



Pálinkó Éva

# AGYELSZÍVÁSTÓL ÉS AGYVESZTÉSTŐL SÚJTVA

**A kiemelkedően képzett munkaerőt, különösképpen a tudományos fokozattal rendelkezőket egyfelől az agyelszívás (brain drain) vonzza külföldre, másfelől az agyvesztés (brain waste) kivédése érdekében hagyják el az országot. Az akadémiai és vállalkezési szféra kutatóhelyei között még kicsi az átjárhatóság, s az uniós innovációs támogatásokat sem tudjuk megfelelően kiaknázni.**

A hagyományosan alacsony kivándorlási mutatójú Magyarországon a kétezres évek végén felerősödött a kivándorlás. Ennek pontos mértéke nagyon nehezen határozható meg; a közkezen forgó különböző számokat az eltérő mérések, illetve az ezek mögötti eltérő definíciók okozzák. A KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének szociológusai szerint nemzetközi összehasonlításban ugyan ezzel az emelkedéssel sem kiugróan magasak még a migrációs mutatóink, ám ez nekünk, itt élőknek, mégis ijesztő lehet, különösképpen, mert a jelenség egyértelműen összefügg az ország életképességével.

A kiemelkedően képzett munkaerőt, különösképpen a tudományos fokozattal rendelkezők körében nem új jelenség a kisebb mértékű kivándorlás, amely hazánkban sokáig az agyelszívással volt azonosítható. A brain drain minden tudományterületet érint, de becslések szerint a műszaki és a természettudományos szférában a legerősebb. Csanády Márton és Személyi László – 2005-ös adatfelvételükön és korábbi vizsgálatok adatain nyugvó – kalkulációi alapján négy friss diplomás természettudományi végzettségű szakemberre jut egy kivándorló. Megállapításuk szerint „alapvetően a fiatalok (harmincéves korig) és a PhD-vel rendelkezők között jelentős a potenciális mobilitás”.

## MEGBOMLOTT EGYENSÚLY

Az agyelszívás jelensége szoros kapcsolatban áll a magasan képzettek körében régóta természetesnek számító, átmeneti külföldi tapasztalatszerzéssel, amely a tanulást, a fejlődést szolgálja. Ezen felül azonban a tartalmas munka végzésére irányuló igény, valamint a megfelelő életszínvonal iránti elvárások is fontosak. Saját vizsgálataim szerint a tudományos fokozattal rendelkezők életpályáik állomásaival való elégedettségének egyes dimenziói – a munka jellege, a környezet motiváló ereje és a

jövedelem (lásd külön) –, illetve ezek együttes dinamikája kiemelkedő jelentőségű, s egyensúlyuk megbomlása nagyon erős hatással van az egyéni életpályák alakulására. Feltételezhetjük, hogy általában a diplomások életpályájára is ilyesféleképpen hatnak ezek a tényezők. Legalábbis azokéra, akik – hasonlóan a legtöbb kutatóhoz – elkötelezettek hivatásuk iránt.

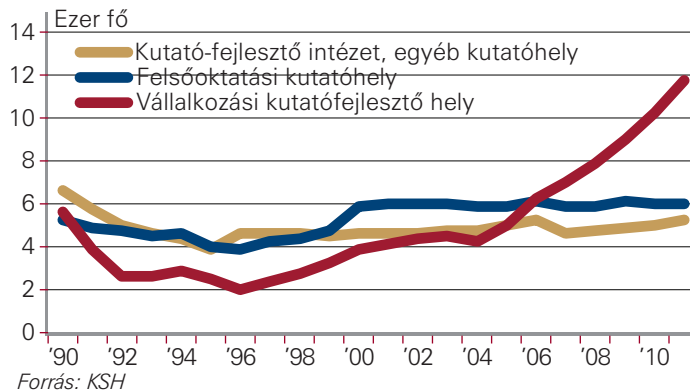
Hazánkban az akadémiai szférában – azaz a felsőoktatásban és a költségvetési kutató-fejlesztő intézeteknél – dolgozó kutatók jellemzően a jövedelmi szintjükkel elégedetlenek, ritkább esetben pedig az őket körülvevő intézményi, szervezeti környezettel van problémájuk, ám munkájukat többségükben élvezik, értékesnek tartják. A kiemelkedően magas képzettség és a jövedelmi, illetve intézményi környezettel való elégedetlenségéből származó inkonzisztencia azonban hatással van mind saját szakmai identitásuk megélésére, mind életpályájukra. A nemzetközi szinten mért tudományos teljesítményt produkáló, nyugat-európai vagy észak-amerikai munkatapasztalattal is rendelkező fiatalok jelentős része számára a külföldi

## NÉVJEGY

### Pálinkó Éva

Szociológus; 40 éves.  
Tiszakürtön nőtt fel, Kecskeméten érettségizett. Az ELTE szociológia szakán végzett, tudományos fokozatát a Budapesti Corvinus Egyetemen szerezte. Az MTA Könyvtár és Információs Központban dolgozik, a tudáspolitikai és tudományelemzési osztály munkatársa. A Károli Gáspár Református Egyetem adjunktusa. A tudományos fokozattal rendelkezők életpályájának vizsgálatával 2006 óta foglalkozik. Korábban nagyvállalati piackutatóként kommunikációs kutatásokat vezetett. Hobbija a sifutás és a cigánytánc.

## A kutató-fejlesztő helyek kutatóinak számított létszáma





kutatócsoportok számítanak referenciának, a munkakörnyezet és az életszínvonal tekintetében egyaránt. Az idehaza észlelt státusinkonzisztencia a külföldön tapasztalathoz képest magas, feszültségkeltő hatású, ami esetenként a migráció irányába terel.

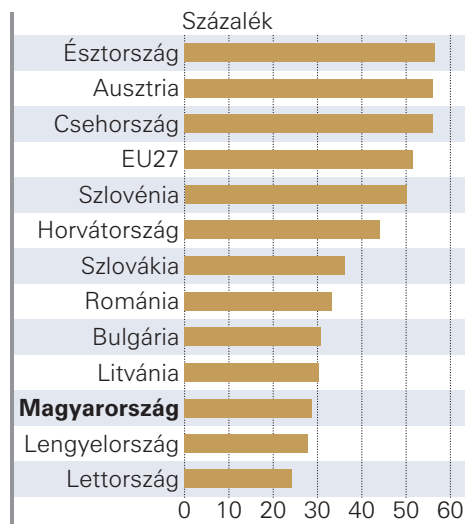
Az agyelszívás hátterében ilyen komplex tényezők állnak. Van azonban egy, az előzőnél súlyosabb munkaerő-piaci és oktatáspolitikai problémára utaló jelenség is a magasan képzettek körében. Ez pedig a brain waste, azaz az agyvesztés elkerülésének stratégiája, amely az ezredforduló után, a felsőoktatás tömegessé válásával jelent meg nálunk. Agyvesztésről akkor beszélünk, amikor a képzett emberek nem tudják szakmájukat gyakorolni, nincs módjuk a végzettségüknek megfelelő állásban elhelyezkedni. A kivándorlást ez a helyzet is motiválhatja.

#### KINT TARTÓ ERŐK

A brain drain hatása elsősorban az idehaza megfelelően elhelyezkedettek körében érzékelhető, akik gyakran munkahelyük támogatása mellett, eredendően többnyire tapasztalatszerzési céllal, később pedig a szakmai státusok magas szinten való egységesítéséért és egyensúlyban tartásáért indulnak külföldre, illetve maradnak ott.

A pályakezdekők egy része azonban már 2006-ban is – amikor első vizsgálataimat végeztem a tudományos fokozattal rendelkezők körében – a brain waste jelenség elkerülése miatt vándorolt ki. Akkoriban a többség ideiglenesnek tekintette a külföldi munkavállalást, azaz az ország

#### Innovatív vállalkozások aránya az összes vállalkozáson belül



Forrás: Eurostat 2008

elhagyásakor hazatelepüléssel számolt. Ennek ellenére már a kétezres évek első felében is gyakori volt a külföldön való tartós, végleges megtelepedés, többnyire a megfelelő státusban való hazatelepülés nehézsége, gyakran lehetetlensége miatt. Az önálló kutatói munkához való ragaszkodás, a megfelelő szakmai és munkakörnyezet, valamint a jövedelem iránti igény sokakat kint tartott.

Az akadémiai és vállalkozási szféra átjárhatóságát tekintve, kutatásaim egyik meglepő eredménye az volt, hogy 2006-ban a tudományos fokozattal rendelkező fiatal biológusok jelentős része úgy vélte: a vállalkozási szféra állásaiban kreativitást nem igénylő, sablonszerű munkák adódnának számukra. Ez a sztereotípiá feltehetően a PhD-képzés céljával való túlzott azonosulásból, egy hagyományos értelmiségi szerepfelfogásból következett.

Ugyanakkor az akadémiai kutatókról és munkájukról is igen erős sztereotípiá élt a megkérdezett fiatalok körében. Ennek negatív elemei az immobilitás, a lustaság, a magánakvalóság és a nélkülözés voltak; a semleges vagy nem egyértelműen besorolható elemei a túlzott jóhiszeműség és a biztonságkeresés, a pozitívak pedig a kreativitás, valamint az érdekes és önálló munka. Ez utóbbi három volt az a legfőbb érték, amelyet saját munkájuknak tulajdonítottak, és amelyek feltételezett hiánya erőteljesen elhatárolta őket a vállalkozási szférától.

### Az életpálya-állomásokkal való elégedettség dimenziói

**A MUNKA JELLEGE.** Élvezi-e az ember a saját munkatevékenységét, értékesnek tartja-e azt, teret kap-e benne a kreativitás, a szabadság, az önállóság.

**A SZAKMAI KÖRNYEZET MOTIVÁLÓ EREJE.** A közvetlen munkatársakból álló csoporton belüli és az ezen kívüli személyekkel való szakmai együttműködés minősége, a kollégák teljesítménye, a teljesítmények elismerése, valamint a munkáltató intézmény szervezeti felépítése, a gördülékeny munkavégzés lehetősége tartozik ide.

**A KAPOTT JÖVEDELEM.** Itt nem annyira a javadalmazás mértéke a fontos, hanem az, hogy általa milyen életszínvonal érhető el.

Az életpályák alakulásának strukturális feltételei 2006 óta részben megváltoztak. A hazai kutatóhelyek száma a rendszerváltást követő drasztikus csökkenés után visszaállt a korábbi szintre, majd emelkedni kezdett. Ezen belül a vállalati kutatóhelyek száma és aránya nőtt a legdinamikusabban, az akadémiai szférába tartozók stagnálása mellett. A fenti esztendő fordulópontnak bizonyult ebben a folyamatban. Ettől kezdve a vállalkozási szféra adatai a legmagasabbak a számított kutatói létszámadatokon belül, s az olló évente tovább nyílik. Ebben a tekintetben régiós összehasonlításban is kimondottan jól állunk. Ugyanakkor a tudományos fokozattal rendelkezők körében a cégeknél dolgozó kutatók csekélyebb arányban vannak jelen hazánkban, mint más régiós országokban. A vállalkozási szférában nem kell a tudományos fokozat? Vagy az ezt megszerzőknek nem kell ez a szféra?

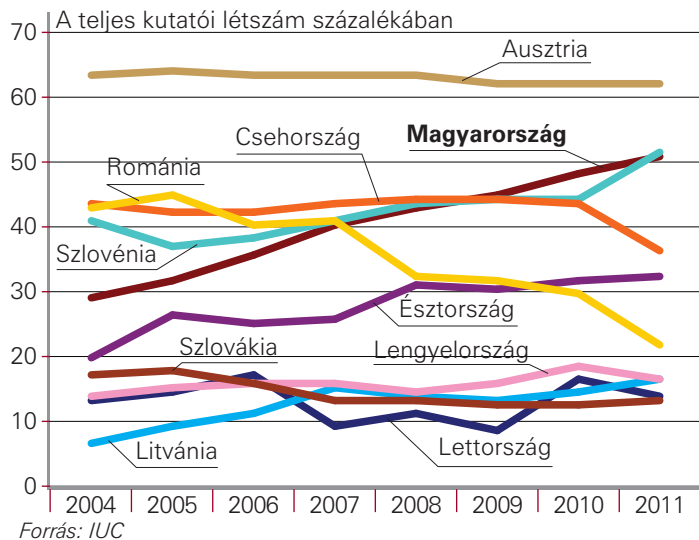
Tapasztalataim szerint a tudományos fokozattal bírók nehezen váltanak ipari állásokra, s hazai akadémiai pozíció híján inkább külföldi akadémiai állást választanak. A már említett sztereotípiákon túl elsősorban azért, mert úgy vélik, az ipar a tudományos karrierjük végét jelenti. A publikációk és az önálló kutatási célok megfogalmazásának lehetőségei valóban korlátozottak az iparban. A szabadalmak alternatívát jelenthetnének, de ezek számában régiós szinten is gyengén állunk, nyilvántartásuk pedig jóval összetettebb, értékelésük kevésbé bevett, mint a tudományos publikációké.

Gyakran a projektszintű együttműködéseknek is vannak hasonló, előfeltételeken alapuló gátjai. Elsősorban a piacra termelő cégek oldalán érzékelhető idegenkedés az akadémiaival közös munkáktól – az akadémiai szféra intézményrendszerének tulajdonított lomhaság miatt. A nagy, nemzetközi projektekből származó eredmények piaci értékesítésének lehetetlensége is megjelenik a távolságtartás okai között.

A kreativitás gazdaságilag is sikeres ipari felhasználását – az értékeken felül – főként a strukturális tényezők határozzák meg. A vállalkozási szféra képviselői közül legdominánsabban a nagyvállalatok vannak jelen ezen a területen, bár a kutatás-fejlesztést csak viszonylag csekély számban működtetik Magyarországon. Ők azok, akik a legsikeresebben képesek lobbizni a megfelelő fejlesztési környezet biztosításáért is.

A kis- és középvállalkozások többsége a túlélésért küzd; hatékony, célzott támogatások nélkül nincs esélyük érdemben bekapcsolódni

## Vállalati kutatók



a kutatás-fejlesztésbe, amelyből így jobbra ki is maradnak. Némi bizakodásra adhat okot, hogy az e cégekört támogató Jeremie-program nálunk sikeresebben működik, mint a régió más országaiban.

## POZITÍV PÉLDÁK

Mindeközben előfordulnak látványos piaci sikerek, amelyek hazai kezdeményezésekből nőttek ki, jellemzően az informatikában. Ezen cégekhez a kutatói munkához rendelt pozitív értékek társulnak: kreativitás, érdekes munka. Napjainkban e sikereket már az akadémiai kutatók is pozitív példaként emlegetik; az iparral szembeni sztereotípiák lassan talán kezdenek átalakulni. A hazai vállalkozások fejlődési lehetőségeit ugyanakkor szűkíti, hogy gyakran ózdkodnak a kockázati tőke bevonásától.

A hazai innovatív vállalkozások aránya is nagyon alacsony régiós összehasonlásban, pedig a kreatív, lendületes munkaerő igényli az innovatív közeget. Emellett az uniós kutatás-fejlesztési és innovációs támogatások kiaknázása hazánkban nem megfelelő mértékű, a továbblépéshez intenzívebb lobbira lenne szükség. A hazai kutatási támogatások esetlegesek, nehezen tervezhetők.

Bár a magyar innovációpolitikában sok korszerű elem megjelent, egyértelmű irányát és célját még az ezredforduló után sem sikerült átfogóan definiálni. A ráfordítások korlátozott lehetőségei mellett hatékonyan csak a prioritások világos meghatározásával, szűkebb fejlesztési területek megjelölésével lehet eredményeket elérni.●