníteni.²⁴ Amikor a lenti tényezőket faktorokba sűrítve vizsgáltuk, azt találtuk, hogy első helyen a munkakompetenciák találhatók, ezt követte a román nyelvtudás, illetve az általános kompetenciák és a szakmai kompetenciák, közel azonos értékekkel.

3. táblázat. Az egyes kompetenciák fontossága az alkalmazás során a munkaadók szerint

	Kompetencia, szempont	faktor	átlag
1	önálló munkavégzés képessége	munka-kompetenciák	9,76
2	elhivatottság, elkötelezettség	munka-kompetenciák	9,72
3	csapatban való munkavégzés képessége	munka-kompetenciák	9,64
4	kommunikációs készségek	munka-kompetenciák	9,52
5	számítógépezési ismeretek	általános kompetenciák	9,08
6	jó munkabírási	alkalmazotti kompetenciák	9,00
7	tervek készítésével kapcsolatos tudás	szakmai kompetenciák	8,80
8	folyamatos önképzés	munka-kompetenciák	8,76
9	stratégiai gondolkodás, tervezői és szervezői képességek	menedzsment kompetenciák	8,76

24 A KMO érték 0,841, ami jó értéknek számít a faktoranalízis szempontjából. Megnéztük a változók közötti függetlenséget is, a Bartlett-teszt 0 valószínűséget ad a változók függetlenségére vonatkozóan. A kommunalításokat vizsgálva szintén jó eredményeket kaptunk, a kommunalítások értékei 0.431 és 0.844 között voltak, átlaguk 0.725 volt.

10	román nyelv ismerete	román nyelvismeret	8,60
11	módszertani tudás	szakmai kompetenciák	8,56
12	mentálhigiénés tudás	szakmai kompetenciák	8,36
13	elvégzett szakmai képzések	tanulmányok, képesítések	8,16
14	egyetemi diplomák	tanulmányok, képesítések	8,08
15	autóvezetői tudás	általános kompetenciák	7,96
16	rugalmasság (hajlandóság a túlórára)	alkalmazotti kompetenciák	7,95
17	jogszabályok ismerete	szakmai kompetenciák	7,84
18	idegen nyelv ismerete	általános kompetenciák	7,80
19	elméleti tudás	szakmai kompetenciák	7,76
20	jó megjelenés	alkalmazotti kompetenciák	7,60
21	önkéntes tapasztalatok	tapasztalatok és kapcsolatok	7,56
22	szakmai kapcsolatok	tapasztalatok és kapcsolatok	7,52
23	pénzügyi ismeretek, projektmenedzsment, pályázatírás	menedzsment kompetenciák	7,48
24	szakmai tapasztalat, rutin	tapasztalatok és kapcsolatok	7,48
25	ajánlások	alkalmazotti kompetenciák	7,44
26	engedelmesség	alkalmazotti kompetenciák	6,84
27	külföldi tapasztalatok (ösztöndíjak, tanulmányok)	tapasztalatok és kapcsolatok	5,20
28	szakmai kollégiumban való tagság	tapasztalatok és kapcsolatok	5,16

Forrás: saját szerkesztés

A munkáltatói elvárásokat vizsgálva tehát azt találtuk, hogy az álláshirdetésekből nyíltan megjelenő elvárások végeredményben összhangban vannak a munkaadók elvárásaival, hiszen azok az általános és munkakompetenciák közül kerülnek ki a leginkább, valamint a román nyelvtudást hangsúlyozzák. A szakmai tapasztalatok és a szakmai kollégiumhoz való tartozás csupán néhány álláshirdetésben jelent meg követelményként, a munkáltatói elvárásoknál is ez a faktor szerepel az utolsó helyen. A kötelező feltételeknél inkább általános kompetenciákat találunk. Azonban az is látszik, hogy a szakmai tapasztalatok is kívánatosak, igaz, csak az „előnyt jelent” résznél találkozunk velük hangsúlyosan. Itt mind a kompetenciák, mind pedig a szakmai tapasztalatok szerepelnek.

A vizsgálat során néhány munkáltató megerősítette, hogy a jelentkezők kiválasztásakor elsődlegesen valóban általános kompetenciák és személyiségjegyek alapján választják ki a jelentkezőket. Preferenciáikat azzal indokolták, hogy a szociális munka egyes szakterületei annyira sajátos tapasztalatokat igényelnek, hogy ezek a szakmai tapasztalatok nehezen vihetők át

egyik állásból a másikba, így a munkaadók nem is várják el a jelentkezőktől ezeket. Láthatjuk, hogy az álláshirdetésekből is csak a konkrét célcsoport-hoz, szociális problémához kapcsolódó szakmai tapasztalat, karriertőke jelent előnyt.

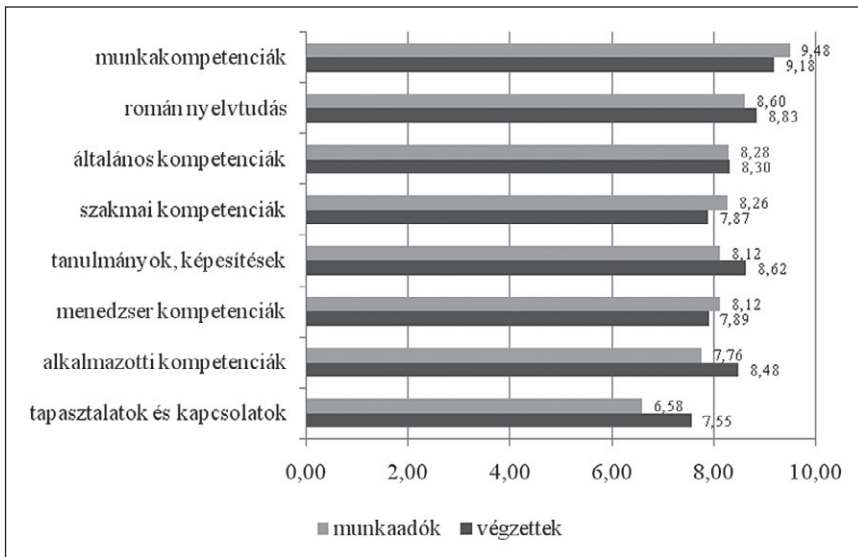
Eredményeink továbbá azt is megmutatták, hogy a *munkavállalók viszonylag pontosan ismerik a munkaadói elvárásokat*. Nagyon helyesen feltételezték a munkakompetenciák, illetve a román nyelvtudás fontosságát, hiszen ők is ennek a két tényezőnek adták a legnagyobb pontszámot, a következő két helyen viszont a tanulmányok és képezések, valamint az alkalmazotti kompetenciák találhatók, amelyeket jóval felülértékeltek a munkaadókhoz képest. A rangsorban az általános, a menedzser-, illetve a szakmai kompetenciák következnek, utóbbiak fontosságát valamivel alulértékelték a végzetek pontszámában, rangsorban pedig igen komoly mértékben, hiszen ezek, az értékelések alapján, csupán az utolsó előtti helyre kerültek. Utolsó helyen a végzeteknél is a tapasztalatok és a kapcsolatok állnak, igaz, sokkal nagyobb átlagpontszámmal, mint a munkaadóknál.

Itt jegyeznénk meg, hogy a munkavállalók esetében jól kivehető a „vállalati világra” jellemző, alkalmazotti karrier-habitus. A Iellatchich–Mayrhofer–Meyer-féle modellben a szerzők a bourdieu-i habitus- és mezőelméletet alkalmazzák a karrierpályák jellemzésére. A karrier-mezők négy típusát különítették el. Az egyes karrier-mezőket két dimenzió mentén osztályozták: az egyik a munkaadó és a munkavállaló közötti függőség mértéke, a másik a munkahely stabilitása. A különböző típusú karrier-mezőkre különböző karrierlogikák és a tőkefajták eltérő kombinációja jellemző. A „vállalati világra” (eredetiben: *company world*) a hagyományos szervezeti karrierpályák jellemzők, magas a függőség, ugyanakkor a munkahelyi stabilitás is. A vállalati világban a munkaerő rekrutációja a belső munkaerőpiac szabályai szerint történik, ami azt jelenti, hogy a vállalatba rendszerint csak alulról lehet bekerülni, általában egyenesen az iskolából vagy egyetemről, a munkahelyi előmenetel jól meghatározott szabályok szerint történik, leggyakrabban a senioritás-elv (a vállalatnál eltöltött régiség) alapján. A munkahelyi biztonság foka magas, ezért az alkalmazottak nagymértékben lojálisak az intézményhez, hosszú időt töltenek a szervezetben.²⁵ Ez az alkalmazotti kompetenciák (jó munkabírási, engedelmesség, hajlandóság a túlórára, jó megjele-

25 Lásd Iellatchich, Alexander – Mayrhofer, Wolfgang – Meyer, Michael: *The Field of Career. Towards a New Theoretical Perspective*. Paper submitted to European Organisation Studies Group, 17th colloquium, „The Odyssey of Organising”, Subtheme 14: Career as an odyssey. Lyon, France, July 5-7, 2001. Forrás: http://www.wu-wien.ac.at/project/vicapp/field_car.pdf [letöltve 2014. június 6-án].

nés, ajánlások) túlhangsúlyozásában jelenik meg, valamint az egyetemi diplomák és szakmai képezések szerepének a felülértékelésében. A szociális mezőben a munkáltatók viszont nem is annyira az alkalmazotti habitust értékelik, sokkal inkább a jó munka-kompetenciákat, valamint az elhivatottságot és a folyamatos szakmai önképzést.

3. ábra. *Az egyes kompetenciák fontossága az alkalmazás során a munkaadók és a végzettek szerint*



Forrás: saját szerkesztés

A román nyelvi kompetenciák fejlettsége tehát viszonylag fontos tényező az alkalmazás során. Ha egyenként vizsgáljuk a kompetenciákat, akkor a 10. legfontosabb alkalmazási szempontot jelenti, viszont ha faktorokba sűrítve, akkor a második legfontosabb tényezőt a munka-kompetenciák csoportja után.

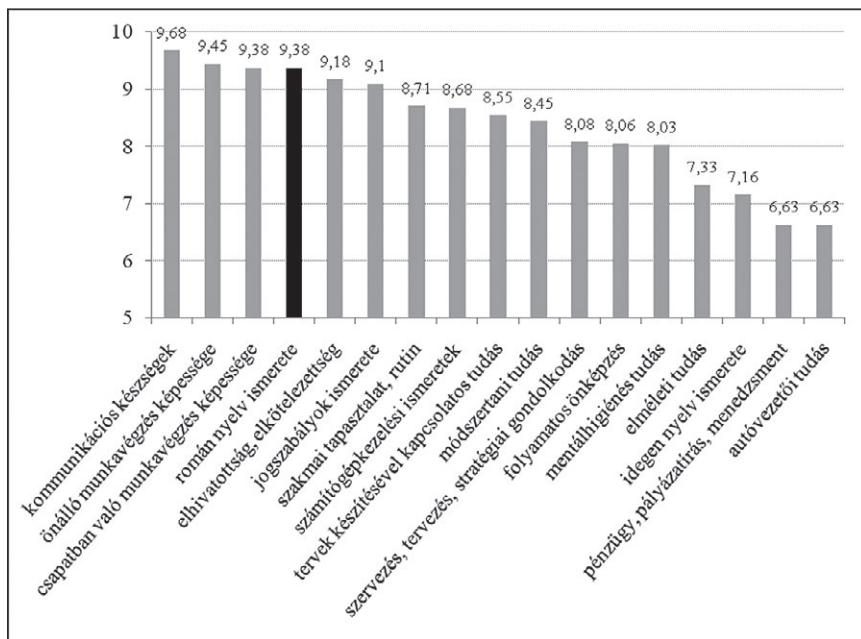
A román nyelvi kompetenciák fontossága a szakmai munkavégzésben

Az egyetemünkön végzett szociális munkásokat arról is megkérdeztük, hogy szakmai munkájuk során milyen mértékben van szükségük bizonyos kompetenciákra. A felsorolt kompetenciák egy része megegyezett azokkal, amelyeket az állásinterjúk kapcsán kérdeztünk meg egy későbbi kérdésben.

A kérdésre 66 olyan személy válaszolt, akik Romániában szociális munkás végzettségüknek megfelelő állásban dolgoznak. A tízpontos skálán,

ahol a tízes jelentette a „nagyon fontos” fokozatot, a felsorolt kompetenciák átlagosan 8,38 pontra voltak értékelve. A legfontosabb 9,68 pontot, a legkevésbé fontos pedig 6,63 pontot kapott. Amint az az alábbi ábrán is látszik, a legfontosabb kompetenciák a kommunikációs készségek és az önálló munkavégzés képessége voltak, ezt követte a csapatban való munkavégzés képessége és a román nyelv ismerete, azonos pontszámmal. Kilenc pont fölötti értéket kapott még az elhivatottság, elkötelezettség és a jogszabályok ismerete. Az utolsó négy helyen az elméleti tudás, az idegen nyelv ismerete, a pénzügyi ismeretek, pályázatírás, menedzsment és az autózvezetői tudás helyezkedtek el. Amint látjuk, a román nyelvi kompetenciák holtversenyben a harmadik helyen találhatók.

4. ábra. A román nyelvtudás fontossága a mindennapi munkavégzés során



Forrás: saját szerkesztés

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy mennyiben különbözik a vezetők munkája az alkalmazottként dolgozó szociális munkások munkájától. Bár alacsony esetszámmal dolgoztunk (30 vezető, 36 alkalmazott), mindenképp jelzés értékű eredményekre jutottunk. Egyrészt fontos megjegyezni, hogy a vezetők egységesen magasabb pontszámokat adtak az egyes kompetenciáknak (8,75 pont az átlag, míg az alkalmazottak esetében csupán 8,08), vi-

szont egyes különbségek így is statisztikailag szignifikánsak, mások jelzés értékűek.²⁶ A román nyelvtudás esetében nem volt sem szignifikáns, sem jelzésértékű a különbség.

Ugyancsak megvizsgáltuk az állami és a nonprofit szektorban található munkahelyek közötti különbségeket. Itt már a román nyelvi kompetenciák esetében is találtunk szignifikáns különbséget.

4. táblázat. *Az egyes kompetenciák fontossága a munkavégzés során az állami és a nonprofit szektorban*

Kompetenciák	állami		nonprofit		átlag		F	p
	n	átlag	n	átlag	n	átlag		
elméleti tudás	21	6,58	36	7,93	57	7,43	5,212	0,026
tervek készítésével kapcsolatos tudás	20	8,34	36	9,13	56	8,84	2,87	0,096
módszertani tudás	21	8,09	36	8,73	57	8,49	1,486	0,228
jogszabályok ismerete	21	9,46	36	9,14	57	9,26	0,968	0,329
elhivatottság, elkötelezettség	21	9,14	36	9,33	57	9,26	0,349	0,557
önálló munkavégzés képessége	21	9,45	36	9,44	57	9,44	0,002	0,968
csapatban való munkavégzés képessége	21	9,12	36	9,52	57	9,37	2,047	0,158
folyamatos önképzés	21	7,93	36	8,16	57	8,07	0,175	0,677
pénzügy, pályázatírás, menedzsment	20	6,46	36	6,78	56	6,66	0,194	0,661
szervezés, tervezés, stratégiai gondolkodás	20	8,00	36	8,2	56	8,13	0,151	0,699
számítógépközelési ismeretek	21	9,38	36	8,54	57	8,85	3,108	0,083
autóvezetői tudás	20	5,43	36	7,86	56	6,98	7,492	0,008
kommunikációs készségek	21	9,70	35	9,76	56	9,74	0,149	0,701

26 Ezek szerint a vezetőknek szignifikánsan magasabb mértékben van szükségük a folyamatos önképzésre (8,84 pont a 7,42 ponthoz képest, $p=0,003$), a módszertani tudásra (9,29 pont a 7,77 ponthoz képest, $p=0,004$), az önálló munkavégzés képességére (9,75 pont a 9,21 ponthoz képest, $p=0,025$), pénzügyi, pályázatírási és menedzsment tudásra (7,42 pont az 5,96 ponthoz képest, $p=0,028$), valamint a tervek készítésével kapcsolatos tudásra (9,13 pont a 8,07 ponthoz képest, $p=0,041$), mint az alkalmazottaknak. Ezenkívül közel szignifikáns különbséget találtunk az idegen nyelv ismerete (7,85 pont a 6,6 ponthoz képest, $p=0,051$), az elméleti tudás (7,95 pont a 6,81 ponthoz képest, $p=0,053$), valamint a szervezési, tervezési képesség és stratégiai gondolkodás képessége esetén (8,62 pont a 7,64 ponthoz képest, $p=0,056$). A legkisebb különbséget az elhivatottság és elkötelezettség, a kommunikációs készségek, autóvezetői tudás és a csapatban való munkavégzés képessége esetében találtuk.

román nyelv ismerete	21	9,76	36	9,17	57	9,39	5,706	0,020
idegen nyelv ismerete	21	5,51	36	8,21	57	7,21	19,181	0,000
szakmai tapasztalat, rutin	21	8,72	36	8,69	57	8,7	0,009	0,926
mentálhigiénés tudás	21	7,53	36	8,4	57	8,08	2,273	0,137

Forrás: saját szerkesztés

Amint azt az előbbi táblázatból is láthatjuk, a nonprofit szektorban dolgozó szociális munkások szignifikánsan magasabb értéket jelöltek meg az elméleti tudás, az idegen nyelv ismerete, valamint az autóvezetői tudás fontosságának, míg az állami szektorban dolgozók a román nyelv ismeretének. A leginkább közelálló értékeket a szakmai tapasztalat, rutin és az önálló munkavégzés esetében találtuk.

A román nyelvtudás kapcsán külön megvizsgáltuk a regionális különbségeket is. Mivel ennél a kérdésnél is csupán 66 válasz állt a rendelkezésünkre, ezért a megyéket a magyarság arányának megfelelően összevontuk. Az eredmények azt mutatták, hogy a székelyföldi megyékben (Hargita, Kovászna és Maros) a román nyelvi kompetenciák fontosságára a válaszadók átlagosan 9,31 pontot adtak, Kolozs, Szilágy, Bihar és Szatmár megyében átlagosan 9,54 pontot, míg a szórvány megyékben (Hunyad, Máramaros, Szeben) a maximális 10 pontot. Eszerint a román nyelvi kompetencia fontossága a szociális munkások munkája során fordítottan arányos a magyarság etnikai arányával. Ez a különbség csupán látszólagos ($F=1,174$; $p=0,316$), de valószínűnek tartjuk, hogy ennek oka az alacsony esetszám, és úgy gondoljuk, hogy ezt a későbbiekben érdemes lehet nagyobb populáción is megvizsgálni.

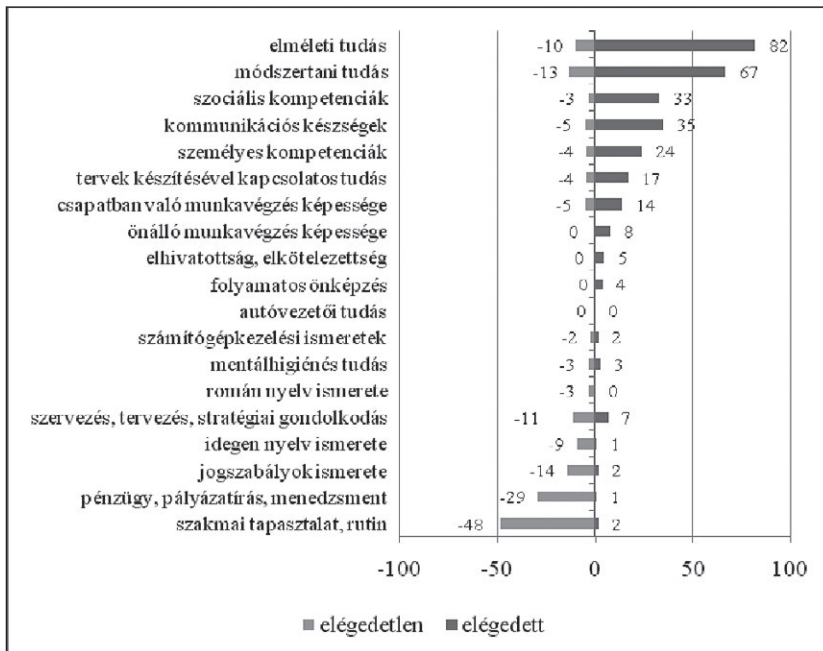
Végzetteinktől azt is megkérdeztük, hogy *melyek azok a kompetenciák, amelyekkel nem rendelkeznek kellő mértékben*, de munkájuk során szükségük lenne rájuk.

A 109 Romániában élő személy válaszai alapján a leggyakoribb négy válasz az idegen nyelv kellő ismeretének a hiánya (24,77 százalék), a román nyelv kellő ismeretének a hiánya (19,27 százalék), a pénzügyi, pályázatírási és menedzsment kompetenciák hiánya (14,68 százalék), valamint a jogszabályok ismeretének hiánya volt (11,01 százalék). A 49 szociális munkásként dolgozó személy esetében is hasonló sorrendet kaptunk. Náluk szintén az idegen nyelv kellő ismeretének hiánya volt a leggyakrabban említett válasz (26,53 százalék), ezt követte a pénzügyi, pályázatírás, menedzsment kompetenciák hiánya (20,41 százalék), valamint a jogszabályok ismeretének a hiánya (16,33 százalék). A román nyelvi kompetenciák hiányosságai és a szervezési, tervezési kompetenciák, stratégiai gondolkodás holtversenyben a negyedik helyen

voltak (14,29 százalékos említéssel). Mivel abszolút számokban ez csupán 7 személyt jelent, így nem tudtuk konkrétan megvizsgálni, hogy a szociális munka végzetek mely csoportjára jellemzőbb az, hogy saját véleményük szerint nem rendelkeznek kellő mértékben a román nyelvi kompetenciákkal.

Végül megvizsgáltuk azt is, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyek terén végzetteink véleményük szerint jó felkészítést kaptak az egyetemen, és melyek azok, amelyekben túl gyengét. Eredményeinket az alábbi ábrán foglaltuk össze.

5. ábra. Az egyes kompetenciák területén biztosított egyetemi felkészítéssel kapcsolatos elégedettség a diákok körében (gyakoriságok)



Forrás: saját szerkesztés

Amint az az ábrán is látszik, az egyetemünkön végzett szociális munkások az elméleti felkészítéssel a legelégedettebbek, valamint az intézmény által biztosított módszertani tudással, a szociális kompetenciák, kommunikációs kompetenciák fejlesztésével. A legkevésbé elégedettek a gyakorlati képesséssel, a pénzügyi, pályázattírással és menedzsmenttel kapcsolatos kompetenciák biztosításával, valamint a jogszabályokkal kapcsolatosan átadott ismeretekkel. A román nyelvi kompetenciák ritkán voltak említve, pozitívan egyetlen személy sem emelte ki őket, negatívan pedig csupán három személy.

Következtetések

A kolozsvári Babeş-Bolyai Tudományegyetemen három karon lehet szociális munka, illetve teológia-szociális munka alapszakon tanulni. Ezekre a szakokra, az önálló magyar nyelvű képzés elindulása óta, 1993 és 2009 között körülbelül 1077 személy iratkozott be, a jelentkezők közel kétharmada szociális munka szakra, egyharmada a teológiai kettősszakra. A beiratkozottak körülbelül kétharmada sikeresen el is végezte a szakot, így az általunk vizsgált, 1997–2012-es időszakban mintegy 732 személy szerzett szociális munkás oklevelet. A beiratkozottak és végzősök számának alakulása a szociális munkás képzés esetében is követte a romániai felsőoktatás szerkezetváltozásait, megfigyelhető mind a lassú, mind a gyorsított felsőoktatási expanzió hatása, ugyanakkor a bolognai folyamat is erősen meghatározta a végzősök számát. A szak iránti legmagasabb érdeklődés a kétezres évek elejére volt jellemző, amikor négy év alatt több mint 400 hallgató kezdte el tanulmányait. A bolognai rendszer bevezetésével azonban a szociális munka szakok iránti kereslet nagymértékben csökkent.

A szociális munka szakok végzettei közül valamivel több, mint felének sikerült szociális munkásként elhelyezkednie a munkaerőpiacon, azonban a teológia-szociális munka kettős képesítéssel rendelkezőknek köszönhetően, valamint azoknak, akik időközben más egyetemi alapképzést is végeztek, a valamilyen szakmai végzettségüknek megfelelő munkahelyen dolgozók aránya 75 százalék körüli, így végzetteink negyede dolgozik olyan állásban, amely semmilyen felsőfokú végzettségének nem felel meg. A kettős szakokon végzettek kisebb arányban (körülbelül 6 százalékkal kevesebben) dolgoznak szakmán kívül, mint a szociális munka szakos végzettek, tehát valóban hasznát tudják venni dupla képesítésüknek. Azt is láttuk, hogy a munkahellyel rendelkezők mellett, a továbbtanulókat és a gyereket nevelőket is figyelembe véve, a szociális munka szakok végzettei körében a munkanélküliség aránya csupán 4,2%. Szociális munkásként dolgozó végzetteink több mint fele nonprofit szervezeteknél dolgozik, ezzel számukra a nonprofit szektor, azon belül is elsősorban a nagy és közepes méretű szociális szolgáltatók jelentik a legnagyobb munkaadót.

Kutatásunk egyik fontos következtetése az volt, hogy az elmúlt időszakban megnövekedett a szociális munkás állásokért folytatott verseny, évről évre nehezebb szociális munkás állást szerezni. Ezt mutatják azok az eredmények, melyek szerint, ahogy haladunk a későbbi kohorszok felé, úgy csökken a szociális munkás végzettségnek megfelelő munkahelyen dolgozók aránya, megnövekedik az egyetem utáni elhelyezkedéshez szükséges

időszak hossza, egyre többen parkolnak a felsőoktatási rendszerben, és a munkahellyel rendelkezők között is egyre nagyobb a meghatározott időszakra szóló munkaszerződéssel rendelkezők aránya, akik valószínűleg egy előző kohorszhoz tartozó, jelenleg éppen gyermeknevelési szabadságon lévő személy „helyén” dolgoznak.

Kutatásunk során megvizsgáltuk azt is, hogy a szociális mezőben milyen munkaadói elvárások várják azokat, akik szociális munkásként szeretnének dolgozni, melyek lehetnek azok a kompetenciák, amelyek ebben a versenyben segítik a végzősöket. Az álláshirdetések és az egyetemünkön, szociális munka szakon végzett személyek válaszainak vizsgálata alapján azt találtuk, hogy az álláshirdetésekből nyíltan megjelenő elvárások összhangban vannak a munkaadók elvárásaival, azok az általános- és munkakompetenciák közül kerülnek ki leginkább, valamint a román nyelvtudást hangsúlyozzák. Bár a szociális mező szervezeti térre hasonlít abban, hogy a munkaadók az általános képességeket keresik, ez nem jelenti azt, hogy a szociális munkás állásra bárki jelentkezhetne, aki ezen általános képességek birtokában van. Annak oka, hogy a munkaerő-kiválasztás során a munkaadók az általános képességeket keresik, és csak ezután a szakspecifikus képességeket, abban keresendő, hogy a szociális munkán belül az egyes szakterületek annyira eltérő tapasztalatokat igényelnek, hogy a más szociális területen szerzett szakmai tapasztalat, karriertőke csak korlátozott mértékben hasznosítható, az egyes célcsoportokkal, problémahelyzetekkel való munka sajátos tapasztalatokat és rutint követel.

A román nyelvi kompetenciák tehát fontos szerepet töltenek be a magyar nyelven végzett szociális munkások munkaerő-piaci érvényesülésében. Egyrészt, mivel a román nyelvtudás és a szakmai nyelv ismerete az alkalmazás során fontos kritérium, másrészt fontos szerepe van a munkavégzés során is, hiszen amint láttuk, a harmadik legfontosabb tényezőként említették, mint a munkavégzés során szükséges kompetenciát. A román nyelvi kompetenciák egyaránt fontosak a vezetők és a beosztottak munkájában is, ugyanakkor azt tapasztaltuk, hogy az állami szektorban fontosabbak, mint a nonprofit szektorban, utóbbiban inkább az idegennyelv-tudás számít.

Egy másik fontos következtetésünk, hogy a Romániában élő végzetteink között, és azok között is, akik közülük szociális munkásként dolgoznak, jelentős azok aránya, akik úgy gondolják, hogy hiányosságai vannak a román nyelvi kompetenciák terén. A végzetek egyötöde, a szociális munkásként dolgozók 14,29 százaléka említette meg a román nyelvi kompetenciákat hiányosságai között.

Ugyanakkor úgy tűnik, hogy a végzettek nem az egyetemről, mint felső-
oktatási intézménytől várják el a román nyelvi kompetenciák fejlesztését, ez
nem szerepel a beteljesült elvárásaik között, de a be nem teljesült elvárásaik
között is alig említődik. Egyetlen személy sem említette azok között a kom-
petenciák között, amelyekről úgy gondolta, hogy sokat kapott az egyetemi
tanulmányai során, és csupán három személy sorolta fel azok között, ame-
lyek oktatásának színvonalával elégedetlen.

Ettől függetlenül úgy gondoljuk, hogy a munkaerő-piaci fontosságára
tekintettel érdemes lenne nagyobb hangsúlyt fektetni a szociális munkás
képzés során a román nyelvi kompetenciák fejlesztésére, a román szaknyelv
elsajátítására és alkalmazásának segítésére, elsősorban a szakmai gyakorlati
időszak során.