

HORVÁTH DÁNIEL

# PhD-fokozattal rendelkező fiatal biológusok életpályája

MUNKAHELYEK ÉS KARRIERTERVEK

Jelen tanulmányban az előző számunkban megjelent online kérdőíves életpálya-kutatás elemzését folytatjuk.<sup>1</sup> A „Fiatal kutatók: doktori képzés és életpálya-modellek” program keretében részletesen foglalkoztunk a probléma aktualitásával, vázoltuk a kutatás módszertanát, illetve bemutattuk a biológus doktoráltak életpályáját középiskolai tanulmányaiktól PhD-fokozatuk megszerzéséig.<sup>2</sup> Jelen cikkben a kutatás során megvizsgált kérdések közül a munkahelyek és a karriertervek témájával foglalkozunk részletesen.

A fiatal kutatók életpályájának vizsgálata során fontos kérdésnek bizonyult a fokozatszerzés óta betöltött álláshelyek száma. E tekintetben a válaszadókról elmondható, hogy túlnyomó többségüknek egy, maximum két főállású munkahelye volt. Figyelemre méltó, hogy a kutatásban részt vevők felének (51,7%) a PhD-fokozat megszerzése óta csupán egy munkahelye volt; ez jelzi, hogy annak el- lenére, miszerint a kutatók sok esetben mindössze 1-2 éves határozott idejű szerződéssel rendelkez- nek, mégis biztosít a kutatói pálya valamiféle „munkahely-biztonságot”.

1. táblázat. Főállású munkahelyek száma a PhD-fokozat megszerzése óta

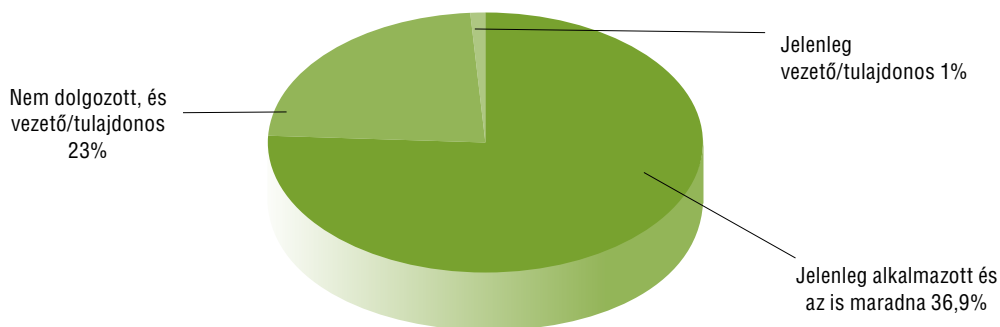
Munkahelyek száma	A válaszadók megoszlása %
Nem volt főállású munkahelye	1,78
Egy munkahely	51,7
Kettő munkahely	33,9
Három munkahely	9,3
Négy munkahely	2,5
Öt munkahely	0,8

(1) Lásd Palinkó Éva - Horváth Dániel: Fiatal biológus doktoráltak életpályája a fokozatszerzésig. In: Felsőoktatási Műhely, 2009/1 17. p.

(2) Fiatal kutatók: doktori képzés és életpálya-modellek. Az MTA Kutatásszervezési Intézetében folyó kutatást az NKTH Jedlik Ányos Programja támogatta. A projekt vezetője: Tolnai Márton, témavezető: Mosoniné Fried Judit, közreműködő kutatók: Palinkó Éva, Palló Gábor, Stefan Eszter, Horváth Dániel, Csehó Julianna, Mund Katalin, Kristóf Péter.

Sok fiatal kutató dolgozott már korábban, a diploma- és fokozatszerzés között eltelt időben is. Nyilván e szempont esetében fontos tényező, hogy az illető nappali vagy levelező tagozatos formában folytatta-e tanulmányait a doktori iskolában: a nappali tagozatosok többsége (55%-a) még alkalmi munkát sem végzett, a levelezősök nagyobb hányada (közel háromnegyede) ugyanakkor rendszeresen vagy alkalmanként dolgozott doktori tanulmányai idején. Összességében a megkérdezettek nagyjából fele (51,5%-a) végzett valamilyen munkát PhD-s éve alatt, ezen belül a rendszeres kereső tevékenységet folytatók vannak többségben (a munkát vállalók 71,4%-a, az összes megkérdezett 36,8%-a tartozik e kategóriába).

### 1. ábra. Munkavállalás diplomaszerezés és doktori fokozatszerzés között



A doktori képzés idején munkát vállaló hallgatók többségének ez idő alatt egy, maximum kettő munkahelye volt, s az itt elvégzett munka az esetek többségében (négyötöd részében) viszonylag erősen (minimum 50%-ban) kapcsolódott doktori témájukhoz. A teljesen mással foglalkozók száma és aránya meglehetősen csekély.

A munkavállalással kapcsolatosan a munkahelyelhagyás okait is feltérképeztük a fiatal biológus doktoráltak körében. Ezt vizsgálva az összes eddigi (és nem csak a fokozatszerzés utáni) állásra vonatkozóan tettük fel kérdéseinket, így következőképpen a fent bemutatott adatokhoz képest nőtt azok száma és aránya, akik egy-nél több munkahelyen dolgoztak ez időig.

### 2. táblázat. Összes eddigi munkahelyek száma

Munkahelyek száma	A válaszadók megoszlása %
Egy munkahely	32,7
Kettő munkahely	34,6
Három munkahely	20
Legalább négy munkahely	12,7

Fontos megjegyezni, hogy az eddigi munkahelyek száma és az életkor között nincs szignifikáns összefüggés, sem a fokozatszerzés óta, sem az összes betöltött állás tekintetében. Összefüggés fedezhető fel ugyanakkor a fokozatszerzést követően betöltött főállású munkahelyek száma és a PhD-tanulmányok alatt végzett munka között: aki már doktori tanulmányai alatt is végzett rendszeres vagy alkalmi munkát, annak nagyobb valószínűséggel lesz biztos, tartós állása, és kevésbé lesz jellemző rá a munkahelyek (önkéntes vagy kényszerű) változtatása.

A legutóbbi munkaviszonyra vonatkozó kérdésre 110 fiatal kutató adott érvényes választ, közülük 10

főnek szűnt, illetve szűnik meg a közeljövőben valamilyen okból a munkaviszonya. A jelenleg is dolgozó kutatók átlagosan 4,9 éve vannak mostani munkahelyükön. Azok körében, akiknek megszűnt legutóbbi munkaviszonyuk (tehát nem dolgoznak jelenleg), 2,3 év az átlagosan a munkahelyükön eltöltött idő.

A megkérdezett kutatók közül 74 főnek legalább két munkahelye volt eddigi pályafutása során. A jelenlegit megelőző munkahelyen eltöltött idő átlagosan 2,7 év. A kérdőívet kitöltő fiatal biológusok közül 36 főnek volt legalább három munkahelye az adatfelvétel időpontjáig. A második (a jelenlegit megelőző) munkahelyen eltöltött idő átlagos hossza szintén 2,7 év volt.

A válaszadók közül 14 főnek eddigi pályafutása során legalább négy munkahelye volt; a harmadik munkahelyen eltöltött idő átlagosan 2,4 év.

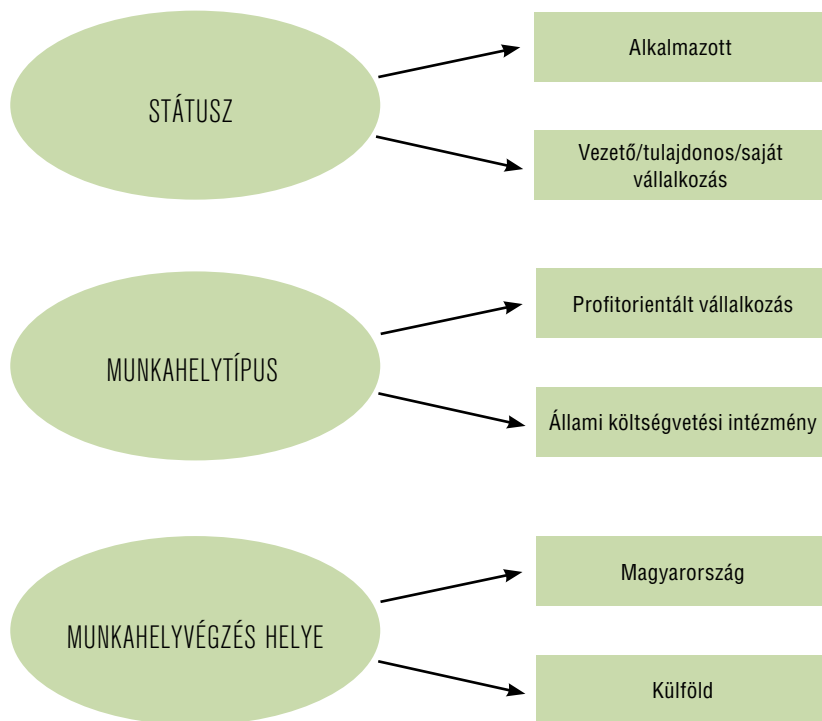
A munkahely-elhagyási okok nagyobb része csoportosítható aszerint, hogy pozitív vagy negatív eseményhez köthető (pozitív esemény például: külföldi ösztöndíj elnyerése; negatív esemény: pályázati finanszírozás megszűnése). Az egyértelműen pozitív, illetve negatív kategóriába sorolható munkahely-elhagyási okokat vizsgálva megállapítható, hogy összességében a negatív okokat jelölők mintegy kétszeres többségben vannak a pozitív tényezőket választókkal szemben. A munkahely-elhagyási és -váltási okok közül legnagyobb gyakorisággal az ösztöndíj és a szerződés lejárta, a hazatelepülés és a jobb állás lehetősége jelenik meg, mint kényszerű, illetve ösztönző tényező. Ezek közül a negatív tényezők említési gyakorisága jelentősebb. Amellett, hogy a megkérdezettek nagyobb gyakorisággal magyarázták munkahelyük elhagyását negatív okokkal, több tényezőt is említettek e kategóriában, mint a pozitív oldalon. A kutatásban részt vevők által felsorolt okok döntő része egyértelműen anyagi természetű.

### 3. táblázat. Munkahely-elhagyási okok

Negatív kényszerek	Semleges/nem eldöntendő	Pozitív ösztönzők
Ösztöndíj lejárta	Hazatelepülés	Jobb állás szerzése
Szerződés lejárta	Családi okok	Külföldi ösztöndíj/állás sikeres megpályázása
Pályázati finanszírozás megszűnése	Helyszín	Gyermekvállalás
Leépítés	Új kutatócsoportba kerülés	Hazai egyetemi állás sikeres megpályázása
Kutatócsoport megszűnése		Hazai ösztöndíj sikeres megpályázása
Cég megszűnése		Szakmai továbbfejlesztés igénye
Pénzhiány (általánosan)		
Projekt befejeződött		
Fizetéssel, perspektívával való elégedetlenség		
Szakmailag nem volt hasznos		
Személyes problémák		
GYES-ről visszatérő kolléga		
Rossz munkakörülmények		
Szükségtelemné váló munka		

Az eddigi munkahelyek száma, valamint a munkahely-elhagyási okok mellett fontos átfogó képet kaptunk arról, hogy a fiatal biológusok milyennek képzelik el jövőjüket, és ez miként viszonyul jelenlegi helyzetükhöz. Ezt három tényező által meghatározott dimenzióban vizsgáltuk.

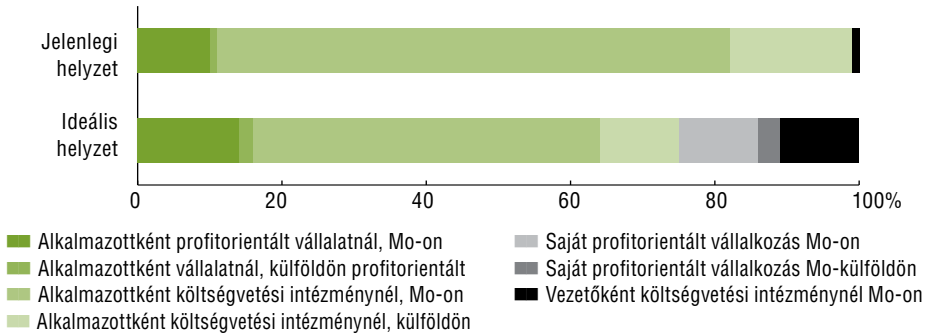
2. ábra. Jelenlegi és ideálisnak gondolt karriertípusok meghatározásához szükséges tényezők



Ha a három dimenzió mentén kapott válaszokat összegezzük, elvileg nyolc karriertípust különíthetünk el. A jelenlegi karriertípusok között a lehetséges 8 kategóriából mindössze 5 található meg, ezek közül is két esetben igen alacsony esetszámról (és részarányról) beszélhetünk. A megkérdezett fiatal biológusok 71,3%-a jelenleg hazai költségvetési intézménynél dolgozik alkalmazottként, további 17,4%-uk külföldi költségvetési intézmény alkalmazottja, a profitorientált magyarországi vállalatok alkalmazottjainak részaránya 9,6%. A jövőbeni karriercélokra vonatkozóan a válaszadók körében hét típus található meg. A fiatal biológus kutatók közel fele (48%-a) hazai költségvetési intézményben képzei el karrierjét, alkalmazottként. E kategória nyilvánvalóan elsősorban az akadémiai kutatóintézetekben és a felsőoktatási kutatóhelyeken dolgozókat foglalja magában. Nagyjából egyenlő - de az előzőhöz képest csekély - arányban jelenik meg négy további kategória. Alkalmazottként profitorientált vállalatnál dolgozni Magyarországon a válaszadók 13,3%-a, alkalmazottként külföldi költségvetési intézményben képzei el karrierjét a megkérdezett fiatal kutatók 11,2%-a, saját profitorientált vállalkozás keretein belül szeretné kamatoztatni szaktudását a fiatal

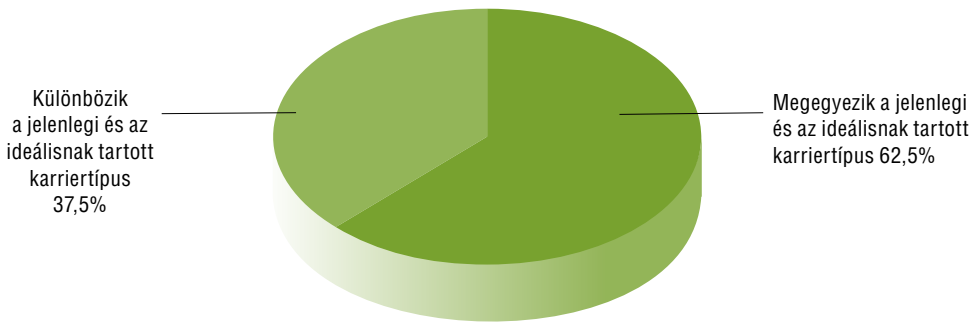
biológusok 11,2%-a, vezetőként szeretne érvényesülni hazai költségvetési intézménynél szintén a válaszadók 11,2%-a.

3. ábra. A jelenlegi, illetve az ideálisnak gondolt jövőbeni karriertípusok összevetése



Érdeemes megvizsgálni, hogy a jelenlegi karriertípusokhoz képest az ideálisnak tartott (életpályacélként definiálható) karriertípusok milyen megoszlást mutatnak egyénekre vetítve: magas-e azok aránya, akik másként képzelik el karrierjüket, mint amilyen helyzetben jelenleg vannak?

4. ábra. Jelenlegi és ideálisnak gondolt karriertípus egyezése és különbsége

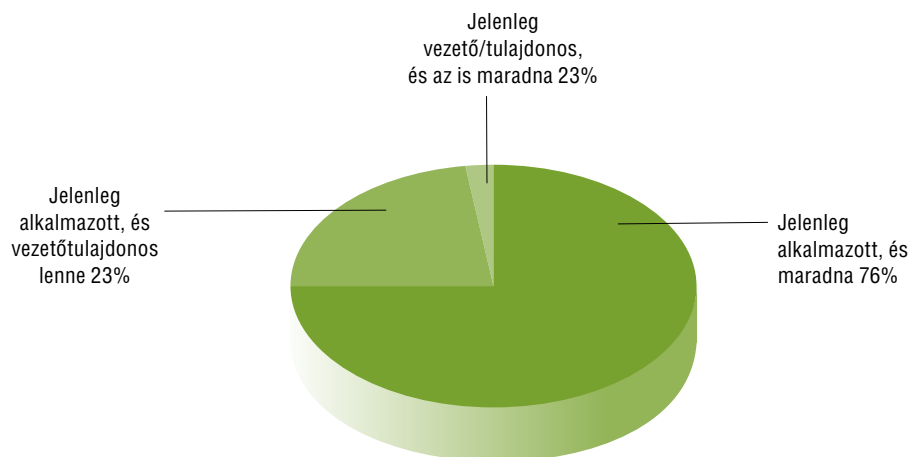


A diagram adatait megvizsgálva kiderül, hogy a megkérdezettek közel kétharmada nem tervez változtatást jelenlegi helyzetéhez képest, azaz beosztásukkal (alkalmazott, illetve vezető vagy tulajdonos), munkahelyük szervezeti típusával (profitorientált cég vagy költségvetési intézmény), és a munkavégzés helyével (Magyarország, külföld) is többé-kevésbé elégedettek, azt hosszú távú karriercélként is elfogadják.

A jelenlegi és az ideálisnak gondolt karriertípusok összevethetők az egyes tényezők külön vizsgálatával is. Ennek során elsőként a státusz tekintetében történő (kívánatosnak gondolt) elmozdulást tárjuk fel. Státusz szempontjából két csoportot különböztettünk meg: alkalmazottak, illetve vezetők/tulajdonosok. Elvileg a jelenlegi és az ideálisnak gondolt karriertípus összehasonlítása során négy csoport alakítható ki: a) alkalmazott, és az is maradna; b) jelenleg alkalmazott, de inkább

vezető/tulajdonos lenne; c) jelenleg vezető/tulajdonos, és az is maradna; illetve d) vezető/tulajdonos, de inkább lenne beosztott. A lehetséges négy csoportból három található meg a megkérdezett fiatal biológusok körében.

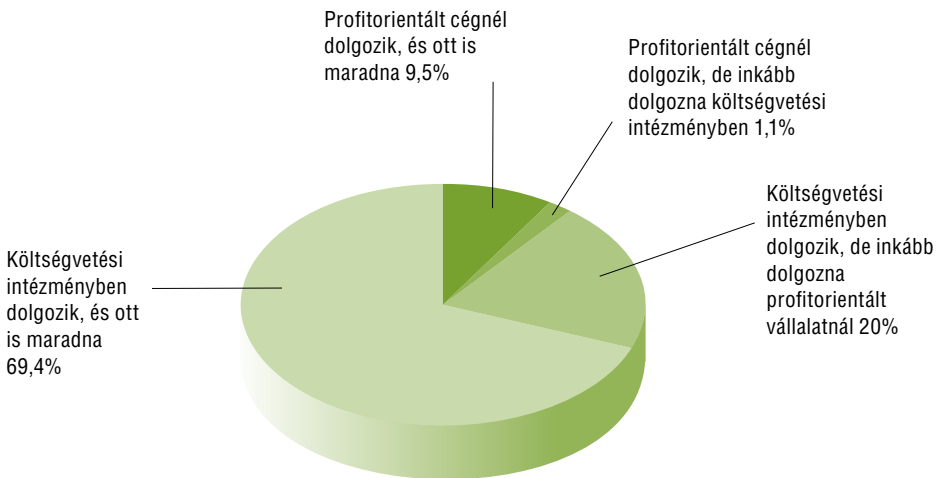
5. ábra. Jelenlegi és ideálisnak gondolt státusz kapcsolata



A megkérdezettek háromnegyede (76%-a) elégedett az alkalmazotti státuszával, s nem vágyik arra, hogy vezetővé vagy tulajdonossá váljon kutatóintézetben, felsőoktatási intézményben, illetve a piaci szférában. A fiatal biológusok közel egynegyede ugyanakkor hosszú távú céljának tekinti, illetve magára nézve azt tartaná ideálisnak, ha előbb-utóbb vezető/tulajdonosi pozícióba kerülne, természetesen úgy, hogy eközben ne kelljen választott szakmájáról lemondania. (A kutatás során fény derült arra is, hogy sokan éppen azért utasítják el a vezetővé válás gondolatát, mert úgy gondolják, ez esetben nem tudnának elegendő időt és energiát fordítani kutatási témájukra.)

A munkaadó típusa szerint is két kategóriát különíthetünk el: profitorientált vállalkozásokat, illetve költségvetési intézményeket. A jelenlegi és az ideálisnak gondolt karriertípusok összehasonlítása során négy csoport alakítható ki ez esetben is: a) profitorientált cégnél dolgozik, és ott is maradna; b) profitorientált cégnél dolgozik, de inkább költségvetési intézményben dolgozna; c) költségvetési intézményben dolgozik, de inkább dolgozna profitorientált vállalatnál; d) költségvetési intézménynél dolgozik, és ott is maradna. A vizsgált tényező esetében - az előzővel szemben - mindegyik lehetséges forma megtalálható a megkérdezettek vonatkozásában.

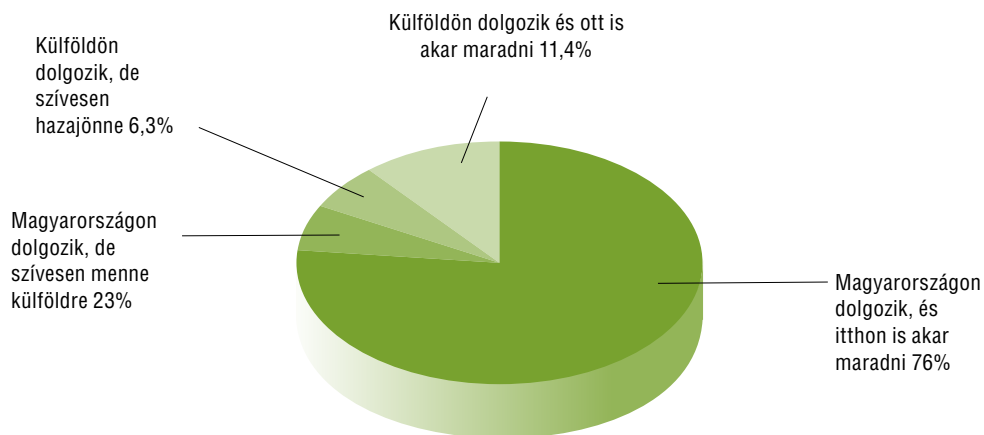
6. ábra. Jelenlegi és ideálisnak gondolt munkahelytípus kapcsolata



Leginkább szembeötlő az adatokat vizsgálva, hogy viszonylag jelentős azok aránya, akik jelenleg ugyan költségvetési intézményben dolgoznak, de hosszú távon szívesebben tevékenykednének a piaci szférában (az összes megkérdezett 20%-a, a jelenleg költségvetési intézményben dolgozók közel negyede). Ez mindenképpen jelentős részaránynak tekinthető annak ellenére is, hogy a költségvetési szféra (főként kutatóintézetek és egyetemek) dolgozói nagyobb részben (69,5%) nem kívánnak átnyergetni a vállalati szektorba. A vállalati oldalról a költségvetési szférába irányuló törekvések marginálisnak tekinthetők (még akkor is, ha figyelembe vesszük, hogy eleve kevesebb kutatóról van szó), ami azt jelzi, hogy a piaci szféra vállalatainál dolgozók számára nem igazán jelentenek alternatívát a különböző kutatóintézetek és felsőoktatási intézmények.

A harmadik vizsgált tényező a munkavégzés helye. Ez esetben is két kategóriát különböztetünk meg: Magyarországon, illetve külföldön történő foglalkoztatást. A jelenlegi és az ideálisnak tekintett (jövőbeni) munkavégzési helyek összevetése során az alábbi kategóriák jöhetnek létre: a) Magyarországon dolgozik, és itthon is akar maradni; b) Magyarországon dolgozik, de szívesen menne külföldre; c) külföldön dolgozik, de szívesen hazajönne; illetve d) külföldön dolgozik, és ott is maradna szívesen. A válaszadók között mind a négy típus megtalálható.

7. ábra. Jelenlegi és ideálisnak gondolt munkavégzési hely kapcsolata



A megkérdezettek nagy része (76%-a) magyarországi munkaadónál dolgozik, és ezen nem is kívánna változtatni. Megállapítható ugyanakkor, hogy az országot váltók (Magyarországról külföldre menők, illetve a külföldről hazatelepülők) aránya - amellet, hogy a teljes megkérdezetti körből azonos részarányt képviselnek - különböző országváltási hajlandóságra utalnak, hiszen a jelenleg külföldön kutató biológusok körében jóval nagyobb azok aránya, akik hazatelepülnének (kb. egyharmaduk), mint azoké, akik jelenleg itthon dolgoznak és külföldre vágnak (kevesebb, mint egytizedük). A viszonylag magas hazatelepülési hajlandóságot, illetve az ez iránti igényt a kutatás során a külföldön dolgozó fiatal biológusokkal készített interjúk is alátámasztják.

Érdeemes a külföldi kutatói munkavállalás témájára kissé részletesebben is kitérni, mivel a biológus doktori fokozatot szerzők kis hányada dolgozik ugyan az ország határain túl, ám rövidebb időt a fiatal kutatók jelentős hányada eltölt külföldön pályafutása során. A következőkben a külföldi kutatói munkavállalás főbb irányait és motíváló tényezőit foglaljuk össze.

A kutatás során megállapítást nyert, hogy a külföldön státuszt betöltők nagyobb része Nyugat- és Észak-Európában, kisebb hányaduk Észak-Amerikában talál munkát, illetve néhány fő Kelet-Közép-Európa valamely országában tevékenykedik. Megjegyzendő, hogy a diplomások (nem csak a doktori fokozattal rendelkezőkre kiterjedő) szélesebb körű felmérése kimutatta, hogy a kiadott diplomák számához viszonyítva a természettudományos végzettséggel rendelkezők esetében a külföldi munkavállalás jóval gyakoribb, mint egyéb tudományágak képviselőinek körében.

A külföldön munkát vállalók teljes köre a K+F szektorban helyezkedett el felmérésünk adatai alapján, egyetemeken, valamint állami és a piaci szektorhoz tartozó munkaadók által biztosított kutatóhelyeken.

Vizsgálatunk, illetve az EUROSTAT K+F ráfordítási adatai alapján megállapítható, hogy a doktoráltak általában olyan országok kutatás-fejlesztési szektorában helyezkednek el, ahol az erre fordított kiadások - a többi államhoz képest - jelentősek. A K+F kiadások aránya szoros összefüggésben van az ország általános fejlettségével - a magas K+F ráfordítással rendelkező államok nagyjából megfeleltethetők az Európai Unió legfejlettebb térségével. Kutatásunk alapján Nagy-Britannia, Svédország, Németország és Franciaország számít jelentősebb célországnak, melyek közül Svédország költ GDP-arányosan a legtöbbet kutatás-fejlesztésre (a GDP 3,63%-át; összehasonlításképp: Magyarországon 2007-ben a GDP 0,97%-át fordították e célra).



Az alacsony K+F ráfordítással jellemezhető dél-európai országokban (Spanyolország, Portugália, Olaszország, Görögország) adataink alapján nincsenek jelen említést érdemlő számban magyar biológus doktoráltak.

A külföldi munkavállalás motivációs tényezőit elsősorban a kérdőíves felmérést kiegészíteni hivott személyes interjúk alapján lehetett összegyűjteni. Az interjúk során a külföldi kutatói státuszban lévő interjúalanyok több okot is megemlítettek, mely ösztönzőleg hathat (illetve hatott rájuk) a külföldi munkavállalást illetően.

Kedvező kereseti lehetőségek. Az európai, illetve észak-amerikai egyetemeken, valamint kutatóintézetekben dolgozó fiatal doktoráltak az itthoni jövedelmek többszörösét keresik meg, ami lehetőséget biztosít számukra, hogy önálló egzisztenciát építsenek fel maguknak. A külföldi jövedelmi viszonyok azt is lehetővé teszik, hogy esetenként háztartásukat csupán egy fizetésből tartsák fenn (gyakori jelenség, hogy a házastárs nem talál megfelelő munkát). Kérdőíves kutatásunkban részt vevő fiatal kutatók keresete között jelentős különbség figyelhető meg aszerint, hogy itthon, vagy külföldön tevékenykednek: a Magyarországon dolgozók átlagos havi nettó jövedelme 152 ezer forint, az Észak- és Nyugat-Európában kutatóké átlagosan 667, az Észak-Amerikában dolgozóké 820 ezer forint. Ha ehhez még hozzátesszük, hogy bémővekmény tekintetében is jóval kedvezőbb a helyzet külföldön, akkor még inkább érthetővé válik a kereseti lehetőségek szerepe a külföldi munkavállalásra ösztönző tényezők sorában (4 éves bémővekmény Magyarországon: 28%, EU25: 43%).

Külföldön tartózkodó ismerősök invitálása. Viszonylag gyakran előfordul, hogy a fiatal doktorált ismerőse révén kerül külföldi kutatói státuszba - volt csoporttársa, tanára hívja, illetve ajánlja be későbbi munkahelyére. E tényező megjelenése az egyetemen kialakított személyes kapcsolatok fontosságára utal.

Pezsgő szakmai élet. Szintén több interjú során előkerült szempont - a külföldi kutatóhelyeken tevékenykedő fiatal doktoráltak igen nagy különbséget vélnek felfedezni e téren a hazai és az általuk megismert ország szakmai környezete között. Külföldön a szakmai közeget inspirálónak, míg idehaza inkább ambivalensnek, sok esetben kifejezetten ellenségesnek, gátló hatásúnak értékelik. Az európai, illetve észak-amerikai kutatói státusz jóval kedvezőbb lehetőséget biztosít a fiatal doktoráltak számára a nemzetközi szakmai életbe történő bekapcsolódáshoz, ami kiváló lehetőséget teremt szakmai együttműködések kialakítására, rangos szakfolyóiratokban való publikáláshoz, illetve konferenciákon való részvételre.

Profi munkakörnyezet. A külföldön kutató fiatal doktoráltak a munkakörnyezet tekintetében is jelentős különbségekről számoltak be: a külföldi kutatóhelyek mind eszközök, mind munkatársak szempontjából pozitívabb megítélés alá esnek a hazai viszonyokhoz képest.

Szélesebb körű pályázati lehetőségek. A külföldön kutató doktoráltak esetenként megemlítették, hogy az európai, illetve észak-amerikai lehetőségek pályázatok tekintetében is jóval kedvezőbbek.

A postdoc rendszer szélesebb körű kiépülése. Az előző ponthoz kapcsolódóan több esetben is említésre került, hogy Nyugat-Európában, de kiváltképp az Egyesült Államokban a posztdoktori rendszer jobban kiépült, valamint megfelelőbb a postdoc éveket követő egyetemi-kutatóintézeti-vállalati elhelyezkedés lehetséges lépéseinek körvonalazódása is.

Szélesebb körű elhelyezkedési lehetőségek. Interjúalanyaink megemlítették, hogy külföldön általában tágabb mozgástere van egy kutatónak - amellet, hogy többségük egyetemeken és kutatóintézetekben helyezkedik el, számtalan lehetőséget biztosít a vállalati szféra is, nagyszámú K+F munkahelye által.

A külföldi munkahellyel rendelkező diplomások az ország elhagyásának okaiként hasonló tényezőket említettek egy korábbi felmérés során, mint a doktori fokozattal rendelkező fiatal kutatók a velük készített interjúk során. Az MTA széles körű kutatása kimutatta, hogy a külföldi munkavállalás legfontosabb motiváló tényezői a következők: 1) magasabb jövedelem; 2) szakmai fejlődés, karrierlehetőség; 3) a hazai társadalmi klíma tisztító hatása. Ezek közül az első kettő a biológus doktori fokozattal rendelkező fiatal kutatók esetében is megjelenik, mint motivációs tényező, a harmadik szempont ugyanakkor - ami viszonylag általánosnak tekinthető - nem kerül megfogalmazásra a kutatásunkban részt vevő, külföldi kutatóhelyen dolgozó doktoráltak által. (Negatív ösztönző megjelenik ugyan - ellenséges hazai szakmai környezet -, ám ez nem feleltethető meg a jóval általánosabbnak minősülő társadalmi klíma negatív hatása tényezővel.

Mindamellet, hogy - mint láthattuk - számtalan érv szól a külföldi kutatói munkavállalás mellett, szinte mindegyik biológus interjúalany tervezi (hosszú távon), hogy hazatér. Ezzel kapcsolatban azonban számtalan nehézségre világítottak rá a hazai tudományos életbe történő ismételt belépés kapcsán a megkérdezett fiatal kutatók. (A diplomások szélesebb körét vizsgáló felmérés szerint a hazatérni szándékozók mindössze 40%-os részarányt képviselnek a megkérdezettek körében. ). A visszatérés alapfeltétele, és ezt több nemzetközi vizsgálat is megerősíti, hogy legyen hová visszatérni. Ez leginkább azok lehetősége, akik külföldi tartózkodásuk közben folyamatos (munka)kapcsolatban vannak azzal az intézménnyel, ahol idehaza dolgoztak.

# Szerzőink

---

## **Czakó Andrea**

pszichológus, PhD hallgató, ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar  
ELTE Rektori Hivatalának Minőségbiztosítási Osztályának vezetője

## **Fábr István**

szociológus  
Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Felsőoktatási Műhely

## **Forgó Melinda**

pszichológus, PhD hallgató, ELTE Pedagógiai és Pszichológia Kar  
ELTE Hallgatói Karrier- és Szolgáltató Központjának vezetője

## **Horváth Dániel**

szociológus  
MTA Kutatásszervezési Intézet

## **Kürtösi Zsófia PhD**

közgazdász, adjunktus  
SZTE Gazdaságtudományi Kar

## **Lévai Róbert Sándor**

szociológus  
Universitas Press Felsőoktatás-kutató Műhely

## **Veroszta Zsuzsanna**

szociológus, PhD-hallgató  
Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Felsőoktatási Műhely

ISSN 1789-1922

Minden jog fenntartva.

A kiadvány adatainak bármilyen formában történő nyilvános közzétételéhez vagy felhasználásához a kiadó előzetes írásbeli hozzájárulása szükséges.

© Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.

Borítóterv és tipográfia: Csizmadia Katalin

Tördelés: Horák Ferenc

Terjesztés: [muhely@felvi.hu](mailto:muhely@felvi.hu)

[www.felvi.hu/felsooktatasi-muhely/rendeles](http://www.felvi.hu/felsooktatasi-muhely/rendeles)

Nyomás és kötés: Pátria Nyomda Zrt.

Felelős vezető: Fodor István