

ÉVKÖNYV

2009.

Szerkesztette
Ph.D. Somogyi Sándor

Tördelte
Csernik Előd

Lektor
Tóth Ágota

Az évkönyv kiadója
Regionális Tudományi Társaság

Felelős kiadó: Ricz András, elnök

www.rtt.org.rs

ISSN 1820-8622

Példányszám: 150

Nyomda
Verzál, Újvidék



A kötetben publikált projektek végrehajtását
a Szülőföld Alap és a Vojvodina CESS támogatta

ÉVKÖNYV

2009.



REGIONÁLIS TUDOMÁNYI TÁRSASÁG
DRUŠTVO ZA REGIONALNA NAUKE

Szabadka, 2010

Előszó

2005-ben a vajdasági magyar tudományos és politikai elit egy csoportjában megfogalmazódott az igény a regionalizmus, mint tudományterület vajdasági meghonosítására, elsősorban abból kiindulva, hogy Szerbia előbb vagy utóbb európai útra fog lépni.

Abban a periódusban a regionalizmus, mint határtudomány Szerbiában szinte teljesen ismeretlen volt. Néhány belgrádi és újvidéki egyetemi oktató foglalkozott e problémákkal. A vajdasági magyarság ebben a kérdésben is lemaradásban volt.

A Regionális Tudományi Társaság alapítói felismerték, hogy a regionalizmus eszméjének elfogadásával, a világosan megfogalmazott stratégiákkal, és biztos lábakon álló fejlesztési tervekkel lehet a fejlődés útjára állni, ami a vajdasági magyarság számára elengedhetetlenül fontos, ha saját szülőföldjén meg kíván maradni.

A Regionális Tudományi Társaság 2005. december 5-én Szabadkán alakult meg 17 taggal, akik Észak Vajdaság számos települését képviselték. Szakmai szempontból, a regionalitással foglalkozó tudományterületek szinte minden képviselője részt vesz a munkában, bár túlsúlyban vannak a közgazdászok.

Az elmúlt években a Regionális Tudományi Társaság előkelő helyett hívott ki magának a szerbiai, vajdasági tudományos életben és a Magyar Regionális Tudományi Társaság határon túli szervezeteként is, köszönhetően a szerteágazó tevékenységnek, amiről számot is adtunk eddigi munkáinkban.

Harmadik Évkönyvünk megjelenése egybe esik néhány a Regionális Tudományi Társaság működésében fontos eseménnyel:

- A társaság öt éve működik, növekvő taglétszámmal és tevékenységgel, amiről megemlékezünk a megszokott őszi találkozóinkkal.

- Befejeztük az újvidéki Centar za strateško ekonomska istraživanja “VOJVODINA-CESS” számára végzett “The structural characteristics and potentials of human resource development regarding to EU accession in the north region of the Autonomous Province of Vojvodina című kutatást, amelyet az Osztrák Fejlesztési Ügynökség (ADA) finanszírozott.
- Megkezdődött az „Innoaxis” – IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program keretében vállalt kutatás, amelyben a MTA Regionális Kutatások Központ kecskeméti Alföldi Tudományos Intézetének partnerei vagyunk.
- Megkezdődött az IPA projekt SPF Network HU – SRB kivitelezése, a Csongrád Megyei Agrár Információs, Szolgáltató és Oktatásszervező Kht.- vel.
- Külön ki kell hangsúlyozni tagjaink kivételes tudományos teljesítményét a doktori iskolákban.

Az évkönyv I. része tartalmazza egy disszertáció és két abszolutórium dolgozat rövid kivonatát. Ezzel szeretnénk kifejezni elismerésünket fiatal tagjainknak és motiválni a fiatalabb PhD. hallgatókat a kitartó és sikeres munkára. A II. részben pedig az az évi kutatásaink eredményeit foglaltuk össze.

> A Regionális Tudományi Társaság eddigi eredményei

Társaságunk céljai megegyeznek a Magyar Regionális Tudományi Társaság céljaival: „a regionális tudomány művelőinek szakmai fórumot biztosítson; megismertesse és népszerűsítse a nemzetközi és hazai regionális tudomány eredményeit; bekapcsolódjon a regionális tudományokkal foglalkozó nemzetközi szervezetekbe s ezzel terjessze a hazai tudományos eredményeket; kapcsolatot építsen ki a regionális politika alakítóival és annak gyakorlati megvalósítóival a tudományos eredmények ismertetésére, befogadására; támogassa mindazon kutatóhelyeket, felsőoktatási intézményeket és más szervezeteket, ahol a regionális tudományt művelik, vagy a jövőben művelni kívánják; pályázatokkal, ösztöndíjakkal és más kezdeményezésekkel támogassa a regionális tudomány művelőit tudományos eredményeik közreadásában és népszerűsítésében, konferenciák, tanácskozások

szervezésével; könyvek, kiadványok megjelentetésével járuljon hozzá, hogy a tudományterület eredményei minél szélesebb körben megismerhetők és felhasználhatók legyenek.“

E célokat kiegészítettük megalakulásunk alkalmából egy hármas célrendszerrel. E hármas célrendszer első pillére, az ismeretterjesztés, a második a fiatal szakemberek felkutatása, bevonása a munkába és nem utolsó sorban a tehetséggondozás.

Az RTT jelenlegi 39 tagjából 23-an 35 év alattiak, és több mint tízen harminc év alattiak. A társaságnak nagy része egyetemi végzettségű, többen doktori címmel rendelkeznek, vagy most folytatják doktori tanulmányaikat és egyetemi oktatók is tagjai a társaságnak.

A Regionális Tudományi Társaság 7 tagja a Pécsi Tudomány Egyetem Közgazdaságtudományi karának Regionális politika és gazdaságtan doktori iskola munkájába kapcsolódott be. E tudós növendékek közül ketten már abszolutóriumai dolgozatukat is megvédték, ami után már csak a doktori disszertáció elkészítése és megvédése van hátra. A Társaság egy tagja idén védi doktori disszertációját, reményeink szerint ők és a tanulmányaik elején járó hallgatók fogják képezni a regionális tudományosság vezető rétegét a jövőben a Délvidéken.

A társaság első nagy feladatáaként a 2006-os év második felében a Szülőföld alaptól nyert pályázati összeg segítségével elkezdte a vajdasági magyarok települések fejlesztési tervének kidolgozását. A munka befejezéseként 2007 elején jelent meg *Kistérségek Életereje* című kötet. A munka elsősorban gazdaságfejlesztési terv, de mivel erre a régióra még nem készült hasonló összefoglaló mű, kitér egyéb szektorokra is. A munkát húsz témára osztottuk fel, és hiánypótlónak szántuk, kapocsként a már meglévő komplex vajdasági fejlesztési terv és az egyes községek fejlesztési tervei között, azzal a nem titkolt szándékkal, hogy a magyarok községek felzárkóztatását és további fejlődését szolgálja.

A 2007 és 2008 években a Társaság két fő tevékenysége dominált. Szabadka Község Gazdaságfejlesztési tervéhez kötődően elvégeztük a résztvevők és érdekek viszonyainak elemzését morfológiai és strukturális elemzéssel, Mactor számítógépes programcsomagot használva, ami módszertani újdonságnak számított hazánkban. E munka alapján a Tartományi Oktatási és Kulturális Titkárság támogatásával elkészült harmadik kiadványunk, melynek érdekessége, hogy párhuzamosan magyar és szerb nyelven

értekeznek a morfológiai, strukturális elemzés és a Mactor program-csomag eredményeinek elemzéséről, bemutatva egy esettanulmányt is.

A második félévben az Apáczai Közalapítvány támogatásával Vajdaság szerte Uniós projekt menedzserképzést szerveztünk, mivel célunk, hogy minél több szakember vegyen részt az Uniós és egyéb források pályázásában.

A 2008-as esztendőben befejeztük a projektmenedzsment képzést, melynek keretében összesen 4 helyszínen: Szabadkán, Bácskertesén, Magyarakanizsán és Topolyán több mint 60 lelkes fiatal vett részt a gyakorlati munkában, és nyílt alkalmunk arra, hogy megszerezze a szükséges tudást az Európai Unió regionális politikáját megtestesítő támogatási rendszerekhez való hozzáféréshez. 2008 tavaszán kezdtük el a Vajdasági Felnőttképzési hálózat stratégiájának kidolgozását a Szülőföld Alap támogatásával, mely munka eredményeként jelent meg az év végén a *Képzettek a jövő* című kiadványunk, melyben összefoglaljuk a projekt során végzett munkát, ezek eredményeit a felsőoktatás és a munkaerőpiac szempontjából.

Szintén a Szülőföld Alap támogatásával elvégeztük a vajdasági mezőgazdasági oktatási rendszer vizsgálatát melynek célja, egy olyan stratégia kidolgozása, amellyel a mezőgazdaságból élők tudásszintjét növelve az egész ágazat fejlődését elősegítjük. E munka szorosan kapcsolódik a fentebb említett Felnőttképzési hálózat projekthez, ennek keretében egy specifikus, Vajdaságra felettébb jellemző ágazat, a mezőgazdaság és az oktatás viszonyát vizsgáljuk, mely projekt eredményit az előző évkönyvünkben publikáltuk.

A Tartományi Jogalkotási, Közigazgatási és Nemzeti Kisebbségi Titkárság támogatásával a 2008-as év második felében felmértük a vajdasági magyarság életminőségét. A kutatás során 500 fős mintán mélyinterjúk segítségével mértük fel az életminőséget, melyet statisztikai módszerekkel elemeztünk.

2009 márciusában kárpát-medencei jelentőségű konferenciát szerveztünk mely egyben évi konferenciánk is volt ennek keretében kezdeményeztük a Kárpát-medencei Területfejlesztési és Innovációs Hálózat megalakítását az MTA támogatásával.

A Vajdasági Ifjúsági Fórummal közösen a VIII. Vajdasági Szabadegyetem keretében 2009. július 3.-án regionális tudományi napot tartottunk. Nagyszerű előadást tartott Horváth Gyula a MTA

RKK főigazgatója, és munkatársai, Hajdú Zoltán és Faragó László valamint Somogyi Sándor az RTT képviselőjében. A téma az Európai Unió, Magyarország valamint Szerbia és ezen belül Vajdaság regionális politikája volt.

Sikeresen pályáztunk az újvidéki CESS ügynökség és a bécsi The Vienna Institute for International Economic Studies által kiírt pályázaton, melynek témája: The structural characteristics and potentials of human resource development regarding to EU accession in the north region of the Autonomous Province of Voivodina. A projekt első részében az téma irodalmi feldolgozása történt meg, előkészítettük az 1000 fős kutatás kérdőíveit, és megkezdődött a kutatás, melyet észak Vajdaság 8 községében végeztünk, a munkaerőpiac témájában. A felmérések statisztikai feldolgozása után, az előzetes eredményeket sikeresen prezentáltuk, amelyet követően mind a támogató, mind pedig a megrendelő elismerően nyilatkozott munkánkról.

Összeállt az RTT, a keszhelyi Georgikon Kar és Ceske Budejovice-i Egyetem közös internetes kiadványának első száma, a Deturopa - Central European Journal of Regional Development and Tourism. Még ebben az évben megjelent a második szám is. 2010-re már négy számot tervezünk.

Nagy sikerrel zárult a Magyar Regionális Tudományi Társaság VII. Vándorgyűlése Szabadkán, melynek az RTT volt a társszervezője. A kétnapos konferencián a Városháza impozáns termében mintegy 120 kárpát-medencei és szerbiai tudományos kutató és regionális fejlesztési szakértő vett részt.

„Dolgozó magyarok 2006” Dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése

Doktori (PhD) értekezés tézisei

Szlávicz Ágnes

> 1. Bevezetés

> 1.1. A téma aktualitása

A 21. században az emberi erőforrások és az emberi erőforrás-gazdálkodási funkció szerepe felértékelődik. A munkavállalók képezik ugyanis a vállalati gazdálkodás legfontosabb erőforrását. Napjaink kihívásai közepette a szervezeti célok csak a motivált, innovatív, megfelelő tudással és készségekkel rendelkező dolgozók hatékony és eredményes munkája által valósíthatók meg.

A munka az ember egyik legfontosabb tevékenysége, amely életünk jelentős részét tölti ki. Négy fő funkciója közé a gazdasági, a társas, valamint a társadalmi státust és az önértékelést biztosító funkció tartozik. Ezenkívül a dolgozók munkájuktól anyagi és immateriális szükségleteik kielégítését is elvárják. A munkavégzés fizikai és társas környezetének kialakításában az emberi erőforrás-gazdálkodási (HRM) funkciónak meghatározó szerepe van.

A dolgozói elégedettség egyike a legérdekesebb, munkára vonatkozó attitűdöknek, amellyel kapcsolatban több ezer – némely esetben egymásnak ellentmondó – kutatási eredmény született. Locke 1976-os meghatározása szerint az elégedettség egy kellemes, pozitív érzés, ami a munkához kapcsolódó tapasztalatok értékeléséből fakad.

Az elégedettség kiváltó tényezői között a munkával kapcsolatos kiváltó okok, a szervezeti tényezők, az egyéni jellemzők és a külső környezet hatása is megtalálhatók.

A *munkával kapcsolatos* kiváltó okok közé a munka jellege és mennyisége, valamint a munkaköri pozíció és a munkaviszony hossza tartozik. Hackman és Oldham (1976), valamint Cohrs, Abele és Dette (2006) eredményei szerint a munka jellegének,

központi dimenzióinak javítása általában jelentősen növeli a dolgozók elégedettségét, de a munkavállalók elvárásai is jelentősen befolyásolják ezt a kapcsolatot. Spector (1997) arra hívja fel a figyelmet, hogy a dolgozók mennyiségi és minőségi túlterhelése csökkenti elégedettségüket. Grinberg és Baron (1998) szerint a magasabb pozíció és a vezetői beosztás, valamint a munkaviszony hossza és az elégedettség között mérsékelt pozitív korreláció mutatható ki.

A *szervezeti kiváltó okok* közül a *vezetési stílus* áll a legszorosabb kapcsolatban a dolgozók elégedettségével. Luthans (1998) meglátása szerint a dolgozók elégedettségnek alakulására az általános vezetési gyakorlat két aspektusa, a dolgozó-központúság és a participáció hat ki leginkább. Endrődi (2006), Kruglanski, Pierro és Higgins (2007), Elangovan és Lin Xie (2000), valamint Madlock (2008) kutatási eredményei pedig arra mutatnak rá, hogy a közvetlen felettes viselkedése is meghatározó a dolgozók elégedettségének alakulásában. Schmidt (2007) jelentős, pozitív korrelációt mutatott ki a dolgozók fejlődési lehetőségei és elégedettségük között. Carriere és Bourque (2009) vizsgálata alapján, a szervezeten belüli kommunikáció és a dolgozói elégedettség között is jelentős pozitív összefüggés áll fenn. Gazioglu és Tansel (2006) nagy-britanniai vizsgálata szerint azok a munkavállalók, akik biztonságban érzik magukat, a munka minden aspektusával elégedettebbek, mint azok, akik elbocsátástól rettegenek.

A dolgozók elégedettségére a javadalmazás (Spector (1997)) és a csoportmunka (Luthans (1998)) is mérsékelt pozitív hatást gyakorol. A rugalmas munkaidő-programok elégedettségre gyakorolt hatásának megítélése azonban nem egyértelmű. Spector (1997) és Pearson (2008) vizsgálatai alapján a szereppel kapcsolatos tényezők, Schramm (2003) adatai alapján a szervezet nagysága, míg például Guest és Conway (2004) kutatása alapján a szakszervezeti tevékenység is mérsékelt negatív korrelációban van a dolgozók elégedettségével. Luthans (1998) véleménye szerint a nagyon kedvezőtlen munkafeltételek csökkentik a dolgozók elégedettségét, míg a kedvező körülmények nem feltétlenül növelik azt.

Az *egyéni kiváltó okok* közé a dolgozók személyiségjegyei és demográfiai jellemzői, valamint az egyén-munka összhang tartozik. Spector (1997) szerint a kívülről/belülről irányítottság jelentősen befolyásolja az elégedettséget, hiszen a belső ellenőrzés jelentősen növelheti, míg a külső, mérsékeltlen csökkentheti azt.

Ilies és Judge (2003) bebizonyították, hogy az ún. öt nagy személyiségjegyet (extroverzió, nyitottság, közvetlenség, lelkiismeretesség, neurotizmus) mérsékelt hatást gyakorol az elégedettségre. Gazioglu és Tansel (2006) pedig azt mutatták ki, hogy az életkor és az elégedettség között U alakú összefüggés áll fenn. A nemi különbségek dolgozói elégedettségre gyakorolt hatását elemző kutatások, például Medgyesi és Róbert (2003) a „nemi paradoxonra” hívják fel a figyelmet. A képzettség pedig Vila és Garcia-Mora (2005) adatai alapján a munkakör jellemzőin keresztül befolyásolja az elégedettséget. Spector (1997) kiemeli, hogy a dolgozó személyiségjegyei és elvárásai, valamint a munkája jellemzői közötti egyén-munka összhang mérsékelt pozitív hatást gyakorol az elégedettségre.

A külső környezeti kiváltó okok a gazdasági, társadalmi, politikai, és technológiai környezet hatását, valamint az elhelyezkedési lehetőségeket ölelik fel. Crede és munkatársai (2007), valamint McShane és Von Glinow (2003) eredményei szerint a külső környezet elemei mérsékelt indirekt hatást gyakorolnak a dolgozók elégedettségére, leginkább a munkával kapcsolatos, és szervezeti okokra gyakorolt hatásukon keresztül. Byars és Rue (1997) pedig arra mutatott rá, hogy a más munkaadónál feltételezett elhelyezkedési lehetőségek mérsékelt negatív korrelációban vannak a foglalkoztatottak elégedettségével.

A dolgozói elégedettség jelentős egyéni, szervezet-szintű és társadalmi következményekkel jár.

A tradicionális szemlélettel ellentétben, a modern kutatások szerint – többek között Spector (1997) és Levy (2003) eredményei alapján is – az elégedettség és a dolgozók egyéni teljesítménye között gyenge-mérsékelt pozitív kapcsolat van. Vecchio (2000), valamint Barling, Kelloway és Iverson (2003) pedig az elégedetlenség és a munkavállalók egészségügyi panaszai közötti mérsékelt kapcsolatra mutattak rá.

A dolgozók elégedettsége mérsékeltén csökkenti az ún. kilépési viselkedéseiket. Levy (2003) és Spector (2003) eredményei is azt támasztják alá, hogy az elégedettség mérsékelt negatív kapcsolatban van a dolgozók hiányásaival. Levy (2003) és Koslowsky (2009) kutatásai pedig azt bizonyítják, hogy az elégedettség és a dolgozók késései között mérsékelt negatív korreláció áll fenn. Iverson és Currihan (2003), valamint Souza-Poza és Henneberger (2004) szerint az elégedettség és a fluktuáció, illetve a dolgozók

kilépési szándéka közötti mérsékelt negatív kapcsolat mutatható ki. Spector (2003) és Levy (2003) meglátásai alapján a dolgozói elégedettség, valamint az egyéni és kollektív tiltakozó (destruktív) viselkedésformák között mérsékelt negatív kapcsolat van.

A munkavállalók elégedettsége pozitív hatással van a szervezet teljesítményét kedvezően befolyásoló folyamatokra. Porter et al (1974), valamint Spector (2003) kutatásai is nagyon jelentős pozitív korrelációra mutattak rá a dolgozók elégedettsége és szervezeti elkötelezettségük között. A „szervezeti polgár” viselkedések megjelenését Spector (2003), valamint Nelson és Quick (2003) meglátásai szerint egyéb egyéni tényezők is befolyásolják, így az elégedettséggel csak mérsékelt pozitív kapcsolat mutatható ki. Vilares és Coelho (2003) mérsékelt pozitív kapcsolatot talált a fogyasztók elégedettsége és a velük közvetlen kapcsolatban levő dolgozók elégedettsége között. Harter, Schmidt és Hayes (2002) meta-analízise, valamint Schneider és munkatársai (2003) szerint is a dolgozói elégedettség és a szervezet teljesítménye között jelentős, pozitív kapcsolat áll fenn. Ez abból ered, hogy a dolgozók elégedettsége közvetlenül is jobb szervezeti szintű teljesítmény eredményez. Közvetve azonban, a többi szervezeti szintű következményre gyakorolt jótékony hatásán keresztül, jelentősen javítja a szervezet átfogó termelési, piaci és pénzügyi eredményeit.

Mivel a vállalatok teljesítménye a nemzetgazdaság állapotát határozza meg, így a dolgozók elégedettsége az egész társadalom szintjén is kulcsfontosságú kérdés kell, hogy legyen.

A fenti okok miatt, a vállalatoknak visszajelzést kell kapni dolgozóik munkával kapcsolatos attitűdjeiről, fontos megtudni, hogy mennyire elégedettek munkafeladataikkal és munkaadójukkal. Ez leggyakrabban dolgozói elégedettség felmérések segítségével történik. A foglalkoztatottak elégedettségéről kapott vállalati szintű adatok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a vezetők megfelelő változtatásokkal növeljék a dolgozók elégedettségét, és ezáltal a vállalat sikerességét is.

A Mercer Human Resource Consulting nemzetközi tanácsadó ház egy speciális módszert dolgozott ki a dolgozói elégedettség nemzetközi követésére. A tanácsadó cég magyarországi irodája, a budapesti székhelyű Mercer Kft. 2004 óta végez országos szintű dolgozói elégedettség felméréseket ezen nemzetközi módszer alapján. Mivel a dolgozói elégedettség felmérés eredményei nem csak a dolgozók munkával kapcsolatos attitűdjét ismertetik, ha-

nem rávilágítanak azokra a személyzetgazdálkodási területekre is, ahol változtatások szükségesek, a „Dolgozó magyarok 2006” felmérés a magyarországi HRM helyzetéről is figyelemre méltó képet mutat.

> 1.2. Célkitűzések, megoldandó feladatok

Kutatásom *kérdésköre, problémája* a következőképpen fogalmazható meg: Milyen új emberierőforrás-gazdálkodási feladatokat vetít előre a Mercer Kft. „Dolgozó magyarok 2006” felmérés adatainak korábbiól eltérő – az elégedettség kiváltó okai és következményei szerinti – feldolgozása a magyarországi dolgozók elégedettségének növelése céljából?

A kutatás *alapvető célja*, hogy a „Dolgozó magyarok 2006” felmérés adatainak alaposabb, tudományos igényű feldolgozása által olyan összefüggésekre mutasson rá, amelyek segítségével jelentősen hozzájárulhat a dolgozók elégedettségének növelését elősegítő tényezők alaposabb megismeréséhez, és ezen keresztül a kutatásban részt vevő szervezetek HRM tevékenységének támogatásához.

Az alapvető cél elérése érdekében a következő *részcélokat* fogalmazom meg: A Mercer Kft. „Dolgozó magyarok 2006” felmérésének eredményei alapján meghatározni a magyarországi, teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő, kis és közepes méretű termelő vállalatokban dolgozók elégedettségének következő aspektusait:

- a dolgozók globális és parciális elégedettségének mértékét;
- a dolgozók globális elégedettsége és az elégedettséget kiváltó okok, illetve következmények közötti korreláció mértékét és irányát;
- a dolgozók elégedettségének sajátosságait;
- a dolgozók elégedettsége szempontjából legfontosabb tényezőket;
- a dolgozók elégedettségét növelő HRM lépéseket, feladatokat.

> 2. Anyag és módszer

A disszertációban a Mercer Kft. „Dolgozó magyarok 2006” dolgozói elégedettség felmérésének módszertani elemzését és adatainak másodlagos feldolgozását végeztem el.

A vizsgálatom alapadatait tehát a Mercer Kft. 2006-os magyarországi elégedettség felmérésének eredményei képezik, melyben 20 szervezet 1518 munkatársa vett részt. A speciális módszertan alapján végzett benchmark-felmérés során az adatgyűjtést és az elsődleges adatfeldolgozást a Mercer Kft. munkatársai végezték 2006. július-október folyamán. A 102 kérdést tartalmazó kérdőív a dolgozók attitűdjeit ötfokozatú Likert-skálák segítségével méri. A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés mintavételi eljárása alapján megállapítható, hogy a kapott adatok leginkább az ipari termelést végző, teljesen vagy részben külföldi tulajdonban lévő, kis és közepes méretű vállalatokban dolgozók attitűdjeit tükrözik.

Az értekezésben a dolgozói elégedettség alatt a dolgozók globális, munkájukkal és munkahelyükkel kapcsolatos átfogó elégedettségét értem. A vonatkozó nemzetközi és hazai szakirodalom áttekintése után a következő *hipotéziseket* fogalmazom meg a *magyarországi teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő, kis és közepes méretű vállalatokban dolgozók* elégedettségével kapcsolatban:

H1: *A dolgozók elégedettsége és a munkaadó szervezet általános vezetési gyakorlata, valamint az elégedettség és a közvetlen felettes vezetési stílusa között is határozott ($r \geq 0,5$) összefüggés van.*

A szakirodalmi források alapján feltételezem, hogy a „Dolgozó magyarok 2006” felmérésben részt vett dolgozók elégedettségét is jelentősen növeli a participatív és dolgozó-központú általános vezetési gyakorlat, valamint felettesük korrekt magatartása, nyílt kommunikációja.

H2: *A munkavállalók elégedettsége és a munkájuk jellege, valamint elégedettségük és karrier-fejlesztési lehetőségeik között is jelentős ($r \geq 0,5$) kapcsolat mutatkozik.*

Feltételezem, hogy a kutatásban részt vett dolgozók elégedettsége és az érdekes, kihívást jelentő, önálló feladatokkal

jellemezhető munka, valamint szakmai fejlődést és karrier-fejlesztést lehetővé tevő előléptetési gyakorlat között jelentős korreláció mutatható ki.

H3: *A női és férfi dolgozók elégedettsége között nem mutatható ki szignifikáns különbség.*

A demokratikus társadalmakban az esélyegyenlőség alapvető jelentőségű, a nők és a férfiak közötti különbségek megszüntetése egyre fontosabb szerepet kap össztársadalmi szinten és a munka világában is. Mivel hazánkban mindkét vonatkozásban születtek pozitív eredmények, fontos vizsgálni a nők és a férfiak elégedettségének alakulását. Feltételezem, hogy a vizsgált női és férfi munkavállalók elégedettsége között nincs statisztikailag jelentős különbség.

H4: *A dolgozók elégedettsége és szervezeti elkötelezettségük között nagyon erős ($r \geq 0,7$) a kapcsolat.*

Egy olyan időszakban, amikor a vállalatok versenyelőnyének kritikus tényezőjévé az elkötelezett emberi tényező válik, célszerű megismerni az elégedettség és az egyéni, csoportos, és szervezeti szintű teljesítményt, valamint a munkaerő stabilitását is jótékonyan befolyásoló szervezeti elkötelezettség közötti kapcsolatot. Feltételezem, hogy a „Dolgozó magyarok 2006” felmérésben részt vett dolgozókra is érvényes az egységes szakirodalmi megállapítás, vagyis elégedettségük és szervezeti elkötelezettségük között nagyon erős korreláció van.

H5: *A munkavállalók elégedett és elégedetlen csoportjai leginkább a következő változók (parciális elégedettségek) alapján különböznek el egymástól: elégedettség a vezetési stílussal, a karrier-fejlesztési lehetőségekkel, a javadalmazással, a szervezeti kommunikációval, a munkatársakkal és a munka jellegével.*

A rendelkezésre álló szakirodalom áttekintése alapján feltételezem, hogy a mintát alkotó dolgozók elégedettségére a következő tényezők vannak jelentős hatással: a vezetési stílus, az elérhető karrier-fejlesztési lehetőségek, a felkínált javadalmazási rendszer, a szervezet kommunikációs gyakorlata, a munkatársak közötti interperszonális kapcsolatok és a munka jellege.

A hipotézisek ellenőrzése érdekében munkám későbbi szakaszaiban nem követtem a Mercer Kft. módszertanát, hanem az adatok másodlagos elemzése során, az irodalom-feldolgozás alapján megállapított tényező-csoportosítást használtam. A dolgozói elégedettség kiváltó okait négy csoportba: a munkával kapcsolatos, a szervezeti, az egyéni és a külső kiváltó okok csoportjába soroltam. A következményeket pedig egyéni és szervezeti szintű következményekre bontottam.

A kialakított kérdés-csoportok belső konzisztencia megbízhatóságát Cronbach-alfa mutatószámmal ellenőriztem. Az országos szintű felmérés adatai alapján megállapításra került a dolgozók parciális elégedettsége. Kimutattam az egyes kiváltó okok és a globális elégedettség közötti korreláció mértékét is, a Spearman-féle korrelációs együtthatót határozva meg. A dolgozók demográfiai jellemzőinek az elégedettségre gyakorolt hatását varianciaelemzéssel állapítottam meg.

Ezután a részletesebb elemzés során a többváltozós statisztikai módszerek közül a regresszió-számítást alkalmaztam, majd diszkriminancia-elemzéssel választottam ki azokat a tényezőket, amelyek szignifikánsan megkülönböztetik a dolgozók elégedett és elégedetlen csoportjait. A diszkriminanciaelemzés előtt a felmérés kérdőívében szereplő kérdéseket átkódoltam, oly módon, hogy a magasabb értékek jelezzék a dolgozók nagyobb fokú elégedettségét. A kapott válaszok eloszlásának normalizálása érdekében egyes kérdéseket és a globális elégedettséget mutató kérdést is dichotómmá tettem, míg másoknál az ötfokozatú Likert-skálát négyfokozatúvá alakítottam.

A kapott eredmények alapján könnyen elkülöníthetők azok a kiváltó okok, amelyek leginkább meghatározzák a magyarországi teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő, kis és közepes méretű vállalatokban dolgozók elégedettségét. Az elégedettség szempontjából fontos tényezőkkel kapcsolatos kérdésekre adott válaszok elemzése pedig rámutat az elégedettség problémás területeire. Ezen ismeretek birtokában határozhatók meg azok a lépések, HRM akciók, amelyek jelentősen hozzájárulhatnak a hazai dolgozók elégedettségének javításához.

> 3. Eredmények

> 3.1. A Mercer Kft. „Dolgozó magyarok 2006” elégedettség-felmérés kérdőívének és a vizsgálat lebonyolításának módszertani elemzése

A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés formai elemzése alapján megállapítható, hogy a kérdőív megfelel a kérdőívkészítés követelményeinek. A kérdőív, s a benne használt ötfokozatú Likert-skála szerinti válaszok megbízhatónak tekinthetők, a kérdőív 102 kérdésére számított Cronbach-alfa mutatószámmal kimutatott belső konzisztencia megbízhatóság értéke $\alpha=0,98$. Meggondolás tárgyát képezheti a kérdések tölcser-technika alapú, illetve az egyes témakörökre fókuszáló átcsoportosítása.

A Mercer-kérdőív tartalmi elemzése rámutat a mérőeszköz azon sajátosságára, hogy a munkavégzés egyes aspektusaira vonatkozó attitűdök vizsgálata mellett, a dolgozók két parciális (a munkával és a juttatásokkal kapcsolatos) elégedettségét, valamint a globális elégedettségüket is méri. A kérdőívben viszonylag egyenlőtlenül szerepelnek a dolgozói elégedettség egyes kiváltó okaira vonatkozó kérdések, a legnagyobb hangsúly a szervezeti kiváltó okokon van, azon belül is a vezetési stílussal foglalkozik a legtöbb kérdés. Az egyéni tényezőket csak néhány kérdés keretében vizsgálják, míg az elégedettség külső környezeti kiváltó okaira egy kérdés sem vonatkozik. A Mercer-kérdőív nem fedi le a következmények teljes körét sem, nem tartalmaz az egyéni teljesítménnyel és jólléttel, valamint hiányzásokkal, késésekkel, célszerűtlen viselkedésekkel kapcsolatos kérdéseket. Mivel a kérdőív-kitöltésben járatlan dolgozóknak a 102 kérdésből álló, hosszú és bonyolultnak tűnő kérdőív könnyen a kedvét szegheti, ezért véleményem szerint megfontolandó lenne a vizsgált itemek számának szűkítése.

A felmérés lebonyolítása megfelel a tudományos szempontoknak, biztosított a válaszadók anonimitása. A jövőben azonban a válaszadók bizalmának erősítése végett ajánlatos lenne a felmérést végző szervezet munkatársának aktívan jelen lenni a szervezet-szintű kérdőív-kitöltések során.

> 3.2. A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés főbb eredményeinek ismertetése

A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés mintavételi eljárása alapján megállapítom, hogy a kapott adatok a magyarországi ipari termelést végző, teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő, kis és közepes vállalatokban dolgozók attitűdjeit reprezentálják.

A Mercer-módszertan szerinti elemzéssel kapcsolatban röviden csak azt emelem ki, hogy a megkérdezettek legpozitívabban a minőségre való törekvésről, a vezetési gyakorlatról és a munkakörülményekről nyilatkoztak. A válaszadók egészében véve elégedettek és elkötelezettek tekinthetők.

> 3.3. A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés eredményeinek másodlagos elemzése

A felmérés eredményeinek másodlagos elemzése során a dolgozói elégedettség egyes kiváltó okaira vonatkozó elégedettséget, valamint a kiváltó okok és globális elégedettség közötti Spearman-féle korrelációs együtthatót határoztam meg. A megkérdezettek parciális elégedettségére vonatkozó adatokat az. 1. táblázat foglalja össze.

A kapott adatok alapján a következő megállapításokat fogalmaztam meg:

- A dolgozók elégedettsége és a vezetési stílus, azon belül is a szervezet általános vezetési gyakorlata között, nagyon erős pozitív kapcsolat van. A vezetői pozíció betöltése is nagyon jelentős kapcsolatban van a dolgozói attitűddel, mert a vezetők szignifikánsan elégedettebbek, mint beosztottaik.
- A dolgozói elégedettség és a következő kiváltó okok között van jelentős pozitív kapcsolat: a karrier-fejlesztési lehetőségek, a javadalmazási rendszer egésze, a javadalmazás igazságossága, a közvetlen felettes vezetési stílusa és a szervezeti kommunikációs gyakorlat. Ezenkívül a fizetés nagysága, a munkatársi kapcsolatok, a teljesítményértékelés, a munkaegyén összhang és a munkahely biztonsága, valamint az elégedettség között $r=0,5$ -nél nagyobb korrelációs együtthatóval jellemezhető összefüggés van.

1. táblázat:

A megkérdezettek parciális elégedettsége

	Kiváltó ok	Spearman-együttható	Elégedett dolgozók aránya/a dolgozók közérzetére ható tényezők
1. Munkával kapcsolatos kiváltó okok			
1.	Munka jellege	r=0,564	68,5%
2.	Munka mennyisége:		
	- nem megfelelő munkamennyiség	r=-0,364	17,4%-nál nem megfelelő a munkamennyiség
	- nem elegendő alkalmazott	r=-0,356	38,7%-nál az osztályon nincs elég alkalmazott
	- heti munkaórák száma	r=0,009	97,8% 36 óránál többet dolgozik
3.	Munkaadónál töltött idő hossza	r=0,037	54,6% négy évnél hosszabb ideje dolgozik jelenlegi munkahelyén
4.	Munkahely pozíciója		Külön csoportot képeznek a vezetők és a beosztottak. A vezetők 78,3%-a, míg a beosztottak 64,8%-a elégedett
2. Szervezeti kiváltó okok			
Vezetési stílus:			
1.	- általános vezetési gyakorlat	r=0,705	46,4 %
	- a közvetlen felettes viselkedése	r=0,633	52,2 %
2.	Munka-család konfliktus	r=-0,420	A válaszadók 22,3%-a érez konfliktust a munkája és a családja között

3.	Javadalmazás:		
	- fizetés nagysága	r=0,588	26%
	- javadalmazás igazságossága	r=0,638	29,6%
	- teljesítményértékelés	r=0,571	40,3%
	- juttatások	r=0,387	30,5%
	- ösztönző bérendszer	r=0,465	A válaszadók 51,1%-a részesül ösztönzőkben, 49,9%-uk elégedett
	- javadalmazás - összesítve	r=0,674	31,4%
4.	Rugalmas munkavégzés	r=0,391	24,96%
5.	Munkakörülmények:		
	- rossz munkakörülmények	r=-0,447	A válaszadók 17,5%-át hátráltatja a munkakörnyezete
	- rossz eszköz-ellátottság	r=-0,457	A válaszadók 13,6%-ának nincs megfelelő munkaeszköze
6.	Szervezet nagysága	r=-0,165	A válaszadók 76,5%-a 500 főnél kisebb cégekben dolgozik
7.	Munkatársi kapcsolatok, csoporthmunka	r=0,575	51,9%
8.	Szervezeti kommunikáció	r=0,618	37,4 8%
9.	Karrierfejlesztés	r=0,682	40,9%
10.	Munkahely biztonsága	r=0,502	66,4%

3. Egyéni kiváltó okok		
1.	Személyiség – belülről irányítottság	r=0,211 A válaszadók 71,6%-a belülről irányított, s közülük 73,2% elégedett
2.	Demográfiai jellemzők:	
	- nem	A férfiak és nők elégedettsége hasonló, nem alkotnak külön csoportot. A férfiak 68,3%-a, míg a nők 68,9%-a elégedett.
	- életkor	A válaszadók 92,7% 55 évnél fiatalabb
3.	Munka-egyen ősszhang	r=0,534 A válaszadók 54,4%-a szerint munkája megfelel a képességeinek

Forrás: saját szerkesztés

- A magyarországi viszonyok között az ösztönző bérrendszer, a rugalmas munkavégzés lehetősége és a juttatások mérsékelt pozitív kapcsolatban vannak a dolgozók elégedettségével.
- A dolgozók személyiségjegyei, munkaviszonyuk hossza, vagy a heti munkaóráik és elégedettségük között gyenge pozitív kapcsolat figyelhető meg.
- A nem megfelelő munkaeszköz-ellátottság, a kedvezőtlen munkakörülmények, a munka és a család közötti konfliktus, a nem megfelelő munkamennyiség és a munka elvégzéséhez nem elégséges alkalmazott, valamint a dolgozók elégedettsége között azonban mérsékelt negatív kapcsolat fedezhető fel.
- A dolgozók életkora és elégedettsége, valamint a munkaszervezet nagysága és az alkalmazottak elégedettsége között gyenge negatív kapcsolat van. A megkérdezettek neme sem hat ki az elégedettség alakulására, hiszen a férfiak és a nők hasonló mértékben elégedettek munkájukkal.

A dolgozói elégedettség kiváltó okait bemutató szakirodalmi áttekintésben közölt megállapításokkal szemben a magyarországi ipari termelést végző, teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő kis és közepes vállalatokban dolgozók elégedettségére a következő **sajátosságok** jellemzők:

- A *javadalmazási rendszer* a vártnál szorosabb összefüggésben van a dolgozók elégedettségével. Ez valószínűleg azzal magyarázható, hogy a szakirodalom feldolgozás során bemutatott kutatások többségét a fejlett piacgazdaságokban végezték, ahol az átlagfizetés biztosítja a dolgozók megélhetését. Ez sajnos a 2006-os magyarországi helyzettel kapcsolatban nem mondható el, a dolgozók nagy részének bére nem fedezte egzisztenciális szükségleteiket sem. Így érthető, hogy a javadalmazás jelentősége miért oly nagy, s hogyan alakult ki a fizetés nagysága és az elégedettség közötti jelentős, $r=0,588$ Spearman-féle együtthatóval jellemezhető kapcsolat.
- A *munkatársak és a csoportmunka*, valamint a dolgozók elégedettsége között a magyar nemzeti kultúra sajátosságait, egyén-központúságát figyelembe véve a feltételezettnél szorosabb kapcsolat mutatható ki. Ez részben azzal is magyarázható, hogy a munkahelyi környezet sokkal közvetlenebb hatást gyakorol a dolgozókra, mint a társadalom egésze.

- A *dolgozók személyiségjegyei* és elégedettségük között a vártnál kisebb összefüggés van. A magyar dolgozók belülről irányítottsága alig növeli elégedettségüket. A meglepő eredmény a felmérés korlátaival magyarázható, hiszen nem állt rendelkezésünkre a dolgozók személyiségjegyeit elemző részletes pszichológiai jelentés.
- A hazai dolgozók esetében a *demográfiai tényezők*, és a dolgozók elégedettsége közötti elméleti összefüggések sem igazolódtak be. A nők és a férfiak ugyanis nem különülnek el elégedettségük szempontjából. Az életkor és az elégedettség között általában U alakú összefüggés várható, a hazai dolgozók között azonban ez nem figyelhető meg, hiszen a kérdőívet kitöltő legfiatalabb dolgozók voltak legkevésbé megelégedve munkájukkal. Az azonban elmondható, hogy a legidősebb dolgozók a legelégedettebbek munkájukkal, míg a 45-54 év közötti dolgozók képezik a 25 és 65 életév közötti alkalmazottak legkevésbé elégedett csoportját.
- Érdekes, hogy a *munka-egyen összhang* a vártnál szorosabb kapcsolatban van a dolgozók elégedettségével. Az önmegvalósításra törekvő dolgozóknak fontos, hogy munkájuk személyiségjegyeiknek, képességeiknek és érdeklődési körüknek megfelelő legyen. Ezen adat ismeretében várható, hogy a dolgozók tudatosabb pályaorientációs és karrier-fejlesztési döntéseket hoznak.

A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés konkrét adatainak ismeretében meghatároztam azon HR tevékenységeket is, amelyek a dolgozók elégedettsége szempontjából fontosak. A vizsgált munkaadók többségénél azonban a következő, a dolgozók számára fontos területeken **kedvezőtlen HR gyakorlat** áll fenn:

- A válaszadók csupán egynegyede elégedett a *rugalmas munkavégzéssel* kapcsolatos szervezeti gyakorlattal. A munkaadók tehát még nem fordítanak elég figyelmet az alternatív munkavégzési programokra.
- A dolgozók csupán 26%-a elégedett fizetése nagyságával, kevesebb, mint 30%-uk tartja a munkaadó javadalmazási rendszerét igazságosnak, s ugyanennyien elégedettek a jutatásokkal is. A teljesítményértékelésről is csak a válaszadók 40%-a nyilatkozott pozitívan. Így összességében, a dolgozók

kevesebb, mint egyharmada elégedett a munkaadójánál alkalmazott *javadalmazási rendszerrel*. Ennek ismeretében a kompenzációs rendszer mihamarabbi felülvizsgálata szükséges.

- Mivel a válaszadók kevesebb, mint 40%-a véli megfelelőnek a *tájékozottságát*, vélemény-nyilvánítási szabadságát, a munkaadóknak mihamarabb lépéseket kell tenniük a formális kommunikáció javítására.
- A dolgozók csupán 41%-a elégedett *karrier-fejlesztési lehetőségeivel*. Annak érdekében, hogy a dolgozók hosszú távon is lojálisak maradjanak munkaadójukhoz, a szervezeteknek lépéseket kell tenni munkavállalóik karrier-céljai elérését segítő HR újítások terén.
- A szervezetben alkalmazott *általános vezetési gyakorlat* áll a legszorosabb kapcsolatban a dolgozók elégedettségével, azonban a hazai dolgozók csak kevesebb, mint fele tekinthető elégedettnek. Ezért nagyon fontos, hogy a felsővezetők mihamarabb dolgozó-központú, participációs szervezeti kultúrát alakítsanak ki.
- A *közvetlen felettesük vezetési stílusával* a dolgozók alig több mint fele (52%) elégedett. Ezért a felső vezetésnek és a szervezetek HR osztályainak külön gondot kell fordítani a vezetők képzésére, hogy azok a dolgozók elégedettségét növelő módon irányítsák beosztottaikat.
- A *munkatársakkal kialakított interperszonális kapcsolatokkal* és *csoporthatáron átnyúló munkával* is csupán a dolgozók 52%-a elégedett. A szervezeteknek tehát a jövőben a csoportmunkát elősegítő és jutalmazó gyakorlatot kell kialakítani.

A dolgozók elégedettsége és az elégedettség vizsgált következményei közötti kapcsolatot jelző adatokat a 2. táblázat foglalja össze.

2. táblázat:

A válaszadók elégedettsége és az egyes következmények közötti kapcsolat

Szám	Következmény	Spearman-együttható	Válaszadók attitűdje
1.	Fluktuáció – kilépési szándék	$r=-0,458$	11% gondolkodik kilépésen
2.	Szervezeti elkötelezettség	$r=0,723$	61,7% elkötelezett
3.	Szervezeti polgár viselkedés	$r=0,454$	82,5% viselkedik így
4.	Szervezeti teljesítmény	$r=0,560$	69,4% véli, hogy szervezete hatékony

Forrás: saját szerkesztés

Az adatokat összegezve elmondhatjuk, hogy e hazai munkavállalói szegmens elégedettsége és szervezeti elkötelezettsége között nagyon erős pozitív kapcsolat, míg a szervezeti teljesítménynél jelentős pozitív, a szervezeti polgár viselkedés tekintetében pedig mérsékelt pozitív kapcsolat van. A fluktuáció és az elégedettség között azonban mérsékelt negatív korreláció áll fenn. A dolgozók globális elégedettsége, és az elégedettség vizsgált következményei közötti kapcsolatra vonatkozó adatok megfelelnek a szakirodalmi elemzés alapján feltételezett állapotnak. Az egyes következményekre vonatkozó adatok egybehangzóak a globális elégedettségi adatokkal, hiszen a dolgozók többségének elégedettségére utalnak.

> 3.4. Az elégedettség szempontjából legfontosabb tényezők meghatározása

A dolgozói elégedettség szempontjából legfontosabb tényezők megállapításához sokváltozós matematikai statisztikai modellt használtam, a diszkriminanciaelemzés módszerét alkalmaztam. E módszer célja ugyanis, hogy egy megadott változóhalmazból kiválassza azon változók részhalmazát, amely bizonyos megadott csoportokat a lehető legjobban elkülönít egymástól.

A diszkriminanciaelemzés során, az elégedettségre ható kiváltó okokat (független változókat) először tényező-csoportonként vizsgáltam. A munkával kapcsolatos, valamint a szervezeti- és az egyéni kiváltó okok kategóriáiból diszkriminanciaelemzés módszerével választottam ki az $r=0,5$ -nél nagyobb Pearson-féle korrelációs együtthatóval rendelkező változókat. A kiválasztást regresszió-számítással ellenőriztem. Valamennyi korreláció szignifikáns volt ($p<0,001$), de mivel az $r=0,5$ -nél nagyobb korrelációs együtthatóval rendelkező változók vannak jelentős hatással a dolgozói elégedettség alakulására, így megállapíthatjuk, hogy a „Dolgozó magyarok 2006” felmérés 108 független változója közül 26 tényező szignifikánsan megkülönbözteti egymástól az elégedett és az elégedetlen dolgozók csoportjait. A dolgozók elégedettsége szempontjából legfontosabb tényezők alapján a számítógépes program az esetek 85,7%-át tudta helyesen kategorizálni. Az elégedettek esetében a helyesen csoportosított esetek aránya 91,9%, míg az elégedetlenek esetében az arány 72,9%.

A kapott eredmények alapján könnyen megállapíthatjuk a magyarországi, ipari termelést végző, teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő kis és közepes vállalatokban dolgozók elégedettségének fő kiváltó okait. Ezek pedig a *vezetési stílus, a karrierfejlesztés, az egyén és munka összhang, a javadalmazás, a szervezeti kommunikáció és a munkatársak*. Pontosabban:

- A **vezetési stíluson** belül az *általános vezetési gyakorlat* van a legnagyobb hatással a dolgozók elégedettségére, mégpedig ha a dolgozó percepciója szerint a vállalat egészét jól irányítják, jó a kapcsolat a vezetők és a dolgozók között, a vezetők dolgozó-központúak, participatív stílust követnek, magatartásuk és a javadalmazási rendszer összhangban van a szervezeti értékekkel, valamint hatékonyan jelölik ki a célokat, feladatokat. A *közvetlen felettes viselkedését* illetően a dolgozók azt értékelik, ha szervezeti egységüket jól irányítják, ha a felettesük megfelelő tájékoztatást tud adni a javadalmazással kapcsolatos kérdéseikre, és korrekt módon viselkedik velük.
- A **karrier-fejlesztési lehetőségek** a második legfontosabb tényező a dolgozók elégedettségének alakulásában. Fontos, hogy a szervezet minden tekintetben fejlessze dolgozóit, és azok ott meg tudják valósítani hosszú távú karrier-céljaikat,

valamint lehetőségük legyen a folyamatos szakmai fejlődésre. Az elégedettséget az is jelentősen befolyásolja, hogy a dolgozók szerint a szervezet meg tudja-e tartani a legtehetségesebb dolgozóit, s minden dolgozó megfelelő segítséget kap-e karrierje tervezéséhez.

- A **munkával kapcsolatos és az egyéni kiváltó okok** az *egyén-munka összhangon* keresztül jelennek meg. A dolgozók elégedettsége attól is függ, hogy jelenlegi munkájuk lehetőségét biztosít-e képességeik fejlesztésére.
- A **javadalmazással** kapcsolatos tényezők közül a dolgozók a kompenzációs rendszer *igazságosságát* tartják a legfontosabbnak. Elégedettségüket az határozza meg leginkább, hogy a bérezés arányban áll-e a teljesítménnyel. Csak ezután következik a fontossági sorban a *fizetés nagysága*, de itt is azon van a hangsúly, hogy a teljesítményüknek megfelelő javadalmazásban részesüljenek. A *juttatások* közül pedig a nyugdíjas évekre való felkészülést elősegítő programokat értékelik a leginkább.
- A **szervezeti kommunikáció** tényezővel kapcsolatos adatok alapján a dolgozók akkor elégedettek, ha véleményük szerint a vezetők nyíltan kommunikálnak a beosztottaikkal.
- A **munkatársak közötti interperszonális viszonyok és a csoportmunka** hat még ki jelentősen a dolgozók elégedettségére. A magyar munkavállalók elégedettsége szempontjából az a fontos, hogy a munkahelyükön elismerjék a csapatmunkát és együttműködést.

A dolgozók elégedettségének növelését célzó HR akcióknak tehát a fent ismertetett területekre kell fókuszálni.

> 3.5. A kutatási hipotézisek verifikálása

Az elvégzett vizsgálatok alapján a korábban megfogalmazott kutatási hipotézisek teljesülését a következőképpen értékelem:

Hipotézis 1. (H1):

A dolgozók elégedettsége és a munkaadó szervezet általános vezetési gyakorlata, valamint az elégedettség és a közvetlen felettes vezetési stílusa között is határozott ($r \geq 0,5$) összefüggés van.

Státus: Igazolt hipotézis.

Megjegyzés: a felmérésben részt vett dolgozók elégedettsége és az általános vezetési gyakorlat között nagyon erős ($r=0,705$), míg az elégedettség és a közvetlen felettes viselkedése között jelentős ($r=0,633$) kapcsolat van.

Hipotézis 2. (H2):

A munkavállalók elégedettsége és a munkájuk jellege, valamint elégedettségük és karrier-fejlesztési lehetőségeik között is jelentős ($r \geq 0,5$) kapcsolat mutatkozik.

Státus: Igazolt hipotézis.

Hipotézis 3. (H3):

A női és férfi dolgozók elégedettsége között nem mutatható ki szignifikáns különbség.

Státus: Igazolt hipotézis.

Hipotézis 4. (H4):

A dolgozók elégedettsége és szervezeti elkötelezettségük között nagyon erős ($r \geq 0,7$) a kapcsolat.

Státus: Igazolt hipotézis.

Hipotézis 5. (H5):

A munkavállalók elégedett és elégedetlen csoportjai leginkább a következő változók (parciális elégedettségek) alapján különülnek el egymástól: elégedettség a vezetési stílussal, a karrier-fejlesztési lehetőségekkel, a javadalmazással, a szervezeti kommunikációval, a munkatársakkal és a munka jellegével.

Státus: Részben igazolt hipotézis.

Megjegyzés: a vizsgált dolgozói csoport elégedettségét leginkább a következő tényezők határozzák meg: a vezetési stílus, a karrierfejlesztés, az egyén és munkája közötti összhang, a javadalmazás, a szervezeti kommunikáció és a munkatársi kapcsolatok. A munka jellege tehát nem önállóan, hanem a munka-egyéni összhangon keresztül határozza meg a dolgozók elégedettségét.

> 3.6. Új és újszerű tudományos eredmények

Vizsgálataim alapján a következő új és újszerű eredményeket fogalmazom meg:

1. A szakirodalom áttekintése után **a dolgozói elégedettség kiváltó okait és következményeit újszerűen csoportosítottam.**

A dolgozói elégedettség kiváltó okait négy csoportba: a munkával kapcsolatos, a szervezeti, az egyéni és a külső környezeti tényezők csoportjába soroltam. A dolgozói elégedettség következményeit pedig egyéni és szervezeti szintű következményekre osztottam fel.

2. A szakirodalom áttekintése és a „Dolgozó magyarok 2006” felmérés eredményeinek elemzése alapján **meghatároztam a magyarországi, ipari termelést végző, teljesen vagy részben külföldi tulajdonban levő kis és közepes vállalatokban dolgozók elégedettségének sajátosságait:**

- A javadalmazási rendszer a vártnál szorosabb (jelentős) kapcsolatban van a dolgozók elégedettségével.
- A munkatársak és a csoportmunka, valamint a dolgozók elégedettsége között is a feltételezettnél szorosabb (jelentős) kapcsolat áll fenn.
- A munka-egyén összhang a vártnál szorosabb (jelentős) kapcsolatban van a dolgozók elégedettségével.
- A dolgozók demográfiai jellemzői és elégedettségük között egyáltalán nincs, vagy csak gyenge kapcsolat mutatható ki.

A magyar munkavállalók elégedettségének sajátosságai alapján közvetve bebizonyítottam, hogy elégedettségüket a külső környezeti kiváltó okok is jelentősen befolyásolják.

3. A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés adatainak másod-elemzése során, **rámutattam a magyarországi dolgozók elégedettségét leginkább meghatározó tényezőkre.**

Diszkriminanciaelemzés módszerével határoztam meg az elégedett és elégedetlen dolgozói csoportokat elkülönítő tényezőket. Ezek a következők: a vezetési stílus, a karrierfejlesztés, az egyén és a munka közötti összhang, a javadalmazás, a szervezeti kommunikáció és a munkatársi kapcsolatok.

A *vezetési stíluson* belül az *általános vezetési gyakorlat* van a legnagyobb hatással a dolgozók elégedettségére. Ezen belül meghatározó szerepe annak van, hogy a dolgozók percepciója szerint a vállalat egészét jól irányítják-e, milyen a kapcsolat a vezetők és beosztottaik között. A *közvetlen felettes viselkedésénél* a munka-

vállalók szerint az a döntő, ha szervezeti egységüket jól irányítják és a főnökük korrekt módon viselkedik velük. A *karrier-fejlesztés* szempontjából az fontos, hogy a szervezet minden tekintetben fejlessze dolgozóit és azok ott meg tudják valósítani hosszú távú karrier-céljaikat. A munkával kapcsolatos és az egyéni kiváltó okok az *egyén-munka összhangon* keresztül jelennek meg. A munkavállalók elégedettsége ugyanis jelentős mértékben függ attól, hogy jelenlegi munkájuk lehetőséget biztosít-e képességeik kiaknázására és fejlesztésére. A *javadalmazással* kapcsolatban a kompenzációs rendszer igazságossága a legfontosabb. A *szervezeti kommunikáció* terén a vezetőknek a beosztottaikkal folytatott nyílt kommunikációja, míg a *munkatársak* tényezőcsoport tekintetében a dolgozók megítélése szerint az a döntő, hogy a munkaadó elismerje és díjazza a csapatmunkát és együttműködést.

4. A magyarországi dolgozók elégedettségi szintjére vonatkozó adatok alapján ***meghatároztam a hazai HRM gyakorlat problémás területeit.***

A „Dolgozó magyarok 2006” felmérésben részt vett munkavállalók a következő, elégedettségük szempontjából fontos területekkel kapcsolatban számoltak be számukra kedvezőtlen állapotokról: a *rugalmas munkavégzés* lehetősége, a *javadalmazási rendszer* elemei, a munkaadó *szervezet kommunikációs gyakorlata* és az általa biztosított *karrier-fejlesztési lehetőségek*, a szervezetben alkalmazott *vezetési gyakorlat* és a *közvetlen felettes vezetési stílusa*, valamint a *munkatársakkal* kialakított interperszonális kapcsolatok és a *csoportmunka* jutalmazása. E területek tehát a hazai kis és közepes nagyságú, részben vagy teljesen külföldi tulajdonban levő termelővállalatok HRM gyakorlatának problémás, a dolgozók igényeit figyelmen kívül hagyó területei.

5. A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés lebonyolításának és adatainak ismeretében ***a dolgozói elégedettség felmérésekre vonatkozó módszertani tanulságokat fogalmaztam meg.***

- Egy jövőbeni magyarországi dolgozói elégedettség felmérés során érdemes lenne *a mintába bekapcsolni a nagyvállalatokat is*, az ott dolgozók elégedettségének megismerése ugyanis értékes információkkal szolgálhatna a hazai emberforrás-gazdálkodási szakembereknek.

- A dolgozói elégedettség felmérések kérdőívének szerkesztése során célszerű gondot fordítani a *vizsgált itemek számára meghatározására*. A túl hosszú kérdőív ugyanis könnyen kedvét szegheti a tapasztalatlan kérdőív-kitöltőknek. Érdemes *az egyes kiváltó okokat* (munkával kapcsolatos, szervezeti, egyéni és külső tényezők) *elemző kérdéseket egyenletesen elosztani*. Bizonyos tényezőkre vonatkozó kérdések túldimenzionálása, míg más tényezők kihagyása esetén ugyanis értékes információk maradhatnak ki a felmérésből.
- Egy jövőző dolgozói elégedettség felmérés során *figyelmet kell fordítani az elégedettség külső környezeti kiváltó okaira is*. Bizonyítást nyert ugyanis, hogy a gazdasági, technológiai és kulturális környezet is kihat a magyarországi dolgozók elégedettségének alakulására.
- A hazai dolgozói elégedettségi felmérések során érdemes *külön hangsúlyt helyezni a dolgozók elégedettségét leginkább meghatározó kiváltó okokra*. A vezetési stílussal, a karrierfejléssel, az egyén-munka összhanggal, a javadalmazással, a szervezeti kommunikációval, valamint a munkatársi kapcsolatokkal való parciális elégedettség ugyanis szignifikánsan meghatározza a munkavállalók globális elégedettségét.
- A dolgozói elégedettségi *felmérések eredményeinek feldolgozása során érdemes tudományos igényességgel eljárni*. Az adatok alapos, adekvát statisztikai módszerekkel történő, szervezet-szintű feldolgozása után várhatók ugyanis olyan eredmények, melyek alapján a dolgozók elégedettségét határozóan növelő HRM döntések hozhatók.

> 4. Következtetések és javaslatok

> 4.1. Következtetések

A dolgozói elégedettség kialakulásának tanulmányozása alapján megállapítom, hogy a dolgozók munkával kapcsolatos attitűdje egyéni, munkával kapcsolatos, szervezeti és külső környezeti tényezők hatása alapján alakul ki. Mértéke több egyéni és szervezeti szintű következményen keresztül befolyásolja az egyéni, szervezeti és osztályszociális jólétet. A dolgozói elégedettség mérése igen komplex feladat, hiszen az elégedettség tudomány-

módszertani szempontból egy látens konstrukció, aminek meghatározása csak indirekt módon, más jelenségek tanulmányozása által lehetséges. A dolgozók globális és parciális elégedettségének mérése leginkább kérdőíves módszerrel, attitűd-skálák alkalmazásával történik.

A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés adatainak tudományos igényű elemzése alapján bebizonyítottam, hogy a magyarországi kis és közepes nagyságú, részben vagy teljesen külföldi tulajdonban levő termelő vállalatokban dolgozók elégedettségét leginkább a szervezeti szintű kiváltó okok határozzák meg, azon belül is a vezetési stílus, a karrier-lehetőségek, a javadalmazás, a szervezeti kommunikáció, a munkatársak közötti kapcsolatok, valamint a csoportmunka szerepe jelentős. A munkával kapcsolatos és az egyéni kiváltó okok nem önállóan, hanem a munka-egyén összhangon keresztül határozzák meg az elégedettséget. A külső környezeti kiváltó okok is befolyásolják a hazai dolgozók elégedettségét. Az elégedettség lehetséges következményei közül a szervezeti elkötelezettséggel való kapcsolat a legszorosabb.

Az empirikus felmérés eredményeinek elemzése alapján rámutattam a dolgozók elégedettsége szempontjából kedvező és problémás területekre. A dolgozók túlnyomó többsége elégedett munkakörnyezetével és munkafeltételeivel, nem érez konfliktust munkája és családja között, valamint munkája jellegét és munkahelye biztonságát is elfogadhatónak tartja. A dolgozók valamivel több, mint fele elégedett közvetlen felettese vezetési stílusával és a munkatársakkal kialakított viszonyal, valamint a csoportos munkavégzés lehetőségével és elismerésével.

A dolgozók túlnyomó többsége azonban elégedetlen a munkaszervezet által biztosított rugalmas munkavégzési lehetőségekkel, a fizetés nagyságával, a javadalmazási rendszer igazságosságával és a béren felüli juttatások kínálatával, valamint a szervezeti kommunikáció gyakorlatával. A munkavállalók kevesebb, mint fele elégedett a teljesítményértékelési rendszerrel, a munkaadó által nyújtott karrier-fejlesztési lehetőségekkel, valamint a szervezetben uralkodó általános vezetési gyakorlattal.

A felmérés adatainak elemzése alapján rámutattam a vizsgált munkavállalói csoport elégedettségének sajátosságaira, vagyis arra, hogy a dolgozók elégedettsége és a javadalmazási rendszer, a munkatársi kapcsolatok és a csoportmunka, valamint a munka-egyén összhang között a vártnál szorosabb, míg az elégedettség

és a demográfiai jellemzők között a szakirodalmi áttekintés alapján feltételezett korrelációnál gyengébb kapcsolat áll fenn.

A dolgozók elégedettségének előfeltétele a humanizált és az egzisztenciális szükségleteik kielégítésének optimális mértéke. A HRM szakemberek felelőssége a dolgozók igényeit figyelembe vevő, rendszer-szintű HRM megoldások kidolgozása, valamint a vonalbeli vezetők felkészítése az alkalmazottaik igényeit figyelembe vevő vezetői stílus kialakítására. Az elégedettség és a hatékonyság egyidejű biztosítása érdekében az emberierőforrás-gazdálkodási vezetőknek a csúcsvezetés stratégiai partnerévé kell válnia. Csak így lehetséges a szervezet munkaerő-potenciálját is figyelembe vevő ügyviteli stratégia és célrendszer kialakítása, s a szervezet teljesítményét és a dolgozók elégedettségét egyidejűleg szavatoló HRM stratégia kidolgozása, és ezen alapuló operatív vezetés biztosítása.

> 4.2. Javaslatok

A „Dolgozó magyarok 2006” felmérés adatainak másodlagos feldolgozása után, a disszertáció eredményeinek ismeretében a felmérésben részt vett dolgozók elégedettségét növelő HRM lépésekre vonatkozó javaslatokat és a jelenlegi kutatás korlátait felszámoló új vizsgálati irányokat fogalmazok meg.

Annak érdekében, hogy a magyarországi kis és közepes nagyságú termelő vállalatokban dolgozók elégedettsége szempontjából problémás HRM területek kiigazításra kerüljenek, valamint a munkavállalók elégedettsége szempontjából fontos tényezők téren is kedvező helyzet alakuljon ki, a következő emberierőforrás-gazdálkodási lépések véghezvitele szükséges:

1) Az **emberi erőforrások tervezése** során fontos a munkafolyamatok ellátásához szükséges, *megfelelő számú dolgozóval tervezni*, a túlterhelés ugyanis jelentősen csökkenti az egyéni és szervezeti teljesítményt, valamint a dolgozók elégedettségét is.

2) A **munkakörtervezés** folyamán, a *munkakörök meghatározása* tekintetében törekedni kell arra, hogy a dolgozók érdekes, kihívást jelentő munkát végezhesenek, minél önállóbban. Emellett törekedni kell az *alternatív munkaidő-rendszerek* bevezetésére, leginkább a munkahelyi és magánéleti kötelezettségek össze-

egyeztetését biztosító otthoni munkavégzés, és rugalmas munkaidő-programok bevezetésére. A *csoporthmunka* lehetőségének biztosítása is fontos, de nem elégséges feltétele a dolgozók elégedettségének. A csoportmunkában hatékonyan részt vevő dolgozókat ugyanis el kell ismerni és meg kell jutalmazni.

3) Az **emberierőforrás-biztosítás** területén a megfelelő jeleltek *kiválasztására* kell nagyobb hangsúlyt helyezni. A dolgozóknak ugyanis nagyon fontos, hogy munkájuk összhangban legyen képességeikkel és érdeklődési körükkel. A *vezetők kiválasztása* döntő fontosságú lehet a beosztottak elégedettségének alakulásában, hiszen a közvetlen vezető magatartása, vezetési stílusa is jelentős hatással van rá. A vezetők kiválasztása során ezért többlépcsős interjúk és tesztek mellett értékelő központ (assessment center) alkalmazása is javasolt, hogy minél jobban felmérjük, alkalmas-e a jelölt az adott vezetői poszt betöltésére, vezetési elvei összhangban vannak-e a szervezeti értékekkel.

4) A **teljesítmény-értékelés** során a dolgozó eredményeinek *objektív értékelése* mellett, a *visszajelzés* biztosítása kulcsfontosságú. Fontos, hogy a teljesítmény-értékelés eredménye és a visszajelzés segítse a dolgozókat a jövőbeli jobb eredmények elérésében.

5) A **javadalmazási rendszeren** belül a dolgozók elégedettségét leginkább a javadalmazás *igazságossága* befolyásolja. Ezért olyan rendszer kidolgozása célszerű, ami a teljesítmény-értékelésen alapul és lehetővé teszi a teljesítmény-alapú bérezést. Az is fontos, hogy a dolgozók ismerjék fizetésük meghatározásának módját, kielégítő választ kapjanak bérezésüket illető kérdésekre. Az *ösztönző bérrendszer* bevezetése várhatóan nem csak a dolgozók teljesítményét, de elégedettségét is növeli. Fontos, hogy az egyéni-, a csoportos-, és a szervezeti szintű teljesítménycélok elérésére is ösztönözzék a dolgozókat. A béren felüli *juttatások* közül a rugalmas juttatások (cafeteria-modell), illetve a dolgozókat a nyugdíjas évekre felkészítő juttatások bevezetése javasolt.

6) Az **emberi erőforrások fejlesztése** kulcsfontosságú terület a dolgozók elégedettsége szempontjából. A dolgozók *képzése* és a *karrier-menedzsment* egyaránt fontos HR feladatok. Ahhoz, hogy

a szervezet meg tudja tartani a legtehetségesebb munkatársakat, minden tekintetben fejlesztenie kell dolgozói képességeit és ismereteit, s lehetővé kell tennie hosszú távú karrier-céljaik megvalósulását is. A *vezetők képzése* különösen fontos feladata a HR szakembereknek. A *felső vezetésnek* olyan általános vezetési gyakorlat kialakításában kell segítenie, hogy a dolgozók egy időben legyenek meggyőződve arról, hogy a szervezet egészét jól irányítják, ugyanakkor a vezetők megértik a dolgozók gondjait, és gondoskodnak jóllétükről. Az *alsó szintű vezetőkkel* pedig olyan dolgozó-központú menedzsment technikákat és vezetési stílust kell megismertetni, amely a szervezeti egységük megfelelő teljesítményét is biztosítja. A HRM szakemberek feladata felhívni a vezetők figyelmét a dolgozókkal való korrekt bánásmód fontosságára, a rendszeres formális és informális visszajelzés biztosítására, a beosztottak fejlődését lehetővé tevő feladatok kijelölésére és továbbképzéseken való részvételük támogatására. A dolgozó közvetlen felettesének nem megfelelő viselkedése ugyanis megsemmisítheti a szervezet-szintű, kedvező általános vezetési gyakorlat játékon hatását.

7) A **munkaügyi kapcsolatok** rendszerén belül a megfelelő *szervezeti szintű kommunikáció* kialakítása a legfontosabb. A dolgozók elégedettsége ugyanis jelentős mértékben összefügg azzal, hogy meglátásuk szerint a vezetők nyíltan kommunikálnak-e velük, megfelelően tájékoztatják-e őket a fontos kérdésekről és törekcsenek-e a véleményük megismerésére. A *participáció* szorosan összefügg olyan, a dolgozók számára fontos területekkel, mint a kommunikáció, a vezetési stílus és az önálló munkavégzés lehetősége. Fontos tehát, hogy ott, ahol a munkafolyamatok megengednek, a vezetők törekedjenek a participatív vezetésre, beosztottaikat minél inkább vonják be a fontos döntések meghozatalába.

A fent említett HR lépések véghez vitele várhatóan nem csak a dolgozók elégedettségét, de azon keresztül egyéni teljesítményüket, elkötelezettségüket, szervezeti polgár viselkedésüket és kilépési szándékukat, valamint célszerűtlen viselkedésüket is jótékonyan befolyásolja, s így közvetve a szervezet egészének teljesítményét is javítja.

Jelen kutatás korlátainak kiküszöbölése érdekében, egy jövőbeni magyarországi dolgozói elégedettség felmérés során ajánlatos lenne az országos reprezentativitást biztosító mintába bekapcsol-

ni a hazai munkavállalók többségét foglalkoztató szolgáltató-ipari cégeket és a közszféra munkaadó szervezeteit, valamint a nagy termelő vállalatokat is. Csak a tudományos igényű mintavétel után kaphatók hiteles, reprezentatív adatok a magyarországi dolgozók elégedettségének alakulásáról, sajátosságairól.

Az országos adatelemzés mellett az iparági, valamint a szervezet- és régió-szintű kimutatások is értékes információval szolgálhatnak. A dolgozók személyes tényezőinek is érdemes lenne nagyobb teret szentelni. A megkérdezettek személyiségjegyeinek megállapítása alapján, vagy a dolgozók neme, kora, képzettsége, családi helyzete, érdeklődési köre, munkán kívüli aktivitása stb. alapján végzett elemzések az egyes munkavállalói rétegek elégedettségének sajátosságairól szolgálnának jól hasznosítható adatokkal. A munka jellege alapján végzett elégedettségi elemzések az egyes munkakörökben vagy a különböző munkaszervezési formákban foglalkoztatottak elégedettségéről biztosítanának értékes adatokat. Mindezen információk alapján megalapozottabb munkaerő-kiválasztási és karrier-fejlesztési döntéseket lehetne hozni.

Véleményem szerint célszerű lenne a dolgozók attitűdjei és az elégedettségüket befolyásoló tényezőkkel és a lehetséges következményekkel kapcsolatos percepciójuk megismerése mellett, felmérni a munkaadó szervezetek vezetési stílusát és HR gyakorlatának különböző aspektusait is. A dolgozói elégedettség következményeinek vizsgálatakor különösen fontos, hogy objektív adatokkal rendelkezünk a dolgozók egyéni teljesítményéről, jóllétéről, csakúgy, mint a szervezet-szintű teljesítmény-mutatókról. A valós helyzet és a dolgozók meglátásai közötti esetleges eltérés a munkaadók nem megfelelő szervezeti kultúrájáról és vezetési stílusáról, valamint hiányos kommunikációs gyakorlatáról tanúskodna.

A dolgozók elégedettségét leginkább befolyásoló tényezők ismeretében érdemes lenne rendszeres, akár pilot-jellegű, felméréseket szervezni, amelyek a hazai dolgozók elégedettségének időbeli alakulásáról adhatnának számot, valamint az adott időszakban bekövetkezett külső környezeti változásoknak, illetve a vállalati szintű akcióknak a dolgozók elégedettségére gyakorolt hatását is kimutathatnák.

Végezetül fontosnak tartom kiemelni, hogy a dolgozói elégedettség-felmérések csak akkor lehetnek sikeresek, ha hiteles eredményeik alapján mihamarabb megszületnek a munkavállalók elégedettségének növelését célzó lépések.

> 5. Hivatkozások

1. BARLING J., KELLOWAY E.K., IVERSON R.D. (2003): High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2) 276-283. p.
2. BYARS L.L., RUE L.W. (1997): Human Resource Management. Boston: Irwin Mc Graw-Hill. 560 p.
3. CARRIERE J., BOURQUE C. (2009): The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International*, 14 (1) 29-49. p.
4. COHRS J. C., ABELE A. E., DETTE D. E. (2006): Integrating Situational and Dispositional Determinants of Job Satisfaction: Findings From Three Samples of Professionals. *The Journal of Psychology*, 140 (4) 363-395. p.
5. CREDE M. et al. (2007): Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 515-538. p.
6. ELANGOVA A.R., XIE J.L. (2000): Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 21 (6) 319-328. p.
7. ENDRÓDI M. (2006): A munkahelyi elégedettség és az azt befolyásoló tényezők. *Humánpolitikai Szemle*, 17 (2) 9-20.p., 17 (3) 3-10.p., 17 (4) 3-10. p.
8. GAZIOGLU S., TANSEL A. (2006): Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38 1163-1171. p.
9. GRINBERG DŽ., BARON R.A. (1998): Ponašanje u organizacijama – Razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada. Beograd: Želnid. 631 p.
10. GUEST D. E., CONWAY N. (2004): Exploring the paradox of unionised worker dissatisfaction. *Industrial Relations Journal*, 35 (2) 102-121. p.
11. HACKMAN J.R., OLDHAM G.R. (1976): Motivation through design of work- Test of theory. *Organization Behaviour&Human Performance*, 16 (2) 250-279. p.
12. HARTER J.K., SCHMIDT F.L., HAYES T.L. (2002) Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2) 268-279. p.
13. ILIES R., JUDGE T. A. (2003): On the Heritability of Job Satisfaction: The Mediating Role of Personality. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4) 750-759. p.

14. IVERSON R.D., CURIVAN D.B. (2003): Union participation, job satisfaction, and employee turnover: an event-history analysis of the exit voice hypothesis. *Industrial Relations*, 42 (1) 101-105. p.
15. KOSLOWSKY M. (2009): The multi-level model of withdrawal: integrating and sythetizing theory and findings. *Human Resource Management Review*, 19 (3) 283-303. p.
16. KRUGLANSKI A. W., PIERRO A., HIGGINS E. T. (2007): Regulatory Mode and Preferred Leadership Styles: How Fit Increases Job Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 29 (2) 137-149. p.
17. LUTHANS, F. (1998): *Organizational Behavior*. Boston: Irwin McGraw-Hill. 667 p.
18. MADLOCK P. E. (2008): The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. *Journal of Business Communication*, 45 (1) 61-78. p.
19. McSHANE S., Von GLINOV, M. (2003): *Organizational Behavior*. Boston: McGraw – Hill. 690 p.
20. MEDGYESI M., ROBERT P. (2003): Satisfaction with work in a European perspective: center and periphery, „old” and „new” market economies compared. *Review of Sociology*, 9 (1) 43-68. p.
21. NELSON D.L., QUICK J.C. (2003): *Organizational Behavior – Foundations, Realities, and Challenges*. Mason: Thomson South Western. 647 p.
22. PEARSON Q. M. (2008): Role Overload, Job Satisfaction, Leisure Satisfaction, and Psychological Health Among Employed Women. *Journal of Counseling & Development*, 86 57-63. p.
23. PORTER et al. (1974): Organizational commitment, job satisfaction, and job turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5) 603-609. p.
24. SCHMIDT S. W. (2007): The Relationship Between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job. *Human Resource Development Quarterly*, 18 (4) 481-498. p.
25. SCHNEIDER B. et al (2003): Which comes first: employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*, 88 (5) 836-857. p.
26. SCHRAMM J. (2003): Employee Satisfaction – Workplace Visions. 94-102.p. In: MELLO J. A. (2006): *Strategic Human Resources Management*. Mason: Thomson South-Wester. 694p.
27. SOUZA-POZAA., HENNEBERGER F. (2004): Analyzing job mobility with job turnover intentions: an international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38 (1) 113-137.p.
28. SPECTOR P. E. (1997): *Job Satisfaction- Application, assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage publications. 96 p.

29. SPECTOR P. E. (2003): *Industrial and Organizational Psychology – Research and Practice*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. 405 p.
30. VECCHIO R.P. (2000): *Organizational Behavior – Core Concepts*. Forth Worth: The Dryden Press. 380 p.
31. VILA L. E., GARCIA-MORA B. (2005): Education and the Determinants of Job Satisfaction. *Education Economics*, 13 (4) 409-425. p.
32. VILARES M.J., COELHO P.S. (2003): The employee-customer satisfaction chain in the ECSI model. *European Journal of Marketing*, 37 (11-12) 1703-172. p.

A határon átívelő programok hatásai Vajdaság területi fejlődésére

Abszolutóriumai dolgozat – összegzés

Ricz András

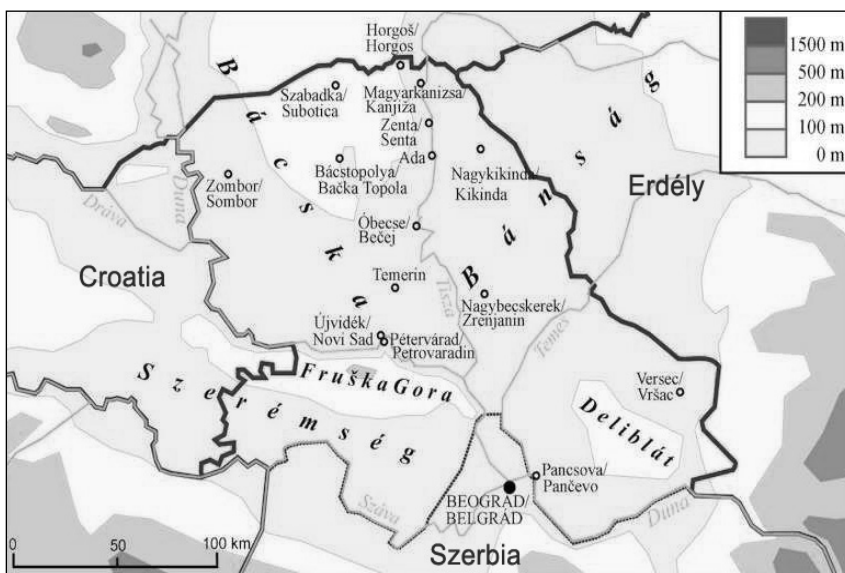
> Vajdaság az európai úton

Az Európai Unió terület- és szomszédságpolitikájának lényege a leszakadó térségek felzárkóztatása, legyen szó új uniós tagállamról, vagy oda igyekvő, esetleg csak az Unióval szomszédos területről. Szerbia, és ezen belül a korlátozott autonómiával rendelkező Vajdaság, ebből a szempontból speciális helyzetben van. A tartományt északról a „régiji” uniós tag Magyarország, keletről az „nem olyan régi”, bár uniós tag Románia határolja, nyugatról pedig Horvátország a szomszédja, amely tagjelölti státuszban jelenleg is a csatlakozási tárgyalásokat folytatja az Európai Unióval. Az Európai Unió célja e térséggel egyértelmű: elsorvasztani mindenféle határt, összhangban a regionális politikájával, melyben a szomszédságpolitikának, mint lehetséges fejlesztési és kapcsolatépítő intézkedésnek kiemelt szerepe van.

A fennálló helyzetben Szerbia célja nem lehet más, mint az integrációs folyamat felgyorsítása, annak érdekében, hogy minél előbb az Unió teljes jogú tagjává váljon, és ne egy zárványként egzisztáljon Kelet-Európa térképén.

A szerbiai rendszerváltás után az Európai Unió még a 2003-as programozási évben megadta a lehetőséget a tartomány számára, hogy 2004 és 2005 folyamán a Phare CBC program keretében fejlesztési forrásokat hívjon le szomszédsági programok keretében, majd pedig 2006-tól ezidáig az Interreg programok segítségével további felzárkóztató támogatásokhoz jutottak a Magyarországgal és Romániával határos kistérségek.

Vajdaság földrajzi elhelyezkedése



Forrás: www.erdely.ma

A 2007–2013-as programozási periódusban Szerbia számára az IPA program keretében láttak elő fejlesztési forrásokat. E források már nem csak Vajdaság számára, hanem Szerbia és minden szomszédja számára előlát határon átívelő programokat, illetve országon belüli fejlesztéseket is lehetővé tesz. Vajdaság esetében ez a program még nagyobb jelentőséggel bír, hiszen nyugatról Horvátországgal is megkezdődhet e program keretében a projektek végrehajtása, valamint délen egy kis határszakaszon Bosznia-Hercegovinával is. Így kijelenthetjük, hogy a kör bezárult, a tartományt szinte minden oldalról uniós tagállamok veszik körül, és ha nem is jut el oda a közeljövőben az ország, hogy tagjelölti státust kapjon, és megnyíljon számára az előcsatlakozási alap mind az öt komponense, a határon átívelő komponenssel a teljes területét lefedti, mivel nincs a tartománynak olyan körzete, amely valamelyik határon átívelő programban nem vesz részt (sőt mindegyik legalább két programban részt is vesz, ha csak kapcsolódó területként is).

E munka célja, hogy választ adjon arra a kérdésre, hogy Vajdaság, a vajdasági lakosság számára, az uniós források hoztak-e kézzel fogható eredményeket, illetve, hogy megvizsgálja, hogy az eddig lezajlott programok mennyire voltak eredményesek ebből a

szempontból, és hogy a területi fejlődés milyen szegmenseit érintik e programok pozitívan.

A kutatás során definiálásra került a határmentiség, és a határon átívelő kapcsolatok fogalma, és elemzésre kerültek a területi kapcsolatok, ezen belül is a határon átívelő kapcsolatok európai szabályozása. Fő motívumként az eddigi lezajlott programok átfogó vizsgálata készült el mind a szerb–magyar, mind pedig a szerb–román viszonylatban. Az eddigi több mint öt évben lezajlott programok során igen nagy adathalmaz és tapasztalat-mennyiség gyűlt össze ahhoz, hogy értékelni lehessen e programokat, és azok megvalósításának hatásait.

A dolgozat az eddigi fejlesztési források hasznosulását dolgozza fel, azzal a szándékkal, hogy feltérképezze azokat az alapokat, amelyre építve a további fejlesztési források már kézzel fogható eredményeket hoznak Vajdaság területi fejlődésében. A későbbiek során a doktori értekezés keretében pedig a jelenleg is futó, valamint a jövőbeni IPA programok megvalósítási eredményei kerülnek elemzésre a területi fejlődésre való hatásuk szempontjából.

> A határ, határmentiség, a területi együttműködések európai szabályozása

A határ funkcionálisan elválaszt eltérő politikai, intézményi rendszereket, s összeköt eltérő társadalmakat és közösségeket. E funkciók jelenlétének eredményeként hatását tekintve a határ lehet elválasztó barrier, vagy szűrő és összekötő „nyitott” típusú. A „nyitott” határ esetében a kontaktus funkció a meghatározó. A modern társadalmak empirikus létének kereteit az állam jelöli ki és tartja össze.

A területi jelenségek, folyamatok összetettsége miatt szinte sohasem kínálkozik lehetőség arra, hogy az előfordulást, térbeli elosztást egyértelműen meg lehessen határozni. Tehát a valós határok megvonása, lehatárolása nehéz feladat, ugyanis a határok elmosódottan jelennek meg, és átmenetektől állnak. E tényből adódóan a kijelölt határ, mely egy kutatás alapját képezi, pontatlanságra adhat lehetőséget. A települések határmentisége többnyire ezek helyzetére, fekvésére utal, amely gyakran perifériát és egyben hátrányos helyzetet is jelent. A határmenti kutatások egyik fontos kérdése a határmenti térség lehatárolása. E területet nem lehet egyértelműen

30-35 km-es határmenti zónának tekinteni, mert van, ahol keskegyebb, van ahol szélesebb sáv ez a terület. Az a megoldás látszik a leghelyesebbnek, ha a mutatók többségét szélesebb sávra, akár egy megye-kisrégió egész területére kidolgozzák, és ezen eredmények alapján a lehatárolás pontosabban elvégezhető.

A határmentiség kérdésének vizsgálatakor nem elsősorban a vonzásközpontok által vonzott területeknek az államhatár közeli sávra jutó legkülső övezetéről, tehát pereméről van szó, hanem az államnak részben a saját gazdaság- és területpolitikája, részben külső tényezők, a szomszédos államok határa által alakított jelenségről. Ebben a vonatkozásban tehát a határmenti területek problematikájában elsődleges jelentősége az államközi kapcsolatoknak van, és csak másodsorban tekinthető regionális kérdésnek. A két szint között nagyon szoros a kapcsolat, és a határmenti terület lehatárolásakor nem a határtól való kilométer távolság a domináns, hanem a vonzáskörzeteken belül kialakult gravitációs intenzitásövezeti helyzet, amelyet erősen befolyásolnak a közlekedési viszonyok.

> A területi együttműködések típusai, jogi keretei és intézményi formái az Európai Unióban

Az elmúlt 50 évben a területi együttműködéseknek – elsősorban a társult partnerek által képviselt közigazgatási szintek, valamint a kooperációk intézményesítettsége szerint –meglehetősen heterogén szervezeti struktúrái alakultak ki Európában. A témában végzett kutatási eredmények rámutatnak arra, hogy a határmenti, azon belül pedig az ún. munkaközösségekhez képest kisebb földrajzi kiterjedésű ún. eurorégiók tekinthetők a legsikeresebb formációknak. Ugyanakkor, az elmúlt nagyjából 15-20 évben végbement „innovációk” egyre több, nem csak az elnevezésükben, hanem a tartalmukat, jogi formájukat illetően is új együttműködési formákat hoztak létre.

Az Európa Tanács és az Európai Unió égisze alatt zajló jogalkotási folyamat eredményeként térségünkben is megszűnőben vannak azok a jogi akadályok, melyek nagyban gátolják a határmentiségből származó előnyök kiaknázását. Immáron adóttak azok a jogi keretfeltételek, melyek tartalommal való kitöltésével az euroregionális intézmények (önálló jogi személyiségként

EGTC-k) ugyan nem válnak új, önálló politikai-közigazgatási szereplővé, de – a többszintű kormányzás egyik kulcsszereplőjeként – aktív szerepet tölthetnek be a periférikus határtérségek gazdasági-társadalmi felzárkóztatásában.

> **Madridi Keretegyezmény, EGTC-rendelet**

Az európai államok közigazgatása és jogrendszere meglehetősen heterogén, így a helyi és regionális hatóságok határokon átnyúló együttműködéseinek, a közös fejlesztések realizálásának egyik legfontosabb akadályává az együttműködő partnerekre vonatkozó, mozgásterületet nagyban meghatározó nemzeti szabályozások eltéréseiből adódó gyakorlati nehézségek váltak. A hetvenes évek közepétől, az Európa Tanács és az Európai Bizottság égisze alatt párhuzamosan folyó jogalkotási folyamat eredményeként ugyanakkor e téren számottevő előrelépésről beszélhetünk. Az Európa Tanács (ET) 1980. május 21-én, Madridban fogadta el (nyitotta meg aláírásra) a Területi Önkormányzatok és Közigazgatási Szervek Határmenti Együttműködéséről szóló Európai Keretegyezményt, amely – a feltételül szabott 4 tagállami ratifikációt követően – 1981. december 22-én lépett hatályba. A Madridi Keretegyezmény célja, hogy ösztönözze és megkönnyítse a helyi és regionális hatóságok határokon átnyúló (a regionális fejlesztéssel, környezetvédelemmel, közszolgáltatások javításával stb. kapcsolatos) megállapodásait, illetve, hogy megteremtse a határmenti társulások/konzorciumok létrehozásának jogi keretfeltételeit. Tekintettel az ET tagállamok jogi és alkotmányos berendezkedéseinek különbözőségére, a Keretegyezmény öt modellt (minta-megállapodást) is tartalmaz az államközi egyezmények létrehozásához. A Madridi Keretegyezményt eddig az ET-tagállamok kb. 80 %-a, 37 ország írta alá, és 36 ország ratifikálta. Magyarország 1992-ben írta alá, majd 1994-ben ratifikálta és hatályba léptette. A szomszédos országok közül – Szerbia kivételével – valamennyi állam részese a Keretegyezménynek.

A határokon átívelő együttműködések közösségi szintű jogi szabályozása terén viszont az áttörésre csak a közelmúltban került sor. 2006. július 5-én került elfogadásra az Európai Parlament és a Tanács „1082/2006/EK Rendelete az európai területi együttműködési csoportosulásról”. A rendelet az európai területi

együttműködési csoportosulást (European Grouping of Territorial Cooperation, a továbbiakban EGTC) olyan közösségi jogintézményként definiálja, amely a legalább két uniós tagállamhoz tartozó helyi, regionális hatóságok, tagállamok és egyéb közjogi entitások (valamint társulásai) együttműködése számára a legteljesebb jogképeséget biztosítja (például ingó és ingatlan vagyont szereshetnek, vagy azzal rendelkezhetnek, személyzetet foglalkoztathatnak, bíróság előtt eljárhatnak). Az EGTC-rendelet tehát megteremtette annak lehetőségét, hogy a tagállamok (valamint legalább két uniós partner megléte esetén EU-n kívüli országok) helyi és/vagy regionális hatóságai közös, jogi személyiséggel rendelkező szervezeti formában működhessenek együtt egymással.

Az EGTC-rendelet abban feltétlenül előrelépést jelent a Madridi Keretegyezményhez képest, hogy azt az EU-tagországoknak kötelező átültetniük nemzeti jogrendjükbe. A 2007. augusztus 1-jei határidőre ezt azonban csak – a hazai törvényt az EU-ban elsőként megalkotó és elfogadó – Magyarország és az Egyesült Királyság teljesítette, és a legfrissebb elérhető információk szerint is még a tagállamok kevesebb, mint felének van az EGTC-k szabályozására vonatkozó, a hazai törvényhozás által elfogadott jogszabálya. Ugyanakkor, az EGTC mint jogi személy létrehozása sem eredményezett teljes körű európai jogharmonizációt. Egyrészt, az új struktúra alkalmazása nem kötelező, a partnerek továbbra is dönthetnek az együttműködés hagyományos (a nemzeti jog által szabályozott) formáinak kialakítása/megtartása mellett. Az EGTC-alapítás elsősorban azon országok helyi és regionális hatóságai számára bír jelentős többlettel, ahol az államközi megállapodások nem biztosítják a megfelelő jogi kereteket. Másrészt, a rendelet számos, az alapítás és működtetés szempontjából fontos kérdést (pl. jogi státusz, kompetenciák, felelősség) az EGTC székhelyének megfelelő ország jogi szabályozására bízta.

> A magyar–szerb határszakaszon lezajlott programok vizsgálata

Teljesen új dimenziókat nyitott meg a Szerbia szomszédügyi kapcsolataiban az Unió szomszédügyi politikája, melynek keretében már 2003-tól források nyílnak a határ két oldalán működő szervezetek részére, hogy közös fejlesztési projekteket valósítsanak meg.

Ezek közül az első a Phare 2003-as Magyar–Szerb Kísérleti Kisprojekt Alap volt, melynek (PSPF – Pilot Small Projects Fund) átfogó célja, a kisméretű, „emberek közötti”, határon átnyúló természetű, helyi közösségi fejlesztések támogatása, a határrégiók szereplőinek bevonásával.

A programban csak magyarországi (Csongrád vagy Bács-Kiskun megyében székhellyel rendelkező) nonprofit vagy profit-orientált szervezetek pályázhattak, viszont kötelesek voltak egy vajdasági partner-szervezettel rendelkezni. A projekt pénzügyi forrásával egyedül a magyarországi pályázó rendelkezhetett, viszont a projekt tevékenysége Vajdaságban is megvalósulhatott.

A program fő támogatási területei a következők voltak: területfejlesztés, gazdaságfejlesztés, turizmus, humán-erőforrás fejlesztés (képzés, kulturális csere-programok), természet- és környezetvédelem. A támogatott projektek témái jól tükrözik a határon átnyúló együttműködés széles skáláját, hiszen találhatóak közöttük többek között oktatási és kutatási programok az agrárgazdaságban és az élelmiszeriparban dolgozók részére, kulturális csereprogramok, kétnyelvű (szerb–magyar) civil információs háló létrehozása, határon átnyúló kerékpárút építéséhez kiviteli tervek készítése, tapasztalatcsere a határrégió gazdasági együttműködésének megerősítésére, tanulmány készítése az ivóvízminőség javításáról, valamint tehetséggondozás az iskolákban és cserekirándulások. Ha szervezetileg vizsgáljuk a nyertes projekteket, akkor a vajdasági partnerek esetében megállapítható a községi önkormányzatok túlsúlya, őket követték a civil szervezetek, majd a kamarák, s végül egy állami középiskola, illetve a tartományi kormány.

A programot elsősorban kis költségvetésű projektek lebonyolítására írták ki, ennek megfelelően, az összes támogatási keret: 600.000 Euró, míg a támogatott projektek száma: 17 db volt. A program által elért főbb eredmények közül kiemelhető, hogy megvalósult az új típusú pályázati rendszer megismerése, új kapcsolati csatornákat építettek ki a pályázók, illetve a régi csatornák megerősítésre kerültek. Létrejött az együttműködés lehetőségeinek a feltárása, amely megalapozta az Interreg programban való sikeres részvételt, illetve megkezdődhetett a nagyobb költségvetésű projektek előkészítése.

A Kisprojekt alap tapasztalatait figyelembe véve jött létre az Interreg IIIa Magyarország – Szerbia és Montenegró Szomszéd-sági Program (2004-2006) A programban Magyarország terüle-

téről a Bács-Kiskun, Csongrád, Békés megyék egyikében, míg Szerbiában Vajdaság vagy Belgrád városának területén székhellyel rendelkező szervezetek vehettek részt (míg Magyarország esetében a nonprofit szervezetek mellett profit-orientált szervezetek is pályázhattak, addig Szerbiában csak nonprofit szervezetek). A pályázók kötelesek voltak egy partner-szervezettel rendelkezni a határ másik oldaláról. A program keretében az együttműködés mértékét figyelembe véve lehetőség volt közös, tükör, vagy különálló projektekkel pályázni, bármely projekt típus esetében a vezető partner mindig csak az egyik országból lehetett kijelölve.

A program fő támogatási területei a következők voltak: infrastruktúra-fejlesztés, környezetvédelem, üzleti infrastruktúra-fejlesztés, vállalkozás-fejlesztés, intézmények és közösségek közötti együttműködés, kutatási együttműködés.

Az első két kiírásban tematikus szempontból a nyertes projekteket is a sokszínűség jellemzi, amit már eleve a pályázati kiírás prioritás-területei predesztináltak. Ha a nyertes projekteket szervezeti szempontból vizsgáljuk, akkor a Phare programhoz képest sokkal tarkább a kép: az élen az egyesületek és az oktatási intézmények állnak, őket követik a községi önkormányzatok, a tartományi kormányzat és a közvállalatok, s végül a vállalkozás-fejlesztési központok. A Phare-programhoz képest a községi önkormányzatok jelentősen visszaestek, az egyesületek tartották magukat, míg az oktatási intézmények és a tartományi kormányzat jelentősen előretört.

Az Interreg (IIIA) Szomszédsági program keretében 3 pályázati kiírásra került sor, ebből kettő a programozás szerint, a harmadik viszont már 2008-ban csak szerb önkormányzati pályázók részére, amelyeknek csak névlegesen kellett bevonniuk magyar partnert. Erre azért került sor, mert az előző két kiírásból fennmaradt még nagyságrendileg 500.000 Euró, szerb részről, amelyet így osztottak szét.

A 2005-ös első kiírásban összesen 2 millió Euró, allokálásával 19 projektet támogatott a program Szerbiából, és 8 millió Euró allokálásával 16 nyertes projekt valósult meg Magyarországon. A 2006-os második kiírásban ugyanazon a jogosultsági területen 4,3 millió Euró finanszírozással, összesen 34 nyertest hirdettek a két országban. Ebben a kiírásban némileg módosult a szerbiai megvalósítók összetétele, elsősorban a közvállalatok hátrányára, és az önkormányzatok előnyére.

Az egyes projekteket megvalósító szervezetek működési típus szerint:

megvalósító szervezet típusa	nyertes projektek száma	
	2005.-ös kiírás	2006.-os kiírás
fejlesztési ügynökség	2	2
vízügy	1	2
önkormányzat	6	8
közvállalat	2	
nonprofit szervezet	4	4
oktatási intézmény	4	5

Forrás: saját szerkesztés

A projekt tevékenységek elemzését figyelembe véve, megállapíthatjuk, hogy a „soft” projektek vannak túlsúlyban. A „hard” projektek aránya 40%, ebből infrastruktúra: építés 18%, tervezés 13%, egyéb építés 9%. A soft projektek aránya 60%, amelyek képzéseket, felméréseket, tanulmányok készítését, turisztikai projekteket, gazdasági együttműködést, környezetvédelmet, sport tevékenységeket takarnak.

A nyertes projektek közül az 1. prioritás keretében, ami az infrastruktúra-fejlesztést jelentette, a források több mint 70%-a került lekötésre, ami jól mutatja, hogy milyen mértékben volt szükség a határmenti infrastruktúra javítására.

Az Interreg Szomszédsági program volt az első olyan forrás a szerbiai pályázók számára, amelyben ha partnerségben is, de uniós forrásokra pályázhattak. A projekt keretében lehetőség nyílt közös, tükröz vagy különálló pályázat beadására, amelyeknek köszönhetően a szerbiai fél is megtanulta azokat a pályázási szabályokat, tudnivalókat és lehetőségeket, amelyeket a magyar fél már jóval előbb tudott. Nagy jelentőséget tulajdoníthatunk ugyanakkor a tapasztalatátadásnak is, illetve az egyedi kapcsolatok kialakulásában és elmélyülésében is nagy szerepet játszott ez a program.

A megvalósítás során egyértelművé vált, hogy a program prioritásai létező, valós problémák megoldására kerültek kiírásra. A pályázatok beérkezése után az egyes intézkedésekben átlagosan ötszörös túljelentkezés volt tapasztalható, legnagyobb túlpályázás az „Üzleti infrastruktúra és közös üzleti szolgáltatások fejlesztése”

A beérkezett és támogatott pályázatok aránya intézkedésenként

Program		Magyarország - Románia és Magyarország - Szerbia és Montenegró Határon Átnyúló Együttműködési Program 2004-2006									
		1. felhívás			2. felhívás			2004-2006. Összesen			
		pályázatok (db)	projektek (db)	Arány (%)	pályázatok (db)	projektek (db)	Arány (%)	pályázatok (db)	projektek (db)	Arány (%)	Arány (%)
HU-RO-SER összesen		346	61	17,63%	281	67	23,84%	627	128	20,41%	
1. A határ menti terület térségi, fizikai és infrastrukturális integrációjának erősítése		89	27	30,34%	72	22	30,56%	161	49	30,43%	
1.1. A határ menti infrastruktúra javítása		42	13	30,95%	15	2	13,33%	57	15	26,32%	
1.2. A környezetvédelem és az árvízmegeelőzés területén fellelhető közös kihívások kezelése		47	14	29,79%	57	20	35,09%	104	34	32,69%	

2. A piacok integrációját elősegítő és a helyi közösségek közötti koherenciát erősítő együttműködési kezdeményezések támogatása	257	34	13,23%	209	45	21,53%	466	79	16,95%	
	2.1. Az üzleti infrastruktúra és a közös üzleti szolgáltatások fejlesztése	33	3	9,09%	21	2	9,52%	54	5	9,26%
	2.2. A KKV-k közötti együttműködés támogatása	44	9	20,45%	41	7	17,07%	85	16	18,82%
	2.3. Az intézmények és a közösségek közötti együttműködés támogatása	124	14	11,29%	113	30	26,55%	237	44	18,57%
	2.4. Együttműködés elősegítése a kutatás-fejlesztés és a humán erőforrás fejlesztés területén	56	8	14,29%	34	6	17,65%	90	14	15,56%

Forrás: Hungary/Romania and Hungary/Serbia&Montenegro, 2004-2006 Final programme evaluation

(tizenegyszeres), illetve a „Együtműködés elősegítése a K+F és az oktatás területén” (hatszoros) című prioritásokban volt!

A pályázatási folyamatot jelentősen akadályozta a centralizált államberendezkedés (elsősorban a szerb fél munkáját nehezítette, illetve a közös döntési folyamatokat akadályozta), illetve a megvalósítás akadályát jelentette Szerbia Európai Unióhoz való viszonya, amely elsősorban a gondolkodásmódban kereshető. Jelentős előny volt a partnerség kiépítésében a magyar kisebbség jelenléte, illetve a Magyarországra áttelepült vajdaságiak szerepe.

> A román – szerb határon átívelő programok

Románia és Szerbia közötti határon átívelő együttműködésben tartalmi előrelépést az Unió szomszédsági programjai hoztak. Ezzel a határterületek kohéziójának megteremtése válhat valóra a közös akciók tervezésén keresztül, és azok hosszú távú fenntartása további fejlődést eredményez.

Szerbia és Románia 2004-től kapcsolódott be a PHARE szomszédsági programjába. Az első kis projekteket támogató pénzügyi keret 4 millió Eurót tett ki, amelyhez 1,27 millió Euró nemzeti hozzájárulást allokáltak. A program célja a gazdasági és társadalmi fejlődés és kohézió megteremtése volt. A jogosult terület Romániában Temes, Krassó-Szörény, Mehedinc megyék, míg Szerbiában a kelet-szerbiai bori és branicsevoi körzet, illetve a vajdasági észak- dél- és közép- bánáti körzet. A pályázati kiírásra összesen 228 projektet nyújtottak be, ebből 58 került finanszírozásra a PHARE CBC és a román kormány által, míg 20 pályázatot a CARDS alap finanszírozott, a szerbiai pályázók számára.

E program második pályázati felhívásában már csak helyi közzállalatok és turisztikai szervezetek nyújthattak be pályázatokat, helyi gazdaságfejlesztési és szociális program keretében. Két közös projekt került elfogadásra: határon átnyúló együttműködési hálózat kialakítása a megyei gazdasági fejlesztési és támogatási ügynökségek létrehozása révén. A projekt keretében a felek (Nagybecskereki, Pancsovai, Pozsareváci és Resicabányai Kereskedelmi Kamara, valamint a Krassó-Szörény megyei tanács) a két ország közötti üzleti kapcsolatok fejlesztését tűzték ki célul. A másik projekt a Temes, Krassó-Szörény megyei és szerbiai közzállalatok közötti együttműködés a regionális árvíz-megelőzési és -védelmi rendszer kialakítására.

A Románia–Szerbia és Montenegró Szomszédsgái Program (2004–2006) hosszú előkészítés után csak 2006 nyarán jelentette meg az első, a 2004. évre vonatkozó pályázati felhívását (de ezek után felgyorsultak az események, mert késő őszre megjelent már a következő, a 2005-ös is).

A romániai Európai Integrációs Minisztérium és a szerbiai Európai Újjáépítési Ügynökség (amely Szerbián belül az összes Európai Unió támogatást koordinálta s egyben a CARDS-program kezelője) által közösen megjelentett első, 2004. évi pályázati felhívás beadási határideje 2006 júliusa volt. A romániai oldalon a forrást a Phare CBC-program biztosította, míg a szerb oldalon a CARDS-program. A 2004-es évben elérhető források nagysága romániai részről 3,80 millió Euró, míg szerbiai részről 2,73 millió Euró volt. A program általános célja a két ország közötti gazdasági-társadalmi fejlődés kiegyenlítése, és a határon átvívelő együttműködés erősítése volt.

Ezen belül két nagy prioritási területet jelöltek meg:

1. Lokális gazdasági és társadalmi fejlődés (szerbiai forrás: 2,23 millió Euró)
2. „People to people” akciók – az ún. kis-projekt alap (szerbiai forrás: 0,50 millió Euró)

A két prioritás között fajsúlyosan megmutatkoztak a finanszírozási különbségek is: míg ugyanis az első prioritás esetében a támogatás nagysága a szerbiai oldalon 50 – 300.000 Euró volt (10 %-os önerő mellett), addig a második esetében ez csak 10 – 50.000 Euró közötti (s az önerő is csak 5 %-os). Pályázatot csak nonprofit szervezetek (önkormányzatok, intézmények, civil szervezetek stb.) nyújthattak be.

Az eddig lezajlott Románia–Szerbia Szomszédsgái program keretében, amely a Magyarország–Szerbia–Románia Szomszédsgái program részeként funkcionált, az előbb már említett jogosultsági területen a 2004–2006-os programozási periódusban megjelent 3 pályázati kiírás közül az első pályázatra 2006 tavaszán összesen 49 projekt ötlet érkezett be, amelyből szerb részről tizenötöt talált támogatásra alkalmasnak az értékelő bizottság, összesen 2.144.525,29 Euró értékben. A második kiírásban 2006 szeptemberében összesen 86 kidolgozott projekt ötlet érkezett be, amelyből szerb részről 17 került támogatásra, összesen 1.075.122,61 Euró értékben. A harmadik kiírásban 2007 októberében 124 projekt ötletből 49-et talált alkalmasnak finanszírozásra az értékelő bizottság, de csak 21 kapott támogatást,

a források szűkössége miatt. Ebben a körben összesen 1,4 millió Euró támogatást allokáltak a szerbiai pályázók.

Az első kör pályázó szervezeteit vizsgálva egyértelmű a települési önkormányzatok fölénye: a 15-ből 9 községi önkormányzat, majd őket követik az intézmények (2 múzeum és egy iskola), illetve a civil szervezetek (szintén 3 darab). A nyertes projektek számát tekintve abszolút csúcstartó a verseci önkormányzat (4 projekttel), valamint a pozsareváci múzeum (2 projekttel). Meglehetősen visszás, hogy a nyertes projektek 40%-át mindössze két pályázó adja.

A Románia – Szerbia Szomszédági Program 2004-2006 keretén belül elnyert, a CARDS által finanszírozott projektek:

Projekt címe	Támogatott	Elnyert összeg (EUR)
XIX. századi falu a Tulba örökség (helytörténeti hegyvidéki falumúzeum)	Pozsareváci Nemzeti Múzeum	224374
A varázslatos Kelet újraélesztése	Bori Erőforrásközpont	71540,73
Megvalósíthatósági tanulmány a Versec határátkelő útszakasz kiépítéséhez	Versec Község	2700000
Román út	Pozsareváci Nemzeti Múzeum	140060
Gifted Children and relevant adults	Óvónőképző főiskola	47500
A nemzeti kisebbségek jogainak bővítése	Civil társadalom fejlesztő központ	26781,60
Határon átnyúló sport és gasztronómiai felfedezések	Csóka Község	46365
A jövő dalai	Versec Község	73375
Cvetyara parkerdő, közeledés Európához	Negotin Község	244980
Expo-agro Bánság	Nagybecskerek Község	89350
Regionális ökológiai akcióterv	Torontálszécsány Község	95958

*Forrás: Nagy Imre: Dél-Erdély és Szerbia határ menti együttműködése.
In: Dél-Erdély és Bánság*

Területileg vizsgálva 5 projekttel Versec áll az élen, s leszakadva követi Pozsarevác és Nagybecskerek 2-2 projekttel. Ezenkívül van még nyertes pályázat Törökkanizsáról, Csókáról, Szécsányból, Žagubicáról, Borból és Negotinból.

Ezek a projektek elsősorban négy témakört foglaltak magukba, a kulturális együttműködést, a KKV-k közötti együttműködést, az idegenforgalom, valamint a környezetvédelem fejlesztését.

> A projektek hatásai a területi fejlődésre – következtetések, javaslatok a további együttműködésre

Megvizsgálva az eddig lezajlott határon átívelő programok struktúráját, azok céljait, és a megvalósult projektek eredményeit, kijelenthetjük, hogy *Vajdaság számára még jelentős erőforrások allokálására van szükség*, hogy bármilyen kézzel fogható eredménye legyen az összlakosság szempontjából a határmenti programoknak, a 2007–2013-as programozási időszakban előrelátott fejlesztési források *magukban hordozzák a fejlődés lehetőségét*, de további előcsatlakozási forrásallokációra van szükség ahhoz, hogy a térség utolérje a szomszédjai teljesítményét.

Az egyáltalán nem vitatható, hogy az eddig beérkezett hozzávetőlegesen 10 millió Euró fejlesztési forrás *megfelelő helyekre került*, de ezek csak *lokális, egy-egy helyi közösség, vagy jobbik esetben község/város* szempontjából voltak eredményesek.

A mélységében is vizsgált két projekt elsősorban a vidéki társadalom számára nyújt fejlődési lehetőséget, ami a vajdasági demográfiai jellemzőkből kiindulva természetes is. A nyertes projektek tevékenységének elemzéséből kiderül, hogy szükség van a *humán erőforrás* fejlesztésére. A hard-infrastrukturális projekteken kívül szinte az összes projekt típusban van valamilyen képzés, amelyre széles körű *igény is mutatkozott* az eddigi végrehajtás során. A vajdasági, és ezen belül elsősorban a vidéki szaktudás hiánya nagyban hátráltatja mind a gazdasági, mind a területi fejlődést. Az eddig lezajlott és az előttünk álló programok során a programozáskor felismerték ezt, és ezzel meg lehet a későbbi időkre alapozni azt a humán erőforrás hátteret, amelyre építve a területi fejlődés *kiegyensúlyozottabb* lesz. Az Unió nem ingyen adja a fejlesztési forrásait, hanem befektetésnek tekinti azt, ami a

későbbiek során megtérül. A humánerőforrásba való befektetés az egyik legjobban megtérülő ágazat, ha a befektető az általa kiképzett szakembereket a későbbiekben is hasznosítani tudja. Ebben az esetben ez a szűk keresztmetszet, mivel nem lehet garantálni, hogy az a projektek által ide befektetett pénz meg is térül.

Az egyes helyi kompetenciák, lehetőségek kihasználására a fejlesztési források igazán jó lehetőséget nyújtanak, de ezekből jó esetben is csak az adott helyi közösség tud profitálni. Az elmúlt 6 év, amióta uniós fejlesztési források érkeztek a térségbe, megmutatta, hogy vannak *igazán életképes, a lehetőségekkel élni tudó közösségek*, illetve szervezetek, amelyek fejlődéséhez nagyban hozzájárulnak a *külső források*. Az egyes pályázati kiírásokra történő túljelentkezés is azt bizonyítja, hogy megvannak azok az alulról jövő kezdeményezések, amelyek jól kidolgozott projektekkel és megfelelő infrastruktúrával rendelkeznek ahhoz, hogy fel tudják használni a támogatási forrásokat. Viszont ez az *abszorbeálási készség* még mindig *nagyobb*, mint a forráskerektek. A fejlesztési célokat nem tudja kielégíteni az uniós támogatási keret, nem beszélve arról, hogy Szerbia esetében maga az állam nem társ-finanszírozza a projekteket, hanem a pályázóknak kell a 85% támogatás mellé hozzátenni az *önrészt*, mivel itt nem profit orientált intézményekről van szó, ami sok esetben problematikus, viszont kiszűri azt a réteget, amely nincs felkészülve a projektek megvalósítására.

A projektek tüzetes elemzésekor megfigyelhetjük, hogy számos esetben a helyi *kezdeményezések* és a meglévő *lehetőségek* kihasználásáról van szó, alulról jövő kezdeményezésként, és nem szabad azt sem figyelmen kívül hagyni, hogy sok esetben magyar–magyar kapcsolatról van szó, tehát a három országban élő magyar nemzetiségű emberek közötti együttműködésről, ami a határmenti programok *indukálója* lehet. A projektek nagy részében fellelhető a humánerőforrás fejlesztés, ami a helyi kezdeményezések számára elsődleges, hiszen így tudnak egy önmagában is működő rendszert kialakítani, és nem kell külső segítséget bevonni a működéshez.

A projektek létrehozták azt az *összefogást* és megalapozták a helyi közösségeken belül azokat a lehetőségeket, amelyeket kihasználva már az uniós támogatás nélkül is gazdasági *fejlődés* érhető el. Sok esetben az egyéni *vállalkozások erősítése* volt a cél, a másik ország potenciáljainak kihasználásával. Ha az egyé-

nek megerősödnek, akkor maga a közösség is erősebbé válik, és további fejlesztések létrehozására lesz képes, ebben áll az eddigi programok jelentősége, hogy *megmutatja azt az utat*, amit be kell járniuk az egyes szubjektumoknak a fejlődés érdekében.

Ez az út viszont a térségben élő és működő más közösségek számára is példaértékű lehet, hiszen ha látják a fejlődési irányokat, a megvalósult programokat, akkor ők is létrehozzák a *fejlesztési csoportjaikat*, amelyek a későbbiek során további sikeres fejlesztéseket hajtanak végre.

Jelen pillanatban legnagyobb problémának mutatkozik, hogy az egyes projektek *utánkövetése, a fenntarthatóság ellenőrzése nem megoldott*. Hiába költenek el sok százezer Eurót általában a szoft projektekre, ha azoknak *nincsenek hosszú távú eredményeik*, akkor a pénz csak elfolyt, de *nem volt megfelelő befektetés*. Az infrastrukturális projekteknél kézzel foghatóak, mérhetőek az eredmények, de sok esetben ez kevés.

A határmenti projektek elsődleges feladata kell hogy legyen, amellett, hogy a perifériális területek fejlesztését célul tűzi ki, illetve a határon átívelő *kapcsolatokat erősíti*, hogy Szerbia esetében megalapozza a lehetőséget a későbbiek során elérhetővé váló előcsatlakozási alapok támogatásainak a minél nagyobb lekötésére.

> Jövőbeni együttműködési-fejlesztési lehetőségek

Az eddig megvalósult projektek kiváló alapot teremtettek arra, hogy a 2007 – 2013-as programozási időszakban lehívható IPA források számára megfelelő háttér legyen, mind humán erőforrás, mind projektgenerálás, mind pedig tapasztalat terén, mivel Vajdaság csak akkor tud felzárkózni a körülötte lévő országok fejlettségi szintjéhez, ha ezeket a forrásokat megfelelő hatékonysággal használja ki.

Ahhoz, hogy az eddigi fejlesztési programok ne maradjanak a pusztába kiáltott szó szintjén, további erőteljes fejlesztési folyamatokat kell Vajdaságban beindítani. Erre kiváló lehetőséget teremtenek a balkáni országok számára az előcsatlakozási alapok határon átívelő komponensei, amelyek felhasználásával fel lehet készülni a társulási folyamat megindulása után elérhetővé váló előcsatlakozási alapok többi komponenséhez.

Az Interreg Szomszédsági Programot a 2007 – 2013-as programozási időszakban az IPA program váltja fel, mely mind a határmenti projektek, mind a csatlakozás előtt álló országok más strukturális és kohéziós politikáinak támogatását tűzte ki célul. Annak ellenére, hogy ez a program a 2007 – 2013-as programozási időszakra vonatkozik, az első pályázati kiírásokra magyar – szerb és román – szerb viszonylatban is, amely a három szomszédos régió és azon belül a közös fejlesztések szempontjából rendkívül fontos, csak a 2009. év végén került sor. A programozási időszak első felében a határmenti projektek támogatására összesen 50 millió Euró áll rendelkezésre, így azt lehet előrevetíteni, hogy a három régió közötti kapcsolatok mind a kormányzat, mind a civil szféra, mind a gazdaság részéről jelentős fejlődés előtt állnak.

A fejlesztési források kihasználása mellett másik, kiegészítő jövőkép lehet egy Európai Területi Együttműködési Csoportosulás létrehozása, melynek keretében Vajdaság illetve annak egyes régiói, városai, alakítanak ki szoros kapcsolaton alapuló határon átívelő intézményrendszereket a szomszédos régiókkal, illetve azok egy vagy több városával, intézményével.

Vajdaság területén lehetőség van multilaterális EGTC létrehozására, mely a Szabadka–Szeged–Temesvár tengely mentén helyezkedik el, ami mellett megjelenik még a Baja–Zombor tengely, másodlagos kiegészítő szereppel, illetve egy harmadik, mindkettő felett álló tengelyt tudunk még létrehozni, ez a Kecskemét – Újvidék tengely. Ez a három tengely egymásra épülve egy közös fejlesztési stratégiát kialakítva nagy lehetőségeket rejt magában. Jelen pillanatban elsősorban a Szeged–Szabadka–Temesvár tengelyre kell fókuszálni, ami minden szempontból kiemelkedik az egész határrégióból. E három város kapcsolata, viszonya fogja meghatározni a határ-térség hosszú távú fejlődését, legyen az bármilyen irányú is, hogy egymással közös úton indulnak-e el, vagy pedig elválnak útjaik, bár ezt nehezen lehetne elképzelni, mert nem csak a történelmi múlt, hanem a természeti és társadalmi viszonyok is a közös haladást determinálják. E két város mellett, és a kisebbik: Baja – Zombor tengely mellett a határszakasz mindkét oldalán kisebb települési gócpontokat tudunk meghatározni, mint amilyenek a kistérségi központok Magyarországon, illetve a községi központok Szerbiában, és Romániában. Tehát Bácsalmás, Kiskuhahas, és Mórahalom, illetve Topolya, Kishegyes, Magyarkanizsa, Zenta és Ada. A szerb – román szakaszon

pedig, Nagykikinda, Magyarcsernye, Begaszentgyörgy, Szécsány és Versec, hozzá kapcsolódva Nagyszentmiklós, Zsombolya, Temesvár, illetve Resica. Ezek a kistérségi központok együttműködve további altengelyeket hoznak létre, amelyekkel erősítik a fő tengelyt. Ha továbbgondoljuk a helyzetet, akkor a három ország mellett ezt a fő tengelyt ki tudjuk még nyugatra: Horvátország (Eszék) irányába terjeszteni, ami egy a DKMT-t felülíró, 4 országot magába foglaló határon átívelő multilaterális fejlesztési tengely lehet. Ez a négy országra kiterjedő csoportosulás egy innovációs fejlesztési régió alapja lehet, melyet megfelelő fejlesztési stratégiával, és együttműködéssel prosperáló eurorégiós fejlesztési övezetté lehet alakítani.

Irodalom

1. Hungary/Romania and Hungary/Serbia&Montenegro, 2004-2006 Final programme evaluation, VÁTI Hungarian Public Nonprofit Company for Regional Development and Town Planning, Hungarian Academy of Sciences Centre for Regional Studies, West Hungarian Research Institute, 2009.
2. Huszka Beáta: A szerb–magyar gazdasági kapcsolatok fejlődésének lehetőségei Magyarország EU-csatlakozása után, Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest, 2005.
3. Ricz András: Egy határon átívelő régió (EGTC) kialakításának lehetőségei a szerb – magyar határtérségben, CENTRAL EUROPEAN JOURNAL OF REGIONAL DEVELOPMENT AND TOURISM Vol. 1, 2009.
4. Nagy Imre: Mogućnosti bilateralnog prostornog planiranja u Jugoslovensko-madžarskom pograničnom geoprostoru. In: Problemi revitalizacije pograničnih krajeva Jugoslavije i Republike Srpske. Ed.: Stanković, S. Beograd: Geografski Fakultet, 2002.
5. Nagy Imre: Cross-Border Co-operation in the Border Region of the Southern Great Plain of Hungary. Pécs: Centre for Regional Studies, 2001. 72 p. (Discussion Papers, 36.).
6. Nagy Imre – Belanka Csaba: A környezetvédelmi együttműködés Magyarország határrégióiban, különös tekintettel az INTERREG IIIA Szomszédsági Program eredményeire. In: Európai kihívások. IV. Nemzetközi Tudományos Konferencia. Szerk. Gulyás L., Gál J. Szeged: SZTE Mémnöki Kar, 2007.
7. Nagy Imre: Együttműködésen alapuló területi tervezés és területfejlesztés Magyarországon és a Vajdaság határrégiójában. In: Határkonstrukciók magyar–szerb vizsgálatok tükrében. Szerk. Timár

J. Békéscsaba: MTA RKK Alföldi Tudományos Intézet Békéscsabai Osztály, 2007.

8. Nagy Imre: Dél-Erdély és Szerbia határ menti együttműködése. In: Dél-Erdély és Bánság. Szerk. Horváth Gy. Pécs–Budapest: MTA Regionális Kutatások Központja, Dialóg Campus Kiadó, 2009. (A Kárpát-medence régiói, 9.)
9. Majoros András: A többszintű területi együttműködés lehetőségei és akadályai, Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest, 2009.
10. Izvestaj o medjunarodnoj pomoći Republici Srbiji u 2006 godini, Ministarstvo za ekonomske odnose sa inostranstvom, Beograd, 2006.
11. Izvestaj o medjunarodnoj pomoći Republici Srbiji u 2007 godini, Ministarstvo finansija, Beograd, 2008.
12. Izvestaj o medjunarodnoj pomoći Republici Srbiji u 2008 godini, Ministarstvo finansija, Beograd, 2009.
13. Régióin innen, határon túl – határon átívelő projekttámogatások, 2004-2006, VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Közhasznú Társaság, Budapest, 2008.
14. Határok Nélkül Az INTERREG IIIA Közösségi Kezdeményezés, Magyarország-Szerbia Montenegró Határ menti Együttműködési Program keretében megvalósult fejlesztések – 2004-2006, VÁTI Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Közhasznú Társaság, Budapest, 2008.
15. Hegedűs Dániel: A határokon átívelő együttműködés nemzetközi jogi háttere I. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest, 2006.
16. Baranyi Béla (szerk.) A határmentiség kérdőjelei az Északkelet-alföldön, MTA RKK, Pécs, 2008.
17. Nagy Imre (szerk.), A Kárpát medence régiói Vajdaság, MTA RKK, Pécs 2007
18. 2007. évi XCIX. Törvény az európai területi együttműködési csoportosulásról
19. www.sze.hu/mtdi/gyoreuropa/R%E9sztematik%E1k/Szab%F3%20Imre%20Mo%20telep%FCI%E9sszerk%20rv, 2008. 11. 16.
20. Magyar-magyar célok a határmenti együttműködési programokban I. Adaptatio-M Kft, Budapest, 2006.
21. Magyar –magyar célok a határmenti együttműködési programokban I. Mellékletek, Adaptatio-M Kft, Budapest, 2006.
22. Jasmina Đorđević – Dejan Đorđević: A vajdasági (szerbiai) és dél-magyarországi határregió fejlesztésének várható hatásai, In: Lehet-e három arca e tájnak? Szerk: Nagy Imre, Kugler József, MTA RKK Békéscsaba-Pécs, 2004.

Egyetemalapítási helyzetkép a Délvidéken

Abszolutóriumai dolgozat – összegzés

Takács Zoltán

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán, a Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskolában, 2009. június 5-én, *Egyetemalapítási helyzetkép a Délvidéken* címmel abszolutóriumai dolgozat sikeres védésére került sor. A dolgozat rövid összegzését beszámolóknak szánjuk a Szabadkai Regionális Tudományi Társaság munkatársainak projektmunkáiból.

> **Bevezető**

Az egyetem – a délvidéki értelmiség véleménye szerint – a *magyarság szellemi központja lehetne, ahol nem csak magyar nyelvű oktatás folyik, hanem európai és magyar szellemiség is formálódik.*

Az egyetemalapítási törekvések – hasonlóan a Kárpát-medence többi határon túli régiójához – a Délvidéken is megfogalmazódtak néhány évvel ezelőtt. A folyamatok azonban lassan haladnak. Az általános felsőoktatási léggör – és azon belül a kisebbségi felsőoktatási politika – nehezen tud megbirkózni egy önálló magyar felsőoktatási intézmény alapításának a gondolatával. Egyáltalán nem is biztos, hogy a magyar felsőoktatási felzárkóztatási érdek egy magyar nyelvű intézményben érvényesíthető az értékrendszerében, demokráciájában, toleranciájában (és minden egyéb társadalmi-gazdasági viszonyaiban) hanyatló Szerbiában, még a többnemzetséges Vajdaságban sem. Egy multietnikus intézmény keretei között szerveződő felsőoktatásnak van és lehet jövője a Vajdaság északi részén – ez a dolgozat hipotézise.

A felsőoktatás-fejlesztés alapvető kérdései:

- A regionális (helyi) kompetenciák, hatáskörök, forrásszabályozási mechanizmusok mekkora mozgásteret biztosítanak a társadalmi-gazdasági erők mozgósításához és a helyi-regionális elit innovatív szerepvállalásához?
- Az egységes nemzeti felsőoktatás regionális szintű hiányában mi lehet az alapja a régió fejlődésének?
- Elindulhat-e a kihelyezett tagozatokra építkezve egy komolyabb, határokon átívelő tudástranszfer, régió-felzárkóztatási folyamat?
- Egyáltalán, létezik-e társadalmi, kisebbségi-közösségi konszenzus a felsőoktatás intézményfejlesztését illetően a régióban?

E kérdésekben fogalmazódik meg a kutatási probléma, melyekre a választ a tanulmány a szerbiai és magyarországi szakirodalomra, korábbi kutatásokra, illetve újabb empirikus kutatásainkra támaszkodva keresi, megfogalmazva egy általános multietnikus felsőoktatási helyzetképet, 2009-ben, a délvidéki helyi-regionális elit szemszögéből.

Az egyetemalapítási hatástanulmány a szerb felsőoktatási erőviszonyok között kell, hogy megvalósuljon, ugyanakkor eleget kell tennie a modern tudományszervezés európai mércéinek is, és egy hosszútávon fenntartható szabadkai székhelyű egyetem megalapítását kell a szakmai érvelések és a politikai érdekérvényesítés realitásának síkján megterveznie.

> **Az észak-vajdasági régió lakosságának képzettségi jellemzői**

A régió lakosságának iskolai végzettségére vonatkozóan a következő tények nyerne megállapítást:

- a régió népességének középiskolai és felsőoktatási részvétele folyamatosan nő (*Mirnic, 1998*),
- a főiskolai és egyetemi végzettséggel rendelkezők részaránya a 15 év feletti vajdasági lakosságban 1991-ben 7,4%, míg 2002-ben 9,5% (*Đurđev, 2007*),

- A lakosság képzettségi szerkezetének regionális különbségei szembetűnőek, történelmi hagyatékok eredményeképpen Bácska fejlettebb (*Nagy, 2007*),
- Vajdaság népessége a legutóbbi népszámlálás adatai szerint (is) fejlettebb képzettségi szerkezettel rendelkezik, mint Közép-Szerbia, illetve összességében Szerbia, kivétel a felsőfokú végzettség (2%-os lemaradás) (*Takács, 2008a*),
- A regionális (NUTS 3 körzetek) különbségek miatt, Dél-Bácska (egyetemi központ) kivételével országos átlag alatt marad a felsőfokú végzettséggel rendelkező lakosság részaránya a Vajdaság körzeteiben (*SRRRS 2007-2012*),
- Az etnikumok (magyar, szlovák, albán) végzettségbeli különbségei (alacsonyabb iskolai végzettség) evidensek (*Kajári, 2006*),
- A magyar kisebbség lemaradása a képzettség területi-etnikai vizsgálataival is jelentős különbségeket mutat (*Gábrity Molnár, 2003*).

A felsorolt mutatók alapján méltán állítható, hogy a vizsgált régióknak szüksége van egy egyetemi tudásközpontra, nem kizárva a továbbiakban sem az újvidéki és belgrádi tudásközpontok szerepét a szakemberképzésben és általános társadalmi – gazdasági tudástranszferben.

> A szerb felsőoktatás jellemzői, különös tekintettel a felsőoktatás regionális igényeire a Vajdaságban

Szerbiában összesen 7 állami egyetem van.¹ A hallgatók 93%-ának állami felsőoktatási intézményben van hallgatói jogviszonya (222 000), míg 7%-uk magánkarokon, magánegyetemeken tanul (16 710) (*Ivošević – Miklavič, 2009*). Így a hallgatók teljes létszáma – a 2007-es statisztikai évkönyv adatai alapján – 238 710 fő

¹ 2 belgrádi egyetem (Univerzitet u Beogradu, Univerzitet umetni u Beogradu), iși Egyetem (Univerzitet u Nišu), Kragujevaci Egyetem (Univerzitet u Kragujevcu), Novi Pazar-i Egyetem (Univerzitet u Novom Pazaru) és a rištinaí Egyetem (Univerzitet u Prištini). Szerbiában összesen 19 önálló fakultás és egyetem van, melyek további 34 magán felsőoktatási intézményre, és 33 állami intézményre oszlanak.

(a 2006/07-es iskolaévben). A tanárok száma 12 884 (ebből 8 150 oktató és 4 734 tudományos munkatárs). Ezzel Szerbiában a tanár-hallgató arány 1: 29, amely a délkelet-európai országokban egyike a legrosszabb mutatóknak. ² *A Vajdaságban ez a mutató még kedvezőtlenebb. A teljes oktatói létszám a tartományi felsőoktatásban 3 040 (1 846 oktatóval, 1 194 munkatárssal), így az arány 1: 30-hoz.* A kutatóintézetek száma 2005-ben Szerbiában 163 volt. Közép-Szerbiában 141, míg a Vajdaságban mindössze 22 kutatóintézet működött. ³ Ezek közül kettő önálló tudományos kutatóintézet, 5 vállalati- illetve intézményi kutatásfejlesztési egység és 15 felsőoktatási tudományos kutatóintézet. A vajdasági intézetek az említett évben 1,3 milliárd dinár értékű jövedelmet produkáltak, míg Szerbia másik statisztikai makrorégiójában – Közép-Szerbiában (beleértve Belgrádot is) 5,9 milliárd dinár jövedelem valósult meg a kutatóintézetek által végzett tevékenységből. ⁴ Mindent összevetve, *Szerbiában a GDP felsőoktatásra fordított részaránya kifejezetten alacsony, 0,90% (kutatásra 0,32%), ami a délkelet-európai országok között, Horvátországot követően, a legalacsonyabb.* ⁵

Az abszolutoriumi dolgozatban megfogalmazott kutatási probléma részletesebb feltárása érdekében a Vajdaság Autonóm Tartomány felsőoktatását, annak intézményeit mutatom be a következőkben. A régió felsőoktatását meghatározó intézmények: ⁶

1. Az egyetlen állami egyetem az Újvidéki Egyetem, 14 karral (Újvidék, Szabadka, Nagybecskerek és Zombor székhellyel);
2. Az állami, átalakulóban lévő főiskolai intézmények (Újvidék, Szabadka, Nagybecskerek, Nagyikinda, Sremska Mitrovica, Versec székhellyel);
3. Új, tartományi, magán felsőoktatási intézmények;⁷

² Horvátországban és Szlovéniában ez a mutató 1: 23-hoz, míg az OECD-átlag 1: 16-hoz. (Ivošević – Miklavič, 2009)

³ Szerbiában a Nemzeti Statisztikai Hivatal a statisztikai adatokat hármasterrületi bontásban taglalja: Szerbia egésze, majd Közép- (vagy Központi-) Szerbia és Vajdaság.

⁴ Statistički godišnjak Srbije 2007.

⁵ Horvátország 0,72%, Montenegró 1,10%, Szlovénia 1,26%. (Ivošević – Miklavič, 2009)

⁶ Gábrity Molnár, 2006b: 113. o. alapján részletesebben.

⁷ Az első vajdasági magánegyetem az Univerzitet Educons, Sremska Kamenica, amely egy önálló magánkarból (FABUS - Fakultet za uslužni biznis cca. 6 éves pályafutásával) nőtte ki magát, és 4 karon folyik oktatás a 2008/2009-es

4. Szerb magán felsőoktatási intézmények egyes, tartományban működtetett karai (akkreditált és nem akkreditált programokkal⁸);
5. Magyarországi kihelyezett tagozat Zentán;
6. Dél-szerbiai állami egyetemi kar konzultációs központjai a Vajdaságban (Novi Pazar-i Egyetem, nem tisztázott jogi státusszal, székhellyel stb.).

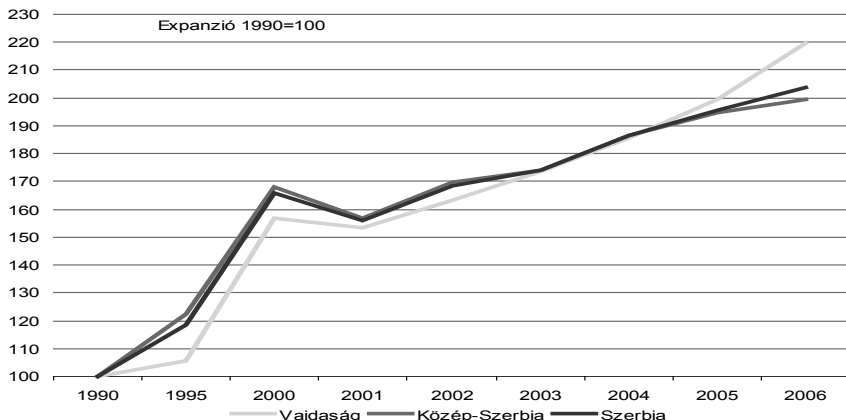
A Vajdaságban a 2006/2007-es tanévben a felsőoktatási intézményekben 54 763 egyetemista, illetve főiskolás tanult összesen, amely a teljes szerbiai hallgatói létszám 22,9%-a.

A régióban kifejezett felsőoktatási expanzió figyelhető meg az 1990-es évektől kezdve (1. ábra). A 2005/06-os tanévben, a Vajdaságban az előző iskolaévhez képest 7,32%-kal több hallgató kapcsolódott be a felsőoktatásba. A 2006/07-es tanévben ez a szám már 10,27%-kal több volt. A régió hallgatói létszáma határozott mennyiségbeli növekedést mutat évről évre. További relatív számokban kifejezve látható, hogy ez a mennyiségi növekedés a régión belül sokkal meghatározóbb, mint például Közép-Szerbiában, illetve Szerbiában. Az 1990/1991-es iskolaévet alapul véve, ma a Vajdaságban 120%-kal több egyetemista tanul, Közép-Szerbiában 99%-os ez a növekmény, amely köztársasági szinten 104%-os növekedésben összegezhető. Gábrity Molnár tanulmányában a 2000. évtől határozottan megnövekszik az egyetemi hallgatók száma, míg a főiskolán való tanulást egyre kevesebben preferálják, ugyanakkor a magyar hallgatók fordított (Gábrity Molnár, 2006). ez a mondat hiányos

tanévtől, mintegy 500 hallgatóval, a teljes képzési vertikumon (alap, mester és doktori képzés). A négy kar: a szolgáltatói biznisz, az ügyviteli gazdaságtan, a környezetvédelmi karok és a klasszikus festészeti akadémia. Az új magánegyetemen 11 rendes egyetemi tanár, 5 rendkívüli egyetemi tanár, 10 docens és 55 segédmunkatárs van munkaviszonyban. A Környezetvédelmi Kar alapképzésében 4 rendes egyetemi tanár, 1 rendkívüli egyetemi tanár, 6 docens és 12 segédmunkatárs vesz részt. Forrás: <http://www.educons.edu.rs> (Letöltve: 2009. április 1.)

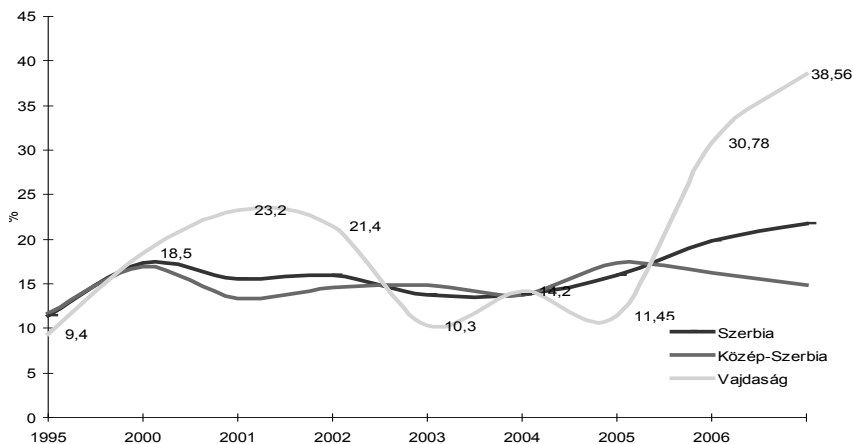
⁸ A felsőoktatásról szóló törvény 116. szakasza értelmében a szerb felsőoktatási intézmények első akkreditációja 2009 júniusával bezárul. Véglegesen az ötödik ciklusba 2009. március 5-i határidővel jelentkezhetettek azok az intézmények, amelyek eddig még nem vettek részt az akkreditációban. (Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta: <http://www.kapk.org> (Letöltve: 2009. április 1.)). Az Újvidéki Egyetem a többi szerb egyetemhez viszonyítva az akkreditáció és a bolognai folyamatok terén az első helyen van (Gábrity Molnár, 2008a).

1. ábra
Hallgatói létszámnövekedés 1990-2006



Forrás: Republički zavod za statistiku, 2008.

2. ábra
Regionális különbségek a tanmenet szerinti diplomaszerzésben, Szerbiában.



Forrás: Republički zavod za statistiku, 2008.

A 2006-os évben 29 406 diplomás fiatal került ki a szerbiai felsőoktatási intézményekből, míg a vajdasági intézményekben diplomát szerzett fiatalok száma 8 164 volt. A diplomázott szerb fiatalok mintegy 1/5-e fejezte be egyetemi tanulmányait a programban ter-

vezett határidőn belül, míg Vajdaságban a fiatalok 38,56%-a, azaz a kétszerese (2. ábra).⁹ Ezekből az adatokból egyértelműen következtethetünk a *minőségbeli változásokra, koncepcióváltásra, amely az Újvidéki Egyetemen a bolognai folyamathoz való csatlakozással mindinkább kifejezésre jut*. A 2003/2004-es tanévben a karok által kínált szakok száma 153 volt, mely a 2007/2008-as évben már 218-ra¹⁰ növekedett, ezzel is bizonyítva az egyetem hajlandóságát a flexibilisebb, gazdagabb, nyitottabb programok indítására.

1. táblázat

A vajdasági egyetemi hallgatók megoszlása karonként a 2008/2009-es tanévben

Az Újvidéki Egyetem Karai	Összes egyetemi hallgató	Férfi egyetemi hallgatók	Női egyetemi hallgatók	Első-éves magyar hallgatók
Bölcsész tudományi Kar, Újvidék	4.332	1.042	3.290	985
Építőmérnöki Kar, Szabadka	584	371	213	130
Jogtudományi Kar, Újvidék	5.358	2.150	3.208	1.228
Közgazdaságtudományi Kar, Szabadka	5.582	1.710	3.872	1.168
Mezőgazdasági Kar, Újvidék	3.417	1.874	1.543	813
Mihajlo Pupin Műszaki Kar, Nagybecskerek	2.644	1.566	1.078	407
Műszaki Tudományok Kara, Újvidék	9.259	6.235	3.024	1.732
Művészeti Akadémia, Újvidék	779	319	460	186

⁹ Statistički godišnjak Srbije, 2007.

¹⁰ Összehasonítások alapján a 2007/2008-as tanévben http://prijemni.infostud.com/univerziteti/Univerzitet_u_Novom_Sadu/3 (Letöltve: 2008. február 12.)

Orvostudományi Kar, Újvidék	3.237	806	2.431	706
Pedagógiai Kar, Zombor	809	128	681	218
Technológiai Kar, Újvidék	997	291	706	224
Testnevelési Kar, Újvidék	1.385	1.038	347	330
Természettudományi- Matematikai Kar, Újvidék	5.403	1.545	3.858	1.060
Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Szabadka	226	19	207	62
Összesen	44.012	19.094	24.918	9.249

Forrás: Saját szerkesztés a Tartományi Oktatási és Művelődési Titkárság adatai alapján, 2009.

A Szabadkán tanuló egyetemi hallgatói kontingens 7.000 körül mozog. A 2004/2005-ös tartományi adatok alapján Szabadkán 7.523 egyetemi hallgató tanult (Építőmérnöki Karon 633, Közgazdaságtudományi Karon 5.624, a Műszaki Főiskolán 816, az Óvónőképző Főiskolán 450). Ha a teljes észak-vajdasági régiót elemezzük érdemes említést tenni további 4.311 hallgatóról (Mihajlo Pupin Műszaki Kar, Nagybecskerek 2.239, Pedagógiai Kar, Zombor, 768, Műszaki Főiskola, Nagybecskerek 944, Óvónőképző Főiskola, Nagyikinda 360) (*Gábrity Molnár, 2006*).

A bolognai folyamatok fejlődésével, intézményi szintű integrációk mentek végbe, így a táblázat a 2008/09-ben Szabadkán tanuló hallgatókról nem ad precíz adatokat (a Műszaki Főiskola, illetve az Óvónőképző Főiskola hallgatói az újvidéki karok nyilvántartásaiban szerepelnek a tartományi adatok szerint). Összesen 6.392 hallgató tanult az elmúlt évben az Újvidéki Egyetem szabadkai karain. A nagybecskereki, zombori és nagyikindai hallgatók mintegy 4.000-res kontingensét, továbbá a magyarországi kertészettudományi karon tanuló 200, valamint a szabadkai magánegyetemen, karokon tanuló (becslésekre hagyatkozva) cca. 300 hallgatót egybevetve, a régió mintegy 12.000 hallgatóval rendelkezik.

A vajdasági régió felsőoktatására jellemző az intézmények tartományközpontban történő koncentráltsága, a régió északi ré-

szének marginalizálódása. Az Újvidéki Egyetem 70,3%-ban, míg Szabadka csak 17,7%-ban tud hozzájárulni a felsőoktatási hálózat kapacitás-megosztásához.

> **Az észak-vajdasági felsőoktatás helyzetéről**

Észak-vajdasági régió felsőoktatását meghatározó intézmények:

- Újvidéki Egyetem, Közgazdasági Kar (állami),
- Újvidéki Egyetem, Építőmérnöki Kar (állami),
- Újvidéki Egyetem, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar (állami),
- Műszaki Főiskola – Szabadka (állami),
- Óvóképző Főiskola – Szabadka (állami),
- Kihelyezett tagozatok formájában a Novi Pazar-i Egyetem egyes karai kevés hallgatói létszámmal (állami),
- Kihelyezett tagozat a Magyar Állam támogatásával, Corvinus Egyetem, Kertészettudományi Kar,
- illetve a magánegyetemek közül az újvidéki Educons Egyetem és a belgrádi Singidunum, valamint a Megatrend egyetem.

Látszólag az észak-vajdasági régió felsőoktatása nagyon színes és szerteágazó, azonban a szakmaiság, a társadalomgazdasági térszerkezet, a munkaerő-piaci elvárások koncentráltabb, igényesebb megoldás(ok) mellett érvelnek.

A régió specifikusságaiból adódó felsőoktatási problémák a vajdasági felsőoktatás aktuális helyzetét nehezítik:

- *A magyar diákok egyre nagyobb számban iratkoznak főiskolákra, míg az egyetemen tanulók száma stagnál (Gábrity Molnár, 2006).*
- *A magyarországi felsőoktatási intézményekben tanuló vajdasági/magyar hallgatók száma igen jelentős. Becslések szerint 700-800-ra tehető, visszatérésük, itthoni elhelyezkedésük nehézkes (Gábrity Molnár, 2006).*
- *Az összes egyetemista részarányában a magyarok száma ma is alig haladja meg a 6%-ot (Gábrity Molnár, 2006), ami elenyésző a magyarság több mint 14%-os arányához Vajdaság lakosságában.*
- *A felsőoktatás rendezetlen helyzete miatt az etnikai közösségek hallgatói korlátozott lehetőségekkel szembesülnek (is-*

kolaválasztási preferencia, tannyelv, földrajzi és racionalitási elveken alapuló iskolaválasztás, költséghatékonny viselkedés stb.) (Gábrity Molnár, 2007).

- A tartomány felsőoktatásában az egyes tudományterületek megoszlása az etnikai közösségek között eltérő (a társadalom-és humántudományok részaránya kimagaslik, míg a többi tudományterület esetében alulreprezentáltság a jellemző) (2. táblázat).
- A műszaki és technológiai tudományok iránt (azon belül kifejezetten az építőmérnöki, mezőgazdasági képzés) nagyon alacsony az érdeklődés. Felvetődik a megfelelő, minőségi oktatás problémája, illetve az ágazat társadalom-gazdasági térszerkezeti státusza, perspektívája, hosszú távon a régióigény.
- Tartományi szinten 2008/09-ben: a közgazdász-menedzser képzés áll a legkeresettebb szakmák élén (61%-os túljelentkezés), majd a bölcsészeti karok (56%), művészet (36%), továbbá az orvostudományi kar (17%), és a természettudományi és matematika kar (10%) következik. A főiskolai képzések esetében is dominálnak a társadalom- és humántudományok (közgazdasági képzés, óvónőképzés).

Az Észak-Vajdaságban végzett fókuszcsoport-vizsgálat eredményei hasznos információkkal szolgálnak az egyetemi hallgatók felsőoktatásról alkotott véleményét illetően. Véleményük szerint *keresett szakmák*: közgazdász-menedzser, informatikus, logisztikai szakember, építészmérnök, pénzügyi szakértő, marketing-szakember, reklámszakértő, szakorvos, fogorvos, szimultán fordító, turisztikai szakember (vendéglátóipar), vállalkozók, építész, szobafestő, kőműves, textilmunkás.

Presztízsszakmák a régióban: menedzser, banki/pénzügyes munkák, marketing, informatikai munkák, programozó, vállalkozó, közgazdász, képzett könyvelő, ügyvéd, egyetemi tanár, logista, építészmérnök, szakorvos.

Nem igényelt (viszonylag telítődött) szakmák a régióban: fém-megmunkáló, fodrász, vegyész, gépkocsivezető, kertész- és a bölcsészszakok (kivéve a pszichológust és az angol nyelvészt), kereskedő-eladó (Gábrity Molnár, 2007).

2. táblázat

Az Újvidéki Egyetemen tanuló nemzeti közösségek tudományterületek szerinti részaránya a 2008/2009-es tanévben

Tudományterület	Vajdaság	Szerbek	Magyarok	Horvátok	Szlovákok	Ruszinok	Románok
Társadalom- és humán tudományok	16 306 37,3%	13 795 37,5%	1 110 44,7%	200 36,5%	153 31,6%	76 28,0%	45 36,3%
Technika- technológia tudományok	16 900 38,6%	14 298 38,9%	699 28,2%	201 36,7%	186 38,4%	101 37,3%	51 41,1%
Egészség-ügyi tudományok	4 430 10,1%	3 712 10,1%	234 9,4%	57 10,4%	57 11,8%	36 13,3%	9 7,3%
Természet- és matematika tudományok	5 333 12,1%	4 360 11,8%	384 15,4%	78 14,2%	82 16,9%	54 19,9%	16 12,9%
Művészetek	778 1,8%	624 1,7%	58 2,3%	12 2,2%	6 1,3%	4 1,5%	3 2,4%
Összesen:		36 789	2 485	548	484	271	124

Forrás: Saját szerkesztés a Tartományi Oktatási és Művelődési Titkárság adatai alapján, 2009.

A hallgatók érzik a *felsőoktatás hiányosságait*:

- elméleti tudás-átörökítés,
- gyakorlat hiánya,
- elhidegülő tanár-diák viszony,
- hiányos taneszközök,
- infrastruktúra hiány stb.

Határozott elképzelésük van a *jó felsőfokú képzésről*:

- versenyképes tudás,
- dinamikus,
- multidiszciplináris programok,
- több nyelven folyik,
- felszerelt körülmények között,
- és nem utolsó sorban külföldön is konvertálható diploma stb.
(*Gábrity Molnár, 2007*).

> Forrásszabályozási alternatívák és modern tudományszervezés a regionális fejlesztések szolgálatában

Tekintettel a regionális igényekre, illetve a potenciális intézmény alapítására, fontos kérdésként kell kezelni a finanszírozási és fenntarthatósági feltételeket, amit az adott területirányítási viszonyok lehetővé tesznek a tudományszervezés érdekében. Megfelelő megoldást az újonnan létesülő intézmény innovatív feladatvállalása garantálhat csak.

Az oktatási szféra esetében a finanszírozás megosztott Szerbiában. A köztársaságon belül pénzügyi kompetenciákkal rendelkezik a Vajdaság Autonóm Tartomány és az önkormányzatok is. Ezek jogi hátterét a Szerb Köztársaság költségvetésének törvénye (aktuális évi), a 2009-es Vajdaság Autonóm Tartomány Hatásköreiről szóló törvény – Omnibusztörvény, a Tartomány Alapszabályzata (2009) és a 2007. december 29-től hatályban lévő Önkormányzatokról szóló új törvény alkotják. Ezen törvények értelmében az oktatás különböző szintjein, különböző pénzügyi illetékességekkel rendelkezik a köztársaság, a tartomány és az önkormányzatok.

Az állami költségvetés a tanügyi dolgozók bérét biztosítja, a diákok rangos versenyen való részvételéhez, tanárok továbbképzéséhez járul hozzá, valamint meghatározott mértékig befektetési és egyéb fejlesztési projektek pénzelésében is részt vállal (az oktatás minden szintjén).

A Vajdaság Autonóm Tartomány költségvetéséből eszközöket biztosít általános iskolai, középiskolai, főiskolai és egyetemi intézmények működéséhez, és programjaik végrehajtásához, és a tartomány által alapított felsőfokú intézmények esetében a beruházási és folyó karbantartási munkálatok pénzelésében is részt vállal.

Az önkormányzatok, községek *költségvetéséből* származó eszközök a törvény rendeletei szerint a dolgozók szakmai továbbképzésére, tanárok és diák utaztatására, az épületek kiépítésére és főleg azok fenntartására, az iskolák berendezésére, felszerelésére, egyéb ráfordításokra használhatók (Rác, 2008).

A tartományi/regionális költségvetés köztársasági költségvetésből juttatott 7%-a¹¹ igazán szűkös regionális pénzügyi alapot működtethet csak, amelyből természetesen az oktatás sem tud megfelelő lokális érdekeket kiszolgáló fejlesztéseket indukálni. Különösen igaz ez a felsőoktatás területén, ahol ugyan a tartomány átruházott hatásköreinek jogán alapíthat felsőoktatási intézményt, kérdésessé válhat azonban annak folyamatos működtetése.

A Szerb Köztársaság *Regionális Fejlesztési Stratégiájára*¹² hivatkozva megállapítható az összehangoltság hiánya a regionális fejlesztési célkitűzésekkel, régióigényekkel (Takács, 2008a). Ez a megállapítás annak ellenére igaz, hogy az említett stratégia a „nemzetgazdaságot fenyegető legnagyobb veszélyként” éppen a lakosság iskolavégzettségét, a gazdaság szükségletei és a munkaerőpiac közti szakadékot, továbbá a kompetencia- ill. megfelelő tudáshiányt említi, hangsúlyozva az oktatásba, humántőkébe történő beruházások fontosságát. Sajnos a régió-specifikus szükségletekre az akcióterv sem tér ki, az elképzelések is hiányoznak a stratégiai célok megvalósításához.

A nemzeti fejlesztési dokumentum (SRRRS 2007-2012) – ellentmondásosan – fejlett és kiterjedt közép- és felsőoktatási intézményi infrastruktúráról számol be (ellentétben a tanulmány felsőokta-

¹¹ Bővebben: (Takács, 2008b)

¹² Strategija regionalnog razvoja Srbije za period od 2007 do 2012. godine (2007) = <http://www.merr.sr.gov.yu/sektori/rrpolitika.php?lang=lat>

tási hiányosságokra vonatkozó megállapításával), továbbá kiemeli a vajdasági régió geo-stratégiai helyzetéből, illetve a határokon átívelő együttműködésekben, potenciális (és már folyamatban lévő) EU-s forrásokból¹³ származó (megkülönböztetett) előnyeit.

A regionális fejlesztésről szóló törvény¹⁴ meghozatalát követően a helyi közösségeknek felkészülten, következetesen és koncentráltan kell irányítani a régiófejlesztési tevékenységeket. *Egy regionális felsőoktatási koncepció kidolgozása a Vajdaság északi térségeinek fejlődését is elősegítené.*

A nemzeti regionális fejlesztési stratégiai dokumentum minden régió¹⁵ számára előírja a konkrét tervdokumentumok kidolgozását – *kutatásfejlesztés, képzések*¹⁶ a kultúra, kommunikáció, egészségügy és civilvédelem területein. Florida nemzetközi tapasztalatokra alapozott érvelését idézve: *„a régióknak el kell fogadniuk a tudás és a folyamatos tanulás elsőbbségét, tudásalapú, tanuló régióvá kell válniuk. A »tanuló régió« kulcsa pedig az a humán infrastruktúra, amelynek központi eleme a humán erőforrást képző egyetem»* (Florida, 1995. Idézi: Mezei, 2007).

Horváth fejlett országok – angliai, német és skandináv – példáin keresztül mutat rá azokra a tudományszervezési tapasztalatokra, amelyekkel Kozma is érvel a kisebbségi felsőoktatás-fejlesztés esetében (Horváth, 2003, Kozma, 2004). Már az 1960-as években is, *az egyetemek alapításában, mindenütt a regionális gazdaság fejlesztésének igénye játszotta a meghatározó szerepet.* Az új intézmények képzési szerkezetét a regionális gazdaságok szükségleteihez igazították, szoros kapcsolatokat ápolva a regionális hatóságokkal, és főleg a helyi gazdaságokkal. Horváth az egyetemek K+F feladatkörei mellett további gazdasági érveket sorakoztat fel a belső regionális fejlődés mellett: technológiailag

¹³ A 2007-2013-as programozási időszakban az IPA források 11.468 milliárd €-t tesznek ki (Strategija, 2007).

¹⁴ Zakon o regionalnom razvoju – még csak törvénytervezet formájában, köztán lévő dokumentum, Szerbia EU-s ambícióinak egyik meghatározó törvényes dokumentuma.

¹⁵ Jelen pillanatban a Regionális Fejlesztési Törvény értelmében Szerbiában 5 NUST2-es régió van, azzal, hogy a Vajdaság 1 nagyrégió, amely a regionális fejlesztési stratégia értelmében 7 NUTS 3-as fejlesztési régióra oszlik (körzetek), esetünkben ez az észak-bácskai régió, de természetes vonzásából kifolyólag mindenképp ide tartozik Észak-Bánát is.

¹⁶ Strategija regionalnog razvoja Republike Srbije za period od 2007 do 2012. godine.

fejlett versenyképes termékek és szolgáltatások előállítása, hatékony értékesítése, tökevonzó erő, KKV-k klaszteresedésében betöltött szerepük (Horváth, 2003).

A Vajdaságban az adott **regionális gazdaságfejlesztési perspektívák a felsőoktatás-fejlesztés terén háromlépcsős „akadályt” kell, hogy áthidaljanak:**

1. Mivel alapcélként az ország regionális fejlesztési politikájában a felsőoktatás fejlesztés, intézményalapítás nem szerepel, a helyi-regionális elitnek kell megküzdeni a (nem csak kisebbséget érintő) problémával.
2. A tartományi regionális szerveknek biztosítani kell a felsőoktatás és a regionális fejlődés szoros együttműködését, szem előtt tartva, hogy a felsőoktatás fejlesztése *nem kizárólag az oktatásirányítás belügye, és fokozott ágazatközi koordinációt igényel.*¹⁷
3. A társadalmi szükségletként megnyilvánuló intézményalapítást követően biztosítani kell a hosszú távú működtetést, és az innovációs rendszer (új) elemeként a területfejlesztési feladatok megfelelő elvégzését, amelyhez a felsőoktatásnak – Horváth alapján – további feltételeket kell teljesítenie. *A kutatást kiemelten kell kezelni, megfelelően ösztönözni, technológiai és gazdasági innovációkat kell létrehozni, támogatni kell a felsőoktatás és a gazdaság szervezett együttműködését egy területileg decentralizált felsőoktatási közegben, ahol a munkamegosztás, forráselosztás, intézményi méret területén is biztosított a kiegyensúlyozott fejlődés (Horváth, 2003).*

> Újszerű szervezési gyakorlat és intézményműködtetési irányzat

Nemzetközi tapasztalatokra építkezve fontos egy újonnan létesülő intézmény esetében említést tenni azokról az intézményműködtetési irányzatokról, kiemelkedő tudományszervezési példákról, amelyek megkerülhetetlenné válnak bármely intézmény számára.

¹⁷ Horváth a magyar modernizáció, illetve Magyarország felsőoktatás-fejlesztésére adott ajánlásaira hivatkozva (Horváth, 2003).

A fentiekben vázolt regionális fejlesztési igény, a gazdasággal szorosan épített és fejlesztett kapcsolatok sikerességét Hrubos megfogalmazásában ún. **vállalkozói magatartás** biztosíthatja csak. „*Erős, professzionális menedzsment, diverzifikált finanszírozás, anyagi értelemben vett hatékonyság, nem kifejezetten erős akadémiai hátszél, fejlesztő perifériák (kutatóintézetek, tudományos parkok, kiegészítő tevékenységek) létrehozása, új, interdiszciplináris szakterületek, húzóágakkal (a sokféle irányultság centrifugális erőként hathat), vállalkozói kultúra*”: röviden ezekkel jellemezhető Hrubos nemzetközi tapasztalatokra hagyatkozó „*gazdálkodó egyetemi*” modellje (Hrubos, 2004).

Kerülendő példaként említi Hrubos a **proaktív és jövedelem-szerző intézményirányítás** hiányában megjelenő létszámnöveledést az egyetemek esetében. A posztoszocialista országok intézményei egyszerre szembesülnek a karok **önállósodási törekvéseivel**, illetve a kormányzati irányítást követő, **indirekt irányításra** (kiegészítő bevételek szerzésére) történő áttérés kényszerével. Oktatási szolgáltatásokból, állami támogatásokból, pályázatokból tesznek **saját bevételre** szert az egyetemek, azonban **a vállalati szektor stabilitására, anyagi erejére még nem számíthatnak**. Az intézmények ezt **hallgatói létszámnöveléssel** (költségtérítéssel tanulók) kompenzálják, ami túlzásfolttságot és az oktatási színvonal esését eredményezi. Nagyobb a hajlandóság és kényszer a „nyitás felé” az eszköz- és laboratórium igényes tevékenységek esetében, ilyenkor a kifelé eladható teljesítmény is magasabb, és **közelebb kerül a kutatási tevékenység a társadalmi igényekhez**. Ezek olyan lehetőségek, amelyeket ha felismer az egyetemi vezetőség – nem féltve a tudomány autonóm logikájának érvényesülését, az akadémiai értékeket – **szolgáltatthat, gazdálkodhat, vállalkozhat hatékonyan, jövőbeli sikereit megalapozva** (Hrubos, 2004).

A régió specifikus igényeinek kielégítéséhez szükség van **intézményi önállóságra**. „*A modern oktatás irányvonalaival közeli tartozik a decentralizáció és a dereguláció, amely nagyobb szabadságot és rugalmasságot biztosít az önkormányzatoknak, az iskoláknak, a tanároknak és a diákoknak ahhoz, hogy a problémákra a nemzeti célok keretein belül kidolgozzák saját pedagógiai megoldásaikat* (Caldwell – Spinks, é.n. Idézi: Gábrity Molnár, 2008b). Különösen igaz ez olyan környezetben, ahol az etnikai sokszínűség megkívánja bizonyos intézményi funkciók favorizálá-

sát, eltérő prioritási rendszer fölállítását (identitás-ápolás, kultúra, stb.), és a központi hatalomtól független döntések meghozatalát, és gyakorlatba ültetését.

Az intézményvezetésben is változások történnek. Az intézmények élére már nem a pedagógia területéről kerülnek a vezetők (közgazdászok, üzleti élet, katonaság), akik képesek a versengéssel fémjelzett oktatási piacon megjelenő diákok, szülők, munkáltatók igényeinek kielégítésére. A tradicionális intézményvezetési struktúrák **versenyképességi szempontoknak** nem tudnak eleget tenni, főleg, ha ezeket a feltételeket a **piac szabályozza**. Sok esetben az egyetemi vezetés részéről hiányoznak az innovatív **oktatásmenedzserek**, akik az állandósult változásokkal szembeálló társadalmakban „szocializálódtak” már, és ismerik azokat a szükségleteket, amelyeket a modern iskolairányítás követel meg.

> Változásmenedzserek és a helyi (regionális) elit – empirikus kutatáseredmények

Kozma az intézményalapítási folyamatokban kiemeli a *Változásmenedzserek – „a változás hordozóinak” (change agent)* szerepét (Kozma, 2004). Intézményalapításkor mindenképp szükség van: az önkormányzati-közigazgatási vezetőkre (polgármesterek, képviselők stb.), a helyi értelmiségre (mint kritikus tömeg, szellemi potenciál), valamint a gazdasági elit képviselőire (vállalkozók, kisvállalatok mint munkaerő-piaci megrendelők), illetve a szakértelmiséggel kötött szövetségekre (Kozma, 2004).

Tóth kutatási eredményekre hivatkozva kiemeli: *„a vegyes lakosságú régióknak sajátos felsőoktatási-kulturális igényei vannak, amelyek eltérnek a homogén lakosságú térségektől. Ezekre válaszként olyan felsőoktatási intézményi modellek alakultak ki, amelyek nemcsak eltérnek az egynyelvű, egykultúrájú egyetemektől, hanem fejlesztésük, működtetésük, beillesztésük az (adott) oktatási rendszerbe sajátos munkát és szaktudást igényel”*(Tóth Pál, 2005).

Empirikus kutatási eredményeinket összegezve, a helyi-regionális elit egyetért az egyetemalapítás szükségességében. Nem különböznek a vélemények arról sem, hogy milyen felsőoktatási intézménynek van igazán létjogosultsága a régióban. Abszolút reálisnak látja a helyi-regionális elit (az akadémiai oligar-

chia, az állami bürokrácia, és a piac képviselője egyaránt) – egy multietnikus egyetem koncepcióját.

Az egyetemalapítás jogi-technikai, és nem kevés esetben, politikai-taktikai lépései az empirikus kutatás során nyilatkozó – tapasztalatokkal rendelkező – interjúalanyok válaszai szerint a következőkben összegezhető: Első lépésként koncepciót kell kidolgoznia az alapítónak, amelyet a Köztársasági Felsőoktatási Fejlesztési Tanács elé kell terjeszteni. Csak a szóban forgó elaborátum illetékes tanács részéről történő elfogadtatását követően hozhatja meg az alapító az alapítói okiratot. A működési engedélyt az Oktatási Minisztérium adja ki, miután az akkreditációs bizottság elfogadta a tanulmányi programokat, a Nemzeti Felsőoktatási Tanács pedig jóváhagyta az egyéb minőségi kritériumokat. A felsőoktatási intézmény viszonylag szabad a tanterv kialakításában, tudományos kutatói és kiadói tevékenységében, azokat az egyetemi tanácsnak kell jóváhagyni. Szervezeti egységei az önálló kutatóintézetek vagy közös intézetközpontok, karok, informatikai, kutató, fejlesztő központok, könyvtárak, laboratóriumok, innovációs központok stb.

Szintén a felsőoktatást szabályozó törvényes keretre (egyben egyetemalapítási minimumokra – esetleges akadályokra) hivatkozó – az akadémiai oligarchia képviseletében nyilatkozó – egyetemi tanár véleménye szerint az egyetemnek két formája lehet: akadémiai stúdiók¹⁸ és alkalmazott stúdiók egyeteme.¹⁹ Előbbiben legalább 5 akkreditált szakot oktatnak legalább 3 tudományterületen. Itt alap-, magiszteri- és doktori képzést is folytatnak. Az alkalmazott tanulmányok egyetemén alap-, speciális- és – ha külön kutató tevékenység is van – magiszteri képzés folyhat. Jelenleg Szabadka esetében két tudományterület a biztosított (műszaki-technológiai és társadalmi-humanisztikai), viszont nem egyértelmű az egyes szabadkai székhelyű karok álláspontja az új intézményalapítással kapcsolatban.²⁰

¹⁸ univerzitet akademskih studija

¹⁹ univerzitet primenjenih studija

²⁰ Vitattott például a Közgazdasági Kar tagozódása egy új egyetemi struktúrába. Úgyszintén az Építőmérnöki Kar jövője is kérdéses. Ezek a karok jellemzően elzárkóznak bárminemű változástól, ami a helyi autonómiájukat sértheti. A karok zártságára, olykor radikális nézeteire vall, hogy a karok nem is törekednek kapcsolatokat ápolni a szűkebb régió gazdasági szubjektumaival, így alkalmazott tudományi eredményeket sem tudnak felmutatni. A két tudományterületet képviselő kar – amennyiben a Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar jogi

Matematika- és természettudományok, orvostudományok és művészet azok a területek, amelyek közül még az adott (szabadkai székhelyű) kari tudományterületi képviselő mellett is meg kell találni azt, amelyik az intézményalapítás feltételeinek eleget tud tenni. A tanulmányi programokat belföldi és külföldi intézményekkel vagy nemzetközi szervezetekkel közösen is meg lehet szervezni. Ezen képzések keretében lehetséges lesz a két-több diploma adása is. Egy külföldi intézmény, vagy alapítvány, civil szervezet alapítási joga egyelőre korlátozott Szerbiában.

A régió igényeit megcélzó egyetemnek ütőképesnek és egyedinek kell lenni a vajdasági (sőt a szerb) felsőoktatási piacon. Mindazonáltal, hogy forrásszabályozásilag fenntartható, a régióigényeket szem előtt tartva, egy fontos feltételnek kell eleget tenni: nem szabad megfélemlíteni a gazdasági térszerkezet átalakulásának diszciplináris igényeiről sem. ***A következő hipotetikus lehetőségeket érdemes a rendelkezésre álló oktatói humáninfrastruktúra szempontjából vizsgálni:***

- Vajdaságban mindenképpen *növelni kell a természeti, illetve a műszaki-technológiai tudományok részarányát.* Ez minden etnikum esetében igen alacsony, viszont gazdasági igénye megkérdőjelezhetetlen. A programok kialakításakor a multidiszciplináris megközelítések garantálnak csak megfelelő (munkaerő-piaci, attraktív felsőoktatás-kínálati) pozitív eredményeket (közgazdász-mérnöki, építészmérnöki-tájépítészeti, erdészmérnöki, vízgazdálkodási, energetikai, környezetvédelmi mérnöki stb.). A természettudományi–matematikai képzési programokra tartományi szinten fokozottabb érdeklődés mutatkozik (10%-os túljelentkezés az Újvidéki Egyetemen), amelyet szintén innovatívabb, rugalmasabb programokkal kell tartományi szinten pótolni.
- *A közgazdasági és menedzserképzések a pozitív munkaerő-piaci érvényesülés, illetve a szakma attraktivitása miatt tartományi szinten az első helyen állnak (61%-os túljelentkezés). Vállalkozó ismeretek gyakorlati elsajátítását biztosító szakfőiskola az újgenerációs vállalkozói elit kinevelésében is nagy szerepet játszhatna.*

státusza letisztázottá válik, valamint a Műszaki Főiskola kari szintre történő emelése megtörténik – máris biztosított.

- Hosszú távon – és egy új intézmény alapítása esetében is – *megfontolandó a természet- és műszaki-technológiai tudományok társadalmi- tudományi ötvözése*, hogy a munkaerő-piaci igények szempontjából is biztosított legyen a „több lábbon állás” lehetősége. Ezt egy rugalmas felsőoktatási intézmény rugalmas programjai tudják csak biztosítani.
- Megfelelő empirikus kutatási eredmények birtokában indokolható a multietnikus egyetem keretén belül további társadalomtudományi képzések indítása is, például egy „erős” *nyelvi beállítottságú multietnikai bölcsészkar, ahol lehetőség nyílna az idegen nyelvek, környezetnyelvek oktatására, esetleg további tudományközi képzések indítására* (pl. műszaki szakfordítói stb.) A tartományi szintű 56%-os túljelentkezés azt bizonyítja, hogy a nemzeti közösségek részéről volna érdeklődés.
- Az egészségügyi tudományok területén – magas innovációjú (ennek megfelelően nagy hozzáadott értékű) ágazatként – indokolt az igényes oktatás, képzés a régióban. Empirikus kutatáseredményekkel támasztható alá *egy egészségügyi főiskola alapításának igénye az észak-bácskai régióban* (Takács, 2008c). A potenciális egyetemalapítás egyik pillére lehetne (a megfelelő humánkapacitásokat feltételezve) az egészségügy, ugyanis alacsonyabb a magyar hallgatók tudományterületi részaránya (9%), másrészt tartományi szinten az érdeklődés nagy a képzés iránt. A tudományterületen belül szintén keresendő a multidiszciplináris oktatási profilok indításának lehetősége (egészségügyi műszerész-szakértő, egészségügyi menedzser, gyógyszerész-közgazdászmenedzser stb.)
- *A művészetek iránti fokozott érdeklődés* minden etnikum esetében jelen van (2%), tartományi szinten a túljelentkezés is magas (36%), így az új egyetem alapítása esetében szintén képezhetné a harmadik tudományterületet.
- Az intézményesülő egyetemnek egy 500.000 fős régió felsőoktatási igényeit kell kielégítenie, és mintegy 12.000 egyetemi/főiskolai hallgató számára megfelelő minőségű felsőoktatási kínálatot biztosítani.
- Nem szabad megfeledkezni a felnőttképzés rendszeréről sem²¹ egy új, rugalmas, piacorientált intézmény tervezése

²¹ A felnőttképzés kérdésköre még jogilag nem teljesen rendezett Szerbiában. A közoktatást szabályzó törvények taglalják átmenetileg/ideiglenesen a felnőttképzést. A felnőttképzési stratégiát a szerb parlament 2006-ban fogadta el, előlátva az ágazat különálló törvénnyel történő szabályzását is.

során. A munkaerő-piaci kondíciók folyamatos megtartásáról gondoskodni kell egy regionális felsőoktatási intézménynek.

Az interjúalanyok véleménye megegyezik arról, hogy nem magánegyetemet kell létrehozni. A tapasztalatok Vajdaságban a magánegyetemekkel, karokkal kapcsolatosan negatívak. Alapprobléma, hogy a társadalmilag fejletlenebb szerb régiók karai nyújtanak szolgáltatásokat, tiszteletdíjas tanárokat alkalmaznak, csökkentett óraszámmal, alacsonyabb minőséggel, ugyanakkor az egyetemisták a pénzükért kis munkabefektetés árán diplomát várnak. A munkaerőpiac visszajelzései sem pozitívak, így egy általános negatív álláspont jellemzi a régió magán felsőoktatási intézményeit.

> **Következtetések**

Regionális összehasonlításban a képzettségi szint mutatói a felsőfokú végzettség területén jelentős eltéréseket mutatnak, amely társadalmi és gazdasági indíttatásból is megfelelő megoldás megfogalmazását teszi szükségessé.

Tartományon belül a felsőoktatási kínálat nem felel meg a gazdasági térszerkezet és a regionális igények alakulásának.

A régió hosszú távú fejlődésének biztosításához szükség van megfelelő diszciplináris szerkezetet követő egyetemi, illetve szakiskolai képzésre.

Az intézmény modern tudományszervezési feladatok ellátásával létesülhet csak (kiterjesztett forrásszabályozási alternatívák, regionális fejlesztési célok, vállalkozói magatartásforma, versenyképességi mércék stb.)

A potenciális intézmény-alapítás várható társadalmi-regionális létjogosultságát a helyi-regionális elit (az akadémiai oligarchia, az állami bürokrácia, és a piac képviselőiben nyilatkozó személyek) a következőkkel támasztja alá:

- regionális alapokon szerveződő multietnikus egyetem jelentheti a megoldást a felsőoktatás problémáira.
- magán felsőoktatási intézmény helyett állami (tartományi alapítású) intézmény mellett érvelnek.
- forrásszabályozási korlát nem létezik társadalmi konszenzus esetében. Mindez kiegészíthető a szomszédos országok kisebbségi politikájának eredményeként megelőlegezett

(ugyan nem kiszámítható) támogatásokkal, valamint az EU nemzetközi forrásaiból származó pénzekkel.

- A forrásszabályozási, és egyéb gazdasági-racionalitási elvek is amellettszólnak, hogy egy multietnikus felsőoktatási intézményt kell alapítani. A tartományi szinten érdeket érvényesítő nemzeti kisebbségek, felismerve a probléma jelentőségét, képesek lennének a cél érdekében koncentrálni erejüket. A multietnikus hagyományok szellemében kiépülő intézmény nem adhat okot diszkriminációra (csak pozitív értelemben). A többnemzetiségű Vajdaság lehet csak képes egy többnemzetiségű, a tartomány etnikumai számára létrehozott felsőoktatási intézmény alapítására, működtetésére.
- versenyképes (regionális, határokon átnyúló) egyetemi modell kialakítása szükséges. A felsőoktatási intézmény magára vállalja a régiófejlesztés feladatköreit is, EU-s forrásokkal kalkulál, projektmenedzsment elvek mentén működik.
- A felsőoktatás-fejlesztés az észak-vajdasági lakosság számára a regionális gazdaságfejlesztés eszköze is egyben. Ezzel sikeresen operálni csak úgy tud, ha az ország/nemzet regionális fejlesztési távlatait/érdekeit nem keresztezi, ugyanakkor a helyi-regionális elit érvel és harcol az intézményalapítás mellett (ösztönzi a felsőoktatás és a regionális fejlődés szoros együttműködését, ágazatközi koordinációt fejleszt, ösztönözve a kutatást, technológiai és gazdasági innovációkat, tudományos transzfert). Az intézmény területfejlesztési funkcióját erősen és határozottan kell tudatosítani és érvényesíteni.
- A multietnikus intézményalapítás elsődleges célja a megfelelő kínálat biztosítása, megszervezése. Ehhez decentralizált és autonóm intézményi döntéshozatal, vállalkozói magatartásforma megléte és hatékony oktatásmenedzsment megteremtése szükséges.
- Az intézmény létrehozásához szükség van karizmatikus, tudós, kockázatvállaló, de „rejtőzködő” változásmenedzserekre, kapcsolati tőkékiből eredendő sikerekre. A helyi-regionális elit tisztában van Észak-Bácska és Észak-Bánát régióbeli erősségével, egyetemalapítási lehetőségeivel.
- Mindenképp szükséges a vajdasági tartományi- és az újvidéki egyetemi szervek, valamint az alapító szerbiai/vajdasági kormánysszervek beleegyezése, és nem utolsó sorban az akkreditációs bizonylat megszerzése.

- Az észak-vajdasági (szabadkai) egyetemnek egy többnemzetiségű közösség (kb. 500 000 fő) felsőoktatási igényét kell kielégítenie, amihez a szervezési elvek a következők: a - Nyitottság, a régió igénye felé (gazdasági vagy nyelvi igények), racionalitás, elkerülendő a párhuzamosság a szakok bevezetésében (Szeged–Szabadka–Újvidék viszonylatban kell a felsőoktatási piacon létjogosultságot szerezni), intézményes együttműködés tervezése, (a már említett) rugalmasság, váltakozó piacigényes szakok.
- A kezdeti humán erőforrás-hiányosságokat vendégtanári gyakorlatra kell alapozni, ösztönözve az intézményeink átjárhatóságát, oktatók, tanulók mobilitását, függetlenül a szomszédos állam akaratától. A jövőben pedig a leendő oktatói kar képzésére külön programot kell indítani.
- Nem tisztázott, konkrétan milyen karokon fog folyni az oktatás, a meglévők mellett mi lesz az új.
- Egy olyan tudományágat kell egyetemi kar formájában Szabadkán létrehozni, amely kielégíti a társadalmi igényeket is, másrészt a tudományágak felosztásával összhangban van, és főleg, amire lesz megfelelő tanári állomány a programok akkreditálásához.
- Jelenleg Szabadka esetében két tudományterület a biztosított (műszaki-technológiai és társadalmi-humanisztikai), viszont nem egyértelmű az egyes szabadkai székhelyű karok álláspontja az új intézményalapítással kapcsolatban. A hiányzó tudományterületet lefedhetné kezdeti lépésként a művészeti, majd esetleg a határokon átívelő intézményekkel működtetett közös multidiszciplináris jellegű programok létrehozása (egészségügyön belül, közgazdász-mérnöki stb).

Irodalomjegyzék

ĐURĐEV, BRANISLAV 2007: *Stanovništvo i domaćinstva Autonomne Pokrajine Vojvodine početkom XXI. veka*. Novi Sad, APV. Pokrajinski sekretarijat za demografiju, porodicu i društvenu brigu o deci.

Educons privatni univerzitet u Vojvodini: <http://www.educons.edu.rs> (Letöltve: 2009. április 1.)

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN 2003: Az értelmiségpótlás körülményei. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – MIRNICS ZSUZSA (szerk.): *Kisebbségi létjelenségek*. Szabadka, Magyarorsággutató Tudományos Társaság. 287-329. o.

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN 2006: Oktatásügy – a tudásalapú társadalom felé. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – RICZ ANDRÁS (szerk.): *Kistérségek életerejé – Délvidéki fejlesztési lehetőségek*. Szabadka, Regionális Tudományi Társaság. 103-130. o.

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN 2007: Vajdasági magyar fiatal diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igényei. In: MANDEL KINGA – CSATA ZSOMBOR (szerk.): *Karrierutak vagy parkoló pályák? Friss diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igényei a Kárpát medencében*. 132-172. o. Apáczai Közalapítvány honlapja: http://www.apalap.hu/letoltes/kutatas/karrierutak_vagy_zarojelentes.pdf (Letöltve: 2008. február 15.)

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – RÁC LÍVIA 2007: Vajdaság (Szerbia) – Kárpát Panel 2007. In: PAPP Z. ATTILA – VERES VALÉR (szerk.): *A Kárpát-medencei magyarok társadalmi helyzete és perspektívái, Gyorsjelentés*. Budapest, MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet 120-184. o.

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN 2008a: A bolognai folyamat Szerbiában az Újvidéki Egyetem példáján. In: KOZMA TAMÁS – RÉBAY MAGDOLNA (szerk.): *A bolognai folyamat Közép Európában*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó. 107-128. o.

GÁBRITY MOLNÁR IRÉN 2008b: *Oktatásunk láttelepe*. Újvidék – Szabadka, Fórum Könyvkiadó, Újvidék és Újvidéki Egyetem, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar.

HORVÁTH GYULA 2003: *Európai regionális politika*. Budapest – Pécs: Dialóg Campus Kiadó.

HRUBOS ILDIKÓ 2004: *A gazdálkodó egyetem*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó.

IVOŠEVIĆ, VANJA – MIKLAVIČ, KLEMEN 2009: Financing higher education: comparative analysis. In: VUKASOVIĆ, MARTINA (ed.): *Financing higher education in South-Eastern Europe: Albania, Croatia, Montenegro, Serbia, Slovenia*. Belgrade, Centre for Education Policy. 64-110. o.

KAJÁRI KAROLINA 2006: Életminőség – humánháttér, kultúra. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – RICZ ANDRÁS (szerk.): *Kistérségek életerejé*. Szabadka, Regionális Tudományi Társaság. 72-82. o.

KOZMA TAMÁS 2004: *Kié az egyetem? A felsőoktatás nevelésszociológiája*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó.

Komisija za akreditaciju i proveru kvaliteta: <http://www.kapk.org> (Letöltve: 2009. április 1.).

MANDEL KINGA 2007: *A román felsőoktatás-politika változásai 1990-2003 között*. Kolozsvár, Kolozsvári Egyetemi Kiadó.

Magyarságkutató Tudományos Társaság Archívuma, Szabadka

MEZEI KATALIN 2007: A felsőoktatás és a területi fejlődés kapcsolata, elméleti összefüggései. In: RECHNITZER JÁNOS – SMAHÓ MELINDA. (szerk.): *Unirégió – Egyetemek a határ menti együttműködésben*. Pécs – Győr, MTA RKK. 73-104. o.

MIRNICS KÁROLY 1998: A magyar kisebbség iskolázottsági szintje a Vajdaságban. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – MIRNICS ZSUZSA (szerk.): *Vajdasági Útkereső*. Szabadka, Magyarságkutató Tudományos Társaság. 33-55. o.

NAGY IMRE 2007 (szerk.): *Vajdaság*. Pécs – Budapest, Dialóg Campus Kiadó.

Popis 2002. Beograd, Republički zavod za statistiku Srbije.

Prijemni. Infostud. Vredi studirat: <http://prijemni.infostud.com> (Letöltve: 2009. április 1.)

RÁC LÍVIA 2008: A humánerőforrás oktatásának finanszírozása. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – MIRNICS ZSUZSA (szerk.): *Regionális erőnlét*. Szabadka: Magyarságkutató Tudományos Társaság. 293-317. o.

Statistički godišnjak Srbije 2007. Beograd, Republički zavod za statistiku Srbije.

Strategija regionalnog razvoja Republike Srbije za period od 2007 do 2012.

TAKÁCS ZOLTÁN 2008a: A felsőoktatás regionális dimenziói a Vajdaságban. In: BUDAY-SÁNTHA ATTILA – ZEMPLÉNYINÉ BARTHA JÚLIA (szerk.): *A Pécsi Tudományegyetem Regionális politika és gazdaságtan Doktori Iskolájának Évkönyve*. Pécs, PTE KTK. 271-283. o.

TAKÁCS ZOLTÁN 2008b: A szerb oktatási rendszer lokális kompetenciáinak mérlege – regionális fejlesztési távlatok. In: BUDAY-SÁNTHA ATTILA – HEGYI JUDIT – RÁCZ SZILÁRD (szerk.): *Önkormányzatok gazdálkodása – helyi fejlesztések*. Pécs, PTE KTK. 389-394. o.

TAKÁCS ZOLTÁN 2008c: Egészségügy, egészségügyi szakoktatás. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN (szerk.): *Képzettek a jövő. A felnőttképzés háttere Észak-Bácska iskolahálózatában*. Szabadka, Regionális Tudományi Társaság. 129-139. o.

TAKÁCS ZOLTÁN 2009: Egyetemalapítási helyzetkép a Délvidéken. In: SZARKA LÁSZLÓ – KÖTÉL EMŐKE (szerk.): *Határhelyzetek II. Kultúra – Oktatás – Nyelv – Politika*. Budapest, Balassi Intézet Márton Áron Szakkollégium. 289-313. o.

Tartományi Oktatásügyi és Művelődési Titkárság archívuma, Újvidék.

TÓTH PÁL PÉTER 2005: A kutatás során alkalmazott módszerek. In: GÁBRITY MOLNÁR IRÉN – MIRNICS ZSUZSA (szerk.): *Támogatás és hasznosulás. Hatástanulmányok az anyaországi juttatásokról*. Szabadka, Magyarságkutató Tudományos Társaság. 31. o.

ZAKON o utvrđivanju određenih nadležnosti Autonomne Pokrajine 2002 (2009) = Szerbia Köztársaság Hivatalos Közlönye. 6. sz.

ZAKON o visokom obrazovanju 2005 = Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye. 76. sz.

Strukturne karakteristike i potencijali razvoja ljudskih resursa vezano za proces pridruživanja EU u severnom delu Autonomne Pokrajine Vojvodine (Subotica, Bačka Topola, Mali Iđoš, Kanjiža, Senta, Ada, Bečej, Čoka)

(The structural characteristics and potentials of human resource development regarding to EU accession in the north region of the Autonomous Province of Vojvodina)

Tim istraživača:

Dr. Somogyi Sándor, Ricz András, Dr. Kajári Karolina, Dr. Gabrity-Molnár Irén, Dr. Lakner Zoltán, Takács Zoltán, Csiszár-Molnár Anna

> Uvod

Istraživači Društva za regionalne nauke iz Subotice kontinuelno vrše istraživanja razvojnih problema severnog dela Vojvodine (Subotica, Bačka Topola, Mali Iđoš, Kanjiža, Senta, Ada, Bečej, Čoka). Istraživati problematiku ovog „nezvaničnog“ regiona je značajno zbog niza karakteristika:

- U nacionalnom pogledu mešovito stanovništvo regije je tolerantno i kooperativno u međusobnim odnosima, što predstavlja još neotkriveni razvojni potencijal.
- Povećavanje značaja pograničnosti i blizine koridora X omogućava da ovaj region bude kapija naše zemlje prema Evropi i kapija Evrope prema Srbiji, generirajući prihode, zapošljavanje sa razvojem logističkih, transportnih i drugih uslužnih delatnosti.
- U ranijem periodu region je tretiran kao društveno-ekonomsko razvijeniji deo zemlje. Možemo se osloniti na pozitivne tradicije, radne navike, tehničko–tehnološku kulturu stanovništva u procesima daljeg razvoja, ali treba odlučiti da li nam je cilj oživeti raniju industrijsku, privrednu strukturu ili otići prema sofisticiranijoj strukturi razvoja, ne samo u skladu sa lokalnim ciljevima nego i u interesu pokrajine i Srbije kao celine.

- Uslovi za proizvodnju hrane u regionu su diverzifikovani. Uslovi su povoljni za razvoj proizvodnje žita, industrijskog bilja u Potisju, za proizvodnju grožđa, voća, povrća na Subotičko–Horgoškoj peščari. Cela oblast ima povoljne uslove za razvoj stočarstva i prerade poljoprivrednih proizvoda. Proizvodni potencijali su ogromni, naročito ukoliko budu poboljšani uslovi za navodnjavanje.
- Oseća se stagnacija, pa čak i relativno zaostajanje u privrednom razvoju, zapošljavanju u ovim opštinama. Postoji opasnost da to može biti generator daljeg zaostajanja regiona.

Društvo za regionalne nauke je konkurisalo za ostvarivanje uslova istraživanja i definisalo ciljeve istraživanja, odmeravajući navedene i ovom prilikom nenavedene faktore.

> **Ciljevi istraživanja**

- Identifikacija glavnih strukturnih karakteristika i problema razvoja ljudskih resursa sa predlogom mera
- Nezaposlenost - strukturni aspekti
- Tržište rada - aktivna politika zapošljavanja, fleksibilnost, lokalni debalansi, mobilnost
- Obrazovanje, stručno osposobljavanje, privatna inicijativa, povezivanje obrazovanja sa privredom.
- Prognoza zapošljavanja i scenario privrednog razvoja.

> **Izvori podataka**

1. Primarni izvori:

- Podaci iz upitnikom izvršenog istraživanja
- Intervjui

2. Sekundarni izvori:

- Statistički godišnjaci Srbije
- Publikacije Nacionalne službe za zapošljavanje Srbije
- Ranija istraživanja Društva za regionalne nauke iz Subotica
- CESS publikacije
- Publikacije Regionalnog naučnog društva Mađarske

> **Metodi rada**

- Detaljno planiranje projekta
- Sumiranje ranijih istraživanja i studiranje stručne literature
- Empirijska istraživanja (ispitivanje 786 građana i 175 poslodavaca upitnikom, intervjui sa poslodavcima, zaposlenima, obrazovnim institucijama)
- Kvantitativni metodi (kompjuterska registracija i analiza rezultata anketiranja i intervjua)
- Statistički metodi
 - Obrada upitnika sa SPSS softverom
 - Prognoziranje Arima modelom
 - Modeliranje scenarija sa SMIC – PROB – EXPERT programskim paketom
 - Analiza i sinteza
 - Deduktivna logika

> **Sadržaj završnog izveštaja**

Završni izveštaj istraživanja prezentira rezultate istraživanja po sledećim temama:

> **Uvod**

Naša ranija istraživanja (objavljeni radovi, kratki sadržaji i najvažniji zaključci) – Takács Zoltán

> **Tržište rada na severu Vojvodine u svetlu zapošljavanja i nezaposlenosti**

- 1.1. Društveno–ekonomske specifičnosti humanog kapitala u Srbiji sa posebnim osvrtom na Severnu Vojvodinu - Takács Zoltán
- 1.2. Neke karakteristike kvaliteta života na severu Vojvodine – Dr. Kajari Karolina, Dr. Somogyi Sándor
- 1.3. O nezaposlenosti i tržištu rada na severu Vojvodine - Dr. Gábrity Molnár Irén
- 1.4. Vrednovanje osobina, spremnosti, osposobljenosti i veština radne snage - Dr. Kajári Karolina, Dr. Somogyi Sándor

- 1.5. Dinamika nezaposlenosti prema školskoj spremi po opštinama na severu Vojvodine između 2000 i 2008.godine - Takács Zoltán, Csiszár Molnár Anna

2. Potrebe reforme obrazovanja

- 1.1. Razmatranje uslova za formiranje regionalnog univerziteta - Takács Zoltán, Dr. Gábrity Molnár Irén
1.2. Potrebe reforme obrazovanja odraslih - Takács Zoltán

3. Predviđanje budućih trendova zapošljavanja i scenarija ekonomskog razvoja u regionu na severu Vojvodine

- 3.1. Predviđanje budućih trendova zapošljavanja na severu Vojvodine - Dr. Somogyi Sándor, Dr. Lakner Zoltán, Dr. Kajári Karolina
3.2. Mogući scenario ekonomskog razvoja Severne Vojvodine - Dr. Somogyi Sándor, Dr. Lakner Zoltán, Dr. Kajári Karolina
3.3. Pouke vezano za kreativnu ekonomiju - Dr. Somogyi Sándor, Ricz András
3.4. SWOT analiza Severne Vojvodine - Dr. Gábrity Molnár Irén, Dr. Lakner Zoltán

4. Final conclusions and proposals

- 4.1. Zaključci
4.2. Predlozi

Bibliografija

> Najvažniji zaključci

1. Tržište rada na severu Vojvodine u svetlu zapošljavanja i nezaposlenosti

1.1. Društveno–ekonomske specifičnosti humanog kapitala u Srbiji sa posebnim osvrtom na severnu Vojvodinu - Takács Zoltán

- Srbija je doživela značajan pad (stručno, moralno i materijalno) kvaliteta i značaja humanog kapitala u procesima tranzicije, a posebno za vreme balkanskih ratova.

- U Vojvodini se susrećemo sa radnom snagom koja poseduje tradicionalnu radnu kulturu, u većini slučajeva humani kapital je u stanju da se suočava sa novim izazovima i zahtevima tržišta rada
- Regionalno autoorganizovanje – kao oblik manifestacije humanog kapitala – u Srbiji ne funkcioniše, pošto još uvek većinu ekonomskih problema država pokušava rešiti iz „jednog centra“. U Srbiji je karakteristična regionalna i lokalna pasivizacija koja je nastala pod pritiskom i centralizirajućim dejstvom strukture vlasti.
- Stanovništvo, u nastojanju da prevaziđe privrednu krizu i teškoće tranzicije, se uglavnom nalazi u vakumu lokalne pasivnosti. Kada nemamo jasne i efikasne državne institucionalne mere koje rezultiraju povoljan rast privrede, humani kapital pokušavaju da prilagode tržištu rada ad hoc odlukama, i često biraju kanale ilegalne ekonomije.
- Humani kapital u regionu je uglavnom kompetentan i konkurentan, može se koncentrisati na ekonomski razvoj, reagovati na nove investicije, rast produktivnosti. Većina populacije je za efikasan reformski proces i pridruživanje Evropskoj Uniji. Njima je jasno da je to moguće samo pod uslovima demokratizacije, regionalizacije, postojanja jednakih šansi za realizaciju regionalnih interesa u Srbiji, i uz jasno regulisanje finansijskih (lokalnih i regionalnih) izvora sredstava za razvoj.
- Humani kapital naše zemlje i regiona očekuju novi izazovi, jer istovremeno se odvija tranzicija društva i privrede, proces pridruživanja EU i loš uticaj svetske ekonomske krize. Naše institucije obrazovanja, biro i zapošljavanja i budžetski organi nemaju koordinirani rad, niti adekvatnu međusobnu komunikaciju i teško se prilagođavaju uslovima otvorenog tržišta i očekivanjima EU. Efikasno rešenje problema je u prihvatanju zajedničkih strateških ciljeva i koordiniranih oblika ponašanja od strane državnih organa, zatim organizacija i zavoda za zapošljavanje, obrazovnih institucija koji vode računa o osposobljavanju humanog kapitala.
- Evidentno je da sever Vojvodine napušta velik broj školovanih stručnjaka i ovu teritoriju osetljivo pogađa nedostatak visokoobrazovnih ustanova u mreži regionalnih univerziteta.
- U pojedinim opštinama na severu Vojvodine strateške aktivnosti u vezi istraživanja razvoja nisu izrazito prisutni. Ono što funkcioniše od istraživačko–razvojnih aktivnosti, koncentrisano je u glavnom gradu Vojvodine.

1.2. Neke karakteristike kvaliteta života na severu Vojvodine – Dr. Kajari Karolina, Dr. Somogyi Sándor

Istraživanja koja se odnose na elemente – pokazatelje kvaliteta života su obuhvatala ispitivanja po sledećim kriterijumima:

- tipovima naselja
- uslovima stanovanja
- snabdevenosti materijalnim sredstvima
- prihodima
- stavovima o soptvenom zdravstvenom stanju
- korišćenju zdravstvenih i bolničkih usluga
- korišćenju dana bolovanja
- stavovima o porodičnom životu
- stavovima – zadovoljstvu sa dosadašnjim tokom života
- odnosu prema radnim obavezama, mišljenju o radu
- zadovoljstvu sa životnim standardom
- stavovima o sportu i rekreaciji
- stavovima u vezi strahova u životu
- stavovima o korišćenju alkohola, duvana, droge

Zaključci koji su ustanovljeni u projektu, potpuno su u skladu sa opštom situacijom i međunarodnim rangiranjem Srbije na osnovu HDI indexa i pokazatelja zadovoljstva/nezadovoljstva.

1.3. O nezaposlenosti i tržištu rada na severu Vojvodine – Dr. Gábrity Molnár Irén

- Uzimajući u obzir zanemarenu privrednu strukturu, ekonomsko-političko okruženje naviknuto na uslove krize, kao i mogućnosti i ograničenja lokalnog i državnog društveno-privrednog razvoja ključni tereni privrednog razvoja na severu Vojvodine su: suštinski drugačije definisana poljoprivredna proizvodnja, inovacija prerađivačke industrije kao i razvoj prerade metala, električnih proizvoda, proizvodnje mašina, industrije hemijskih proizvoda, ulaganje u laku industriju, odgovarajuću saobraćajnu i uslužnu infrastrukturu, tranzitni saobraćaj robe, putnika i novca, u razvoj logističke aktivnosti, turizam, ugostiteljstvo i sferu industrijskih usluga.

- Razlike u pogledu nezaposlenosti i fluktuacije radne snage po opštinama mogu se objasniti privredno-ekonomskom situacijom pojedinih opština, a delom i uspešnim ili neuspešnim procesima privatizacije. Najviše nezaposlenih je izgubio radno mesto u poljoprivredi, građevinarstvu i prerađivačkoj insustriji.
- Mogućnosti smanjenja nezaposlenosti treba tražiti prevashodno u sektoru malih, srednjih preduzeća i jačanju samozapošljavanja. U situaciji masovne nezaposlenosti ukoliko region nije u stanju da se razvija, može se računati sa ubrzanim i masovnim eksodusom kvalifikovane radne snage, pre svega u inostrantvo ili u glavni grad pokrajine.
- Analizirajući stepen privredne razvijenosti u razmerama Vojvodine i šanse razvoja pojedinih opština, može se utvrditi da u grupu razvijenih opština spadaju Subotica, Bečej, Senta i Kanjiža. Ada i Bačka Topola su u progresu, dok Čoka i Mali Idoš spadaju u red najsiromašnijih opština.

1.4. Vrednovanje osobina, spremnosti, osposobljenosti i veština posloprimalaca – Dr. Kajári Karolina, Dr. Somogyi Sándor

- Prilikom traženja posla, prepoznavanje osobina, motivisanost/voljnost i osposobljenost je od velikog značaja za radnu snagu, jer to predstavlja određenu prednost za njih u konkurenciji za dobijanje radnog mesta.
- Početna hipoteza po kojem posloprimci i poslodavci slično vrednuju radne osobine, voljnosti i osposobljenost radne snage (koje su bile navedene u upitniku), je samo delom potvrđeno u empirijskom istraživanju.
- Rangiranje radnih osobina, voljnosti i osposobljenosti u funkciji školske spreme, jednoznačno pokazuje da na radnim mestima koje zahtevaju višu ili visoku školsku spremu menja se značaj pojedinih činioca. Na primer, posloprimaoci sa osnovnom školom su ubeđeni da je motivisanost za prekovremeni rad najznačajniji za poslodavce, dok kod posloprimaca sa višom školskom spremom na prvo mesto dolazi važnost stručne kompetencije i poznavanje stranih jezika, jer poslodavci prvenstveno to traže od njih.

- Rangiranje od strane poslodavaca i posloprimaca dokazuje da u svakodnevnoj praksi postoji „krivi spoj“ između njih. Posloprimaoci u većini misle da poslodavci od njih očekuju voljnost za prekovremeni rad i korišćenje računara, dok poslodavci tvrde da su za njih najvažnije stručna kompetencija i lojalnost.

1.5. Dinamika nezaposlenosti prema školskoj spremi po opštinama na severu Vojvodine između 2000 i 2008. -

Takács Zoltán, Csiszár Molnár Anna

- Postepeno smanjivanje nezaposlenosti do 2008. godine može se objašnjavati sa promenom celokupne svojinske i društveno-ekonomske formacije, odnosno konsolidacijom procesa privatizacije.
- Vremenske serije od 2000. do 2008. i apsolutne cifre nezaposlenosti po godinama dokazuju da je politika zapošljavanja u Srbiji nedovoljno efikasna. Ne preduzimaju se niti mere reforme obrazovanja ili zapošljavanja, koje bi potpomagale veću privredno–društvenu valorizaciju radnog potencijala i bolje iskorišćavanje kapaciteta humanog kapitala.
- Ispitivanje nezaposlenosti po opštinama je pokazalo, da su problemi najizraženiji u Malom Iđošu, Čoki, Bečeju i Senti.
- Ispitivanje odnosa tržišta radne snage i školovanosti je pokazalo da viša školska sprema pruža prednost u dobijanju radnog mesta. Nezaposlenost lica sa srednjim obrazovanjem je masovna ipak oni lakše dolaze do radnog mesta nego osobe bez kvalifikacije.
- Podatak odnosa aktivnog stanovništva i broja osoba koji traže prvo radno mesto je relativno povoljniji na severu Vojvodini, nego u celoj pokrajini ili u Srbiji. U analiziranim opštinama pripravnici, kao i žene lakše dolaze do svog prvog radnog mesta nego u drugim opštinama u Vojvodini.

2. Potrebe reforme obrazovanja

1.1. Razmatranje uslova za formiranje regionalnog univerziteta – Takács Zoltán, Dr. Gábrity Molnár Irén

Lokalna i regionalna elita (akademski građani, državna birokratija i lica koja se izjašnjavaju u ime tržišta rada i privrede) potkrepljuju potencijalnu društvenu potrebu osnivanja regionalnog visokoobrazovnog centra – univerziteta sa sledećim argumentima:

- U vezi problema nedostatka obrazovanja školovanih stručnjaka u regionu može biti jedno alternativno rešenje i regionalno organizovan multietnički univerzitet.
- Lokalna i regionalna elita, argumentima podržava osnivanje visokoobrazovne ustanove uz pomoć pokrajinske vlasti, i uglavnom odbacuje alternativu osnivanja privatnog univerziteta.
- U slučaju postojanja pokrajinskog društveno-političkog konsenzusa ne bi postojao problem finansiranja, specifičnih mogućnosti obrazovanja nacionalnih manjina. Finansijska sredstva bi se mogla obezbediti delom iz pokrajinskog budžeta, iz donacija države Mađarske i iz sredstava Evropske Unije za multijezičke programe.
- Principi adekvatnog korišćenja finansijskih sredstava i ekonomsko–racionalne potrebe regiona diktiraju osnivanje višejezične multietničke ustanove visokog obrazovanja. Regionalna institucija oslonjena na multikulturalne tradicije ne može biti izvor negativne diskriminacije. Nacionalne manjine (Mađari ili Hrvati naprimer) mogli bi prepoznati svoj interes i u cilju obrazovanja na svom maternjem jeziku mogli bi da koncentrišu svoje intelektualne kapacitete u okviru jedne mreže državnih školskih institucija.
- Visokoškolske ustanove danas uglavnom multidisciplinarno dopunjavaju svoje kapacitete u okviru jedne čitave mreže visokoškolskih ustanova i istraživačkih institucija. Model regionalnog univerziteta bi se odlikovao ne samo potpunim usklađivanjem potreba regiona nego i Vojvodine, kao i intenzivnom prekograničnom i Evropskom naučnom i visokoškolskom saradnjom.
- Razvoj visokog obrazovanja u regionu treba da bude instrument ukupne politike regionalnog ekonomskog razvoja. Jedan region može biti uspešan samo onda, ako su regionalni interesi u skladu sa perspektivama i interesima šire teritorije kao i čitave države. Osnivanje jedne regionalne visokoobrazovne institucije bi motivisalo tesnu saradnju institucija visokog obrazovanja i regionalnog privrednog razvoja. Koordinacija

između pojedinih grana i sektora privrede, inicirao bi istraživanja, tehnološke i ekonomske inovacije i naučni transfer. Obrazovno – istraživačko – razvojnu funkciju teritorijalne univerzitetske institucije snažno i odlučno i svesno treba ostvarivati.

- Prvenstveni cilj osnivanja multijezičke i po svojim akreditovanim studijama elastične visokoškolske institucije je obezbeđivanje odgovarajuće ponude stručne radne snage. Za ostvarivanje takvih zadataka bitno je da se ne osnuju paralelne ustanove i da se realizuje kompetentno donošenje odluka na nivou pojedinih institucija, kao i preduzetničko ponašanje i realizacija odgovarajućeg menadžmenta obrazovnog procesa.
- Za osnivanje moderne visokoškolske institucije nužno je raspolagati sa menadžerski nastrojenim, karizmatičnim, naučno kompetentnim kadrovima, sa adekvatnim poslovnim i naučnim komunikacijskim vezama. Koncentracija kritične mase takvih kadrova je moguća.
- U vezi sa pitanjem razvoja multijezičke obrazovne institucije neophodno je da se usaglase organi Univerziteta Novi Sad, kao i državni organi Srbije i Vojvodine kao i potencijalni osnivači. Važno je sagledati šansu pribavljanja i odgovarajućih akreditacionih dokumenata.
- Regionalni univerzitet na severu Vojvodine trebao bi da opslužuje potrebe višenacionalne sredine sa više od pola miliona stanovništva. Da bi to mogao realizirati potrebno je poštovati ne samo potrebe regiona, kako u jezičkom, tako i u ekonomsko–razvojnog pogledu, nego i potrebe čitave pokrajine i zemlje, bez dupliranja obrazovnih i smerskih kapaciteta. To znači da ova institucija svoje planove treba da realizuje usaglašeno i u saradnji sa Univerzitetskim centrima u Novom Sadu i u Segedinu, ili čak u Pečuju ili Osijeku. U mreži već tradicionalno postojećih ustanova treba da se izbori za opravdanost svog postojanja sa realizovanjem elastičnih nastavnih planova, prilagođavanjem tržištu rada i mobilnošću profesora i studenata.
- Celishodno je pronaći takve naučno–stručne segmente koji će relativno dugo vreme zadovoljavati društvene potrebe u regionu i šire. Dve naučne oblasti pokazuju relativnu pokrivenost visokoškolskim ustanovama i kadrovima. To je tehničko–tehnološko i društveno–humanističko usmerenje. Naravno racionalno reorganizovanje ili spremnost na međusobnu saradnju kod pojedinih ustanova nisu jednoznačni. Pretpostavlja se

da je moguće računati na nova rešenja u osnivanju ustanove akademije umetnosti (više alternativnih rešenja iz oblasti muzičke i scenske umetnost) naravno uz akreditovanje multidisciplinarnih programa. Na polju zdravstva, inženjerskih i ekonomskih disciplina racionalno bi bilo uspostaviti međunarodnu i prekograničnu saradnju, upravo iz razloga što ovi kadrovi najviše migriraju i fluktuiraju kao radna snaga.

1.2. Potrebe reforme obrazovanja odraslih – Takács Zoltán

Reformu obrazovanja odraslih diktira previsoka stopa nezaposlenosti u regionu. Obrazovanje odraslih u Srbiji/Vojvodini nije ni zakonski do kraja regulisano, ali ni pojedine državne institucije nisu uskladile svoje delovanje u vezi efikasnog doškoloavanja ili preškoloavanja pre svega nezaposelnih. Razlozi toga su uglavnom:

- Stručno obrazovanje u Srbiji i zahtevi tržišta rada prema stručnim kompetencijama, za sada se ne poklapaju. Ako naprimjer, redovni školski oblik obrazovanja ne odgovara zahtevima privrede, nezaposlena radna snaga u većini slučajeva želi da poboljša nivo svog znanja ili da promeni svoju profesiju.
- Nacionalna služba za zapošljavanje je jedina državna ustanova koja se bavi problemom doškoloavanja i stručnog osposobljavanja nezaposlenih lica. Služba je i organizator, a najčešće i finansijer tih programa. Na žalost nastavni programi u većini slučajeva nisu u skladu sa stvarnim potrebama poslodavaca i rezultati nisu zadovoljavajući u ostvarivanju adekvatnog zapošljavanja.
- Ono što se danas realizuje u pogledu osposobljavanja i prekvalifikacije odraslih u organizaciji Nacionalne službe za zapošljavanje je svakako važno, ali u opštinama na severu Vojvodine nema potreban efekat u pogledu ekonomskog i socijalnog razvoja. Učešće stanovništva regiona u procesima obrazovanja odraslih je nizak.
- Visok nivo nezaposlenosti među mladima je danas formirao „društveni sloj kursista“. Pohađanje raznih kurseva danas postaje način života većine mladih. „Lifelong learning“ se na ovaj način pretvara u oblik (stil) života u kojem mladi u skladu sa svojim nejednakim šansama i materijalnim mogućnostima stižu nova saznanja.

- Prema statističkim podacima, nacionalne manjine su u nepovoljnijem položaju u pogledu obrazovanja odraslih i zbog nedovoljnog poznavanja državnog jezika.
- U školskim institucijama nedostaje aktivna menadžment funkcija. Srednje škole su praktično orijentisane samo na obrazovanje a manje na osposobljavanje na praktičan i kreativan rad. Škole se trude da prvenstveno popunjavaju svoje obrazovne kapacitete, a podela rada i usmerenja između škola je neadekvatna. Izbegavanjem paralelnosti, rad srednjoškolskih ustanova bi bio racionalan makar na nivou Vojvodine.
- Većina škola u regionu ne raspolaže jasnim, transparentnim i preglednim programom obrazovanja odraslih. Njihovi programi funkcionišu ad hoc. Trude se da razrade samo programe obrazovnog procesa tzv. redovnog školskog oblika, stručnog obrazovanja, eventualno nastavne programe prekvalifikacije, dopunskog osposobljavanja ili specijalizacije.
- Probleme stručnog osposobljavanja svakako treba rešavati na lokalnom nivou u interakciji sa nadležnim državnim organima, privatnim institucijama, ali i sa nezaposlenima i službama za zapošljavanje.

3. Predviđanje budućih trendova zapošljavanja i scenarija ekonomskog razvoja u opštinama na severu Vojvodine

3.1. Predviđanje budućih trendova zapošljavanja na severu Vojvodine – Dr. Somogyi Sándor, Dr. Lakner Zoltán, Dr. Kajári Karolina

- U okviru aktuelnog projekta, za Srbiju, Vojvodinu, region i svaku opštinu regiona izrađena je prognoza ARIMA modelom. Vrednosti R^2 ¹ su iznad 0.95 na svim teritorijama, izuzev za region severne Vojvodine. Na osnovu ovog pokazatelja prognoze trenda zapošljavanja se mogu smatrati samo relativno dobrim.

¹ R^2 pokazatelj, odnosno koeficijent determinacije u statistici se koristi za modele čija je namena da se koriste za prognoziranje budućnosti na bazi serije podataka o prošlosti. Izračunava se na bazi varijabiliteta podataka koji su korišćeni u modelu.

- Prognostricirano povećanje zaposlenosti je samo u opštini Subotica i Senta prelazi 10% za pet narednih godina, dok u ostalim opštinama, u regionu kao celini, u Vojvodini i u Srbiji ostaje ispod 10%.
- Prognostricirano povećanje razvoja zaposlenosti za Čoku je izuzetno visoko, ali interval konfidencije nismo ni izračunali, jer donja granica pokazuje negativne (nelogične) vrednosti. Zbog toga se smatra da prognostricirano povećanje zaposlenosti za Čoku ne udovoljava kriterij pouzdanosti i nije za vrednovanje, odnosno korišćenje.
- Upoređenje prognostriciranog nivoa zapošljavanja za 2015 sa nivoom zapošljavanja u ranijim godinama pokazuje da će Srbija tada dostići nivo zaposlenosti iz 2002. godine, Vojvodina će dostići nivo iz 2001–2002, a posmatrani region će dostići nivo iz 2004–2005 godine.
- Pojedine opštine će dostići sledeće nivoe zapošljavanja: Subotica će dostići nivo iz 1994, Topola će dostići nivo iz 2009, Mali Idoš će dostići nivo iz 2004–2005. Kanjiža će dostići nivo iz 2003, Čoka će dostići nivo iz 2004–2005, Senta će dostići nivo iz 1998, Ada će dostići nivo iz 2005–2006, a Bečej će biti na nivou 2010.
- Prognostricirani nivoi zapošljavanja, odnosno godišnji rast zapošljavanja od 2–3% je u skladu sa scenarijom privrednog rasta, odnosno sa stagniranjem u razvoju.

3.2. Mogući scenarij ekonomskog razvoja Severne Vojvodine – Dr. Somogyi Sándor, Dr. Lakner Zoltán, Dr. Kajári Karolina

Treba istaći da u procesu pripremanja scenarija nisu utvrđeni optimistički ili dominantni privredni procesi. Može se pretpostaviti da će veći broj procesa biti u funkciji paralelno. Sa analizom mogućih kombinacija procesa došlo se do sledećih zaključaka:

- Moguće kombinacije procesa ekonomskog razvoja u regionu u kojima će agrarna delatnost igrati izvesnu ulogu imaju zajedničku verovatnoću od 0.428. Procesu u kojima je prisutna i stagnacija imaju verovatnoću od 0.357, a kombinacije procesa u kojima se pojavljuje i sektor malih i srednjih preduzeća imaju zajedničku verovatnoću od 0.16. Na osnovu takvih

rezultata prihvaćeno je, da je *najveća verovatnoća realizacija takvog scenarija privrednog razvoja u kojem je uloga agrara istaknuta, uloga malih i srednjih preduzeća umerena i istovremeno prisutna je izrazita stagnacija.*

- Polazeći od osnovnog stava po kojem analiza optimističkih scenarija razvoja je suvišna pa čak može biti i štetna, – jer može dovesti do pasivnosti privrednih subjekata, – prihvaćena je da analiza ovakvog pesimističkog scenarija je izuzetno važna, a od strane donosioca strateških odluka to zahteva energične korake.
- Gornji scenario po svojoj suštini označava *da u regionu na severu Vojvodine ne postoji zadovoljavajući nivo endogenih snaga kao motor razvoja.* Naime agrar i mala - srednja preduzeća neostvaruju takav nivo akumulacije, koji bi generirao strukturalne promene i razvoj regiona.
- Jedinu put promena i stvaranja razvojnih potencijala je u smanjenju izdvajanja u korist javnih prihoda i povećanje privlačnosti za sveži kapital sa strane. *Samo kapital sa strane može generisati razvoj proizvodnih potencijala, kapaciteta za uslužne delatnosti, logistiku i transport koji onda mogu za sobom povući razvoj malih i srednjih preduzeća i da generišu intenzivnije zapošljavanje.*
- Izrazito povoljne mogućnosti agrarnog sektora se zasnivaju na klimatskim i drugim prirodnim uslovima. Probleme razvoja poljoprivredne proizvodnje treba posmatrati u zajedništvu sa prerađivačkom i prehrambenom industrijom u vertikali, od oranica do potrošača .
- Bez obzira na nisku akumulativnost, uloga poljoprivrede ne može biti zanemarena, jer je ona vezana za datu prirodnu lokaciju. Socijalna sigurnost jednog dela stanovništva je u direktnoj zavisnosti od poljoprivrednih kapaciteta. U svakom slučaju *agrarni sektor treba osloboditi od viška radne snage i istovremeno sa mogućnostima diverzifikacije, kao što su bioproizvodnja, ruralni turizam, proizvodnja bioenergije, proizvodnja lekovitih, aromatičnih biljaka i proizvodnja voća, grožđa, povrća, stočarskih proizvoda. U zajedništvu sa prehrambenom industrijom treba tražiti mogućnosti prodora na tržište šireg prostora*
- Otkrivanje novih i iskorišćavanje tradicionalnih tržišnih mogućnosti ne treba tražiti u plasmanu/prometu sirovina, nego u

proizvodnji i plasmanu visoko valorizovanih gotovih proizvoda, potrošnih dobara.

3.3. Pouke vezane za kreativnu ekonomiju – Dr. Somogyi Sándor, Ricz András

- Veoma je značajno proširiti pojam kreativne ekonomije izvan kulturne sfere i na znanjem intenzivne privredne grane. Takav pristup više odgovara nama, manje razvijenim zemljama, jer sa razvojem privrede i prestrukturiranjem svojinskih odnosa treba postići nivo, koji omogućava ulazak u postindustrijalni period razvoja. To će opet povući za sobom i razvoj kreativne privrede.
- Analize pokazuju da naša konkurentnost i inovativnost u svetu biznisa daleko zaostaje za drugim okolnim zemljama, izuzev Bosne i Hercegovine.
- Ne raspolažemo ni adekvatnim menadžerskim slojem za izvršavanje zadataka koje nam diktira svetski razvoj i svetsko tržište. Prema našim istraživanjima naši menadžeri ne poznaju i veoma različito vrednuju menadžerske metode koji su dobro poznati i uhodani u drugim zemljama.
- Imamo malo preduzeća sa dugoročnim međunarodnim iskustvom, koji mogu poslužiti primerom i širiti know how, u vezi isprobane uspešne saradnje u drugim zemljama.
- Osnivanje inkubatorskih kuća i klastera pružaju šanse i usluge koje inače nedostaju svim onim preduzetnicima, koji imaju zrele ideje, ali bez odgovarajuće pomoći ne mogu ih realizovati. Ističemo značaj pravne garancije i podržavanja inovatora u postizanju i realizaciji novih naprednih rešenja.

4. Predlozi

4.1. Društveno – ekonomske specifičnosti humanog kapitala u Srbiji sa posebnim osvrtom na Severnu Vojvodinu

- U interesu ostvarivanja uslova za razvoj humanog kapitala nužno je realizovati multisektoralno približavanje, usaglašavanje interesa i komunikaciju između privrednih i državnih/administrativnih subjekata.

- Nužno je otvoriti prostor za regionalnu samoorganizaciju humanog kapitala u Srbiji/Vojvodini, s obzirom da su mnogi problemi nerešivi iz jednog centra državne administracije. Zadatke i donošenje relevantnih odluka treba preneti na niže teritorijalne nivoe, a takođe treba preorijentisati i alokaciju sredstava.
- Pod uticajem EU i tržišnih principa očekuje se od svih privrednih subjekata, pa čak i od lokalne zajednice, aktivan odnos prema ekonomskim i društvenim problemima. Od izuzetnog je značaja razrešiti problem vakuma u donošenju centralizovanih odluka i koordinirati nadležnosti pojedinih državnih organa na svim nivoima.
- Možemo se osloniti na relativno visoku radnu kulturu stanovništva severne Vojvodine, ali imati u vidu i visoku stopu nezaposlenosti i depresivnu sklonost populacije. Treba stvoriti uslove da pojedinci kao posloprimaoci – umesto uobičajenih ad. hoc odluka ili rada na crno – imaju aktivan odnos prema zapošljavanju i da donose dobro zasnovane odluke u interesu prilagođavanja očekivanjima tržišta rada. Pre svega treba poboljšati preduzetničku sklonost i dokvalifikaciju aktivnog stanovništva.
- Treba ubrzati prilagođavanje tržištu rada, pre svega koordinacijom saradnje svih obrazovnih institucija, kancelarija za zapošljavanje i drugih budžetskih institucija. Treba raditi na strategiji bržeg zapošljavanja u regionu, ne čekajući socijalne mere vlade, jer odliv mlade stručne radne snage u inostranstvo ugrožava kvalitet aktivnog stanovništva. Osnivanje Pokrajinskog saveta za zapošljavanje i saradnja sa lokalnim organima bi bila veoma poželjna.

4.2. Neke karakteristike kvaliteta života u Severnoj Vojvodini

Predlozi koji se odnose na procenu kvaliteta života

- Srbija treba bezuslovno da se uključi u realizaciju zadataka grupe zemalja koje su se priključile inicijativi OECD radi uspostavljanja *Sistema indikatora za procenu društvenog razvoja (Indicators for Measuring Social Progress)*. Važno je da naša zemlja meri pozitivne i negativne promene trodimenzionalnih faktora: privrede – društva – prirodne okoline.

- Treba takođe prihvatiti predloge „*Stiglitz komisije*“ (radi po inicijativi francuskog predsednika Sarkozy-a) u vezi procene pokazatelja privrednog, društvenog razvoja i stanja okoline.
- Treba i dalje pratiti međunarodno rangiranje Srbije na osnovu *HDI indeksa* i drugih pokazatelja zadovoljstva – nezadovoljstva stanovništva, da bi imali jasnu sliku o poboljšanju ili slabljenju naših pozicija u međunarodnim okvirima.
- Kod donosioca političkih odluka, stručnjaka i kod celog stanovništva treba stvoriti jasnu svest o kompleksnosti i značaju problema trodimenzionalnog stanja: privreda, društvo i okolina. To su netržišne dimenzije (eksternalije) našeg života i bitno utiču na kvalitet života. Treba znati da je preglednost, merljivost ovih pokazatelja teška i zahteva pojačanu pažnju i odgovornost ako želimo razvijati kvalitet našeg života.

Predlozi na osnovu rezultata i zaključaka iz istraživanja uz pomoć upitnika

- Sadašnja struktura naselja može biti sačuvana (s obzirom na visoku snabdevenost komunalnom infrastrukturuom) stim da se oni povežu odgovarajućom putnom mrežom koja će obezbediti mobilnost radno sposobnog stanovništva do radnih mesta u industrijskim i uslužnim kapacitetima.
- Na severu Vojvodine imamo socijalno jako diferenciranu kupovnu moć kod stanovništva.
- Snabdevenost stanovništva sa automobilima, mobilnim telefonima i internetom je takođe ispitivano u okviru projekta i utvrđeno je da je sadašnja situacija na severu Vojvodine relativno zadovoljavajuća. U datim ekonomskim uslovima i na nivou sadašnjih prihoda, postojeća komunikacijska tehnologija makar ne sprečava mobilnost radne snage. Neophodno je popraviti efikasni međunarodni i prekogranični prevoz putnika i robe.
- Opšte zdravstveno stanje stanovništva, učestalost korišćenja zdravstvenih usluga i bolničkog lečenja (na osnovu stavova ispitanika) ne pokazuje negativnu sliku. Mreža zdravstvenih ustanova je ipak donekle zastarela i treba da se u nju racionalno ulaže ili reorganizuje zbog uspešnije preventive.
- Računajući na to da će veća privredna dinamika rezultirati duži boravak zaposlenih na radnom mestu, u budućnosti tre-

ba više investirati u odgovarajuće javne usluge (obdaništa, zabavišta, mreža školstva, kantine).

- Ukoliko želimo bolji kvalitet života i kreativnije društvo, onda i na strani poslodavaca i posloprimaoca trebamo preduzeti mere u vezi motivisanišću na poslu i u interesu drugačijeg shvatanja procesa rada. Treba prevazići stanje da se rad shvata samo kao faktor ostvarivanja novčanih prihoda i da se prihvati pristup po kojem je rad kreativnost i mogućnost samoostvarivanja.
- U empirijskom istraživanju projekta ispitanici su naveli uzroke svojih strahova. Kod stanovništva na severu Vojvodine to je uglavnom povezano sa konzumiranjem alkohola, duvana ili droge. Većina ispitanika koji koriste narkotike, naravno to neće priznati, ali njihovim sugestijama smo došli do zaključka da hitno treba pojačati preventivne i druge medicinske akcije, pošto kriminološki tretman nije dovoljan.
- Treba ostvariti koncept „prosvetnog društva“ i proširiti proces učenja – kako na poslodavce, tako i na posloprimaoce – u cilju savladavanja aktivne svesti o potrebi harmonije i boljeg kvaliteta života i rada. U našem društvu još nismo jasno definisali subjekte i njihove zadatke u vezi poboljšanja kvaliteta života. Svoj udeo u tome imaju i škole i zdravstvene institucije i mediji, kao i državni organi, pa čak i menedžeri. Jednoznačno je da treba realizirati koncept „društva znanja“ u interesu veće kompatibilnosti stavova i sličnog razmišljanja poslodavaca i posloprimalaca o njihovim međusobnim odnosima, pravima i obavezama.

4.3. O faktorima koji najviše utiču na razvoj i tržište rada na severu Vojvodine

- Radi prevazilaženja zanemarene privredne strukture pojedinih opština moguće funkcionalno rešenje je definisati ekonomski model održivosti razvoja.
- Radi uspostavljanja zdravog tržišta rada u regionu nije dovoljno poboljšati sistem obrazovanja odraslih i otvoriti savremene i efikasne savetodavne institucije, nego je potrebno podstaći privredni razvoj i otvaranje novih radnih mesta.
- U interesu privrednog razvoja i smanjenja nezaposlenosti bezuslovno treba imati u vidu razvoj sledećih infrastrukturnih

elemenata: razvoj saobraćaja, izgradnja mreže puteva, autoputa, obnova teretnog železničkog saobraćaja, razvoj kombinovanih transportnih terminala, razvoj rečnog saobraćaja na Tisi, otvaranje industrijskih zona i njihov infrastrukturni razvoj, razvoj logističke infrastrukture, gasifikacija i ekonomisanje sa prirodnim resursima (izgradnja prečištača otpadnih voda i izgradnja kanala za zalivanje poljoprivrednih useva).

- Podržavanje aktivnosti poljoprivrede i prerađivačke industrije zaslužuju pažnju i treba računati sa sledećim elementima: obezbeđenje potrebnih bankarskih kredita, horizontalno povezivanje (saradnja poljoprivrednih proizvođača), vertikalno povezivanje (saradnja sa prerađivačkom industrijom, prometnim organizacijama), formiranje istraživačko-tehnoloških centara, privlačenje stranog kapitala, povećanje šansi za ulaganja, izgradnja potrebnih prerađivačkih kapaciteta, hladnjača, uvođenje modernih tehnologija za preradu povrća, voća, proizvodnja finalnih potrošnih dobara, proizvodnja bioproizvoda. Posebno je važno povezivanja proizvođača hrane u klastere i njihovo uključivanje u menedžiranje kvaliteta i ispravnosti hrane.
- U smanjenju nezaposlenosti ozbiljnu ulogu mogu odigrati uslužne delatnosti i turizam. U tom domenu treba računati sa sledećim elementima: korišćenje termalne vode, eko i seoski turizam, tranzitni turizam, izgradnja biciklističkih staza, hipodroma, uslužnih centara, informacionih punktova, lovačkog i ribarskog turizma. Takođe treba razviti novi marketing inostranog/tranzitnog i zdravstvenog turizma. Veoma je značajno i uspostavljanje odgovarajućih veza sa međunarodnim finansijskim, osiguravajućim, transportnim, hotelskim mrežama.
- Formiranje i adekvatno prikazivanje imidža regiona je od posebnog značaja. Tu spada pre svega uspostavljanje komunikacionih kanala između evropskih regiona, popularizacija saobraćajnih, rekreativnih i kulturnih aktivnosti, prezentacija regiona kao centra obrazovanja i multikulturalnih događaja. Neophodno je uključivanje u međunarodne organizacijske mreže regiona i međunarodnu komunikaciju gradova ili pojedinih institucija.

4. 4. Dinamika nezaposlenosti u opštinama na severu Vojvodine između 2000-2008. godine

U procesu tranzicije srpskog društva privatizacioni tokovi nisu uvek pokazali jednoznačnu uspešnost i imali negativan uticaj i na zapošljavanje. Uspešnija reintegracija nezaposlenih u sve modernije privredne procese je moguće preduzimanjem adekvatnih i sinhronizovanih mera kako na državnom, pokrajinskom, tako i na lokalnom nivou. Analiza dinamike nezaposlenosti u regionu pokazala je da je prisutno nedovoljno uspešno preduzetništvo; nedovoljno mobilni kapital investitora, neefikasnost opštinskih menedžmenta i nefunkcionalnim privrednim komorama i udruženjima. Potpomaganje razvoja humanog kapitala je moguće:

- Preuzimanjem i korišćenjem kompetencija pokrajinskih organa, preko lokalnih struktura treba realizirati mere u vezi razvoja humanog kapitala.
- U okvirima zakonom regulisane teritorijalne strukture države treba računati sa strateškim planiranjem na nivou Vojvodine kao NUTS 2 regiona.
- Treba prevazići dekoncentrisanu institucionalnu strukturu centralne vlasti, koja funkcioniše na nižim teritorijalnim nivoima kao realizacija izdatih uputstava, predloga iz ministarstava, ali koje do sada se nisu pokazala efikasnim. Radi toga treba razviti stručnost opštinskih menedžmenta i iskoreniti nefunkcionalnost privrednih komora i udruženja.

4.5. Potrebe reforme obrazovanja

Razmatranje uslova za formiranje regionalnog univerzitetskog centra

- Analizom intervjuja smo došli do zaključka da je u regionu neophodno reorganizovanje stručnog i visokog obrazovanja. Veliki broj intelektualaca i stručnjaka na severu Vojvodine smatra da je neodrživo stanje po kojem u Vojvodini postoji samo jedan i to nedovoljno elastičan, državni univerzitet na oko 2 miliona stanovnika. Radi toga neophodno je postići sporazum između nadležnih ministarstava, organa pokrajine i pojedinih opština u regionu i otpočeti sa ostvarivanjem sarad-

nje visokoškolskih (državnih i privatnih) ustanova pokrajine i evropskog regiona. Postoji predlog osnivanja regionalnog univerzitetskog i istraživačkog centra koji će zadovoljiti potrebe regiona.

- Rešenje treba tražiti u okviru kapaciteta postojećih državnih fakulteta, ali treba računati i sa potencijalima privatnih fakulteta i viših škola. Treba sagledati i pojedine infrastrukturne i intelektualne kapacitete velikih gradova u regionu i sve što nudi prekogranična saradnja i tradicionalna komunikacija visokoškolskih i istraživačkih institucija.

Potrebe reforme obrazovanja odraslih

- U vezi usavršavanja kadrova i obrazovanja odraslih nameće se zadatak formiranja mesnih i opštinskih centara za obrazovanje pre svega nezaposlenih ili neadekvatno kvalifikovane radne snage. U saradnji sa biroima za zapošljavanje, na lokalnom nivou je moguće sagledati zahteve tržišta rada i sačiniti adekvatne multidisciplinarnе obrazovne programe u pojedinim stručnim školama i visokoškolskim ustanovama.
- Novim funkcijama centara za obrazovanje odraslih treba prilagoditi i njihovo finansiranje, imajući u vidu potrebe pojedinih opština, njihove obrazovne kapacitete i kvalitet obrazovnog procesa, čitavu troškovnu efikasnost i najzad mogućnost zapošljavanja korisnika tih usluga.
- Treba uvesti instituciju ugovora o osposobljavanju između obrazovnih centara i firmi/poslodavaca. Treba zainteresovati poslodavce i firme koji nameravaju modernizovati svoju proizvodnju ili usluge da šalju na dopunsko osposobljavanje svoje kadrove.
- Opšti stav poslodavaca o tome da radnici (pogotovo mladi) nemaju dovoljno praktičnog i kreativnog znanja, nameće da u interesu adekvatne inovacione kulture i stručnosti aktivnog stanovništva treba pronaći efikasniji komunikacioni model saradnje između privrede i školstva. Transfer znanja traži moderne metode obrazovanja, ali i „ulazak praktičnog znanja u škole“
- Neophodna je sistematska izrada instrumentarija aktivne, regionalne politike i strategije zapošljavanja u kojem će se definisati i dugoročni ciljevi, institucionalna regulisanost i doiranje obrazovanja odraslih.

4.6. Prognoza zapošljavanja i scenarij privrednog razvoja regiona

Analize prikazane u projektu (I. poglavlje), prognoze zapošljavanja i mogući scenarij ekonomskog razvoja pokazuju u istom smeru. To pretpostavlja da organi vlasti Vojvodine i opštine treba da učine sve radi sprečavanja dalje stagnacije i zaostajanja posmatranog regiona. Predlozi neophodnih mera su sledeći:

- Pre svega treba racionalizirati sva izdvajanja u interesu bolje i efikasnije finansijske snabdevenosti regiona za razvojne potrebe. Neophodno je koncentrisati se na privilegizovane ciljeve strateškog razvoja i povećavati regionalnu privlačnost za inostrani kapital. Iz tog razloga potrebno je koordinirano usklađivanje strateških razvojnih planova susednih opština.
- U procesima investiranja treba tražiti ravnotežu između ulaganja u akumulativne kapacitete koje udovoljavaju merilima ekonomije obima i u međunarodnim razmerama i malih i srednjih preduzeća, koje se odlikuju visokim nivoom radne intenzivnosti i zapošljavanja.
- Posebno treba pružiti pomoć u tržišnom prodoru prehrambenoj industriji, to jest proizvodnji zdrave hrane sa zajedničkim marketingom i klusterskom organizacijom, ili pak stvoriti odgovarajuće pravne osnove zadrugarstva.
- Poljoprivredu treba osloboditi od viška radne snage sa razvojem drugih sektora privrede. Povećanje zaposlenosti u privredi i u uslužnim delatnostima je moguće, ali smatramo da najpre treba da ostvarimo minimum 2% privrednog razvoja, da bi se nešto pokrenulo na tržištu rada. *U interesu smanjivanja socijalnih problema i eksodusa stanovništva, a za povećanje zaposlenosti od bar 4-5% godišnje treba postići privredni rast u regionu od preko 5-6 % godišnje.*

4.7. Pouke vezane za kreativnu ekonomiju

- Za koncepciju razvoja kreativne ekonomije, kreativnog društva, kreativnog sloja stanovništva i za sam privredni razvoj treba stvoriti osnove prosperiteta i stvoriti uslove da pre svega *inovativnost, razvojna tehnologija i tolerancija* dođu do izražaja.

- Bezuslovno treba uložiti dalje napore za poboljšanje preduzetničkih sposobnosti, u razvoj inkubatorskih kuća i klastera, uzimajući u obzir i mogućnost uključenja u međunarodne ekonomske tokove.
- Treba stvoriti odgovarajući garantovani pravni okvir za sigurnost plasmana kvalitetne robe i usluga kao i naših intelektualnih vlasništava (patenti, autorska prava) u svim segmentima društva u zemlji i prilikom izvoza u inostranstvo.

4.8. Predlog mogućih instrumenata ekonomske politike za razvoj regije na osnovu SWOT analize

Cilj:

Instrumentima ekonomske politike želimo postići adekvatan razvoj zasnovan na resursima regije, namera nam je pre svega očuvati postojeće prirodne resurse i/ili njihovo efikasnije iskorišćavanje.

Mogući instrumenti razvoja proizvodnje hrane

- Podržavanje razvoja infrastrukture za agrarnu proizvodnju (npr. očistiti zagađenost vode, reka i kanala za zalivanje)
- Razvoj integralnog sistema prostorne informatike za mikrorregionalizaciju biljne proizvodnje
- Razvoj sistema subvencioniranja tehničko–tehnološkog razvoja poljoprivredne proizvodnje i unapredjenja bioloških osnova poljoprivrede
- Razvoj imidža geografskih lokacija i proizvoda geografskog porekla
- Strožiji propisi zaštite okoline i doslednija primena ekoloških mera
- Stabilizacija ekonomskih uslova poljoprivredne proizvodnje

Eksploatacija ekonomsko–geografskih prednosti regije

- Proširivanje i poboljšavanje mreže puteva i saobraćajno–transportnih rešenja
- Kompleksno podržavanje razvoja logističkih, komunikacionih mreža
- Izgradnja industrijskih parkova, inkubatorskih kuća i razvoj klasterizacije.

Razvoj i bolje korišćenje humanih resursa

- Bolje osposobljavanje kadrova i savetodavnih centara za industrijsku, poljoprivrednu proizvodnju i uslužne delatnosti sa optimalnim nivoom kvaliteta i troškova
- Razvoj srednjeg, višeg obrazovanja i obrazovanja odraslih uz racionalizaciju korišćenja postojećih kapaciteta i potencijalnih kadrova i infrastrukture u regionu

Eksploatacija tehničko–tehnološke kulture i tradicije regiona

- Dalji razvoj radne kulture, raspoloživih kreativnih kadrova i zadržavanje mladih diplomiranih stručnjaka u regionu,
- Ulaganje u istraživanje i razvoj novih proizvodnih i uslužnih rešenja

Iskorištavanje multikulturalnih i multietničkih karakteristika regije

- Iskorištavanje višejezičnosti populacije i tradicionalnih tolerancijskih i komunikacionih veza između stanovništva šireg regiona
- Jačanje veza sa preduzetništvima i institucijama iz bivših republika Jugoslavije i susedne Madjarske i drugih evropskih zemalja

Proširenje finansijskih izvora

- Stvaranje finansijskog uslova preko bankarskih i finansijskih intitucija regiona za podržavanje preduzetnika i prioritnog iskorišćavanja resursa
- Razvoj institucija karakterističnih za revitalizaciju finansijskog tržišta (berza, javna skladišta, osuguranja i sl.)
- Smanjenje nivoa državnih i lokalnih javnih dažbina prilikom davanja povoljnijih uslova za otvaranje novih firmi i radnih mesta
- Projektovanje kompleksne strategije zasnovane na uslovima i potrebama regije za konkurisanje i optimalno iskorištavanja sredstava Evropske Unije
- Preoblikovanje poreskog sistema u pravcu porodičnog oporezivanja uz uvažavanje veličine i socijalnog statusa porodice, kao i motivisanje porodičnog preduzetništva.

Razvoj regionalnog i unutrašnjeg tržišta

- Sistematski razvoj i primena mera za borbu protiv crne i sive ekonomije
- Smanjenje učešća ilegalnog tržišta u prometu robe, usluge
- Usklađivanje interesa velikih tržnih centara i malih lokalnih trgovina i neposrednih proizvođača
- Povećanje agregirane tražnje

Struktura i strategija razvoja preduzeća - Selektivni razvoj malih preduzetništava

- Otvaranje savetodavnih centara, radi razvijanja kreativnosti u cilju prevazilaženja neefikasnog poslovanja preduzeća, razvijanje svesti o regionalnim interesima i korišćenje regionalnih resursa preko menadžment usluge
- Osposobljavanje inkubatorskih kuća, industrijskih parkova, podržavanje inovativnih investicija u strateški prioritetnim sektorima

Predupređaj monopolskih položaja, situacija

- Obazriva liberalizacija importa, efikasna kontrola fuzija i regulisanje nastajanja kartela
- Efikasna zaštita potrošača od monopolskih firmi.

Podržavanje proširenja izvoza proizvoda i usluga orijentisanih na kvalitet i efikasnost

- Preduzimanje efikasnih koraka ekonomske diplomatije i uspešne poslovne saradnje sa susednim zemljama i EU
- Razvoj i podržavanje zajedničkog marketinga za proizvode i usluge u regionu
- Razvoj imidža države, proizvodnih lokacija, proizvoda i usluga
- Priključivanje međunarodnoj regionalizaciji, težnjama okolnih regija, i pridruživanje međunarodnim klasterima i udruženjima.

Felnőttképzési koncepció – a vajdasági szórványban élő magyarság számára

Szerzők:

*Gábrity Molnár Irén, Somogyi Sándor,
Takács Zoltán, Ricz András, Veréb Miskolczi Zsófia
és Csiszár Molnár Anna*

Szerkesztő:

Ricz András

> Előszó

A folyamatosan megújuló tudás, és annak a menedzselése számos olyan akadály átlépését könnyíti meg, amelyet egy térségben csak külső segítséggel vagy azzal is nehezen tudnánk megoldani. A szabadkai Regionális Tudományi Társaság 2008-ban a Szülőföld Alap támogatásával kidolgozta a Regionális szakképzési hálózatépítési projektet, amely felölelte a magyar tannyelven is tanító szakközépiskolák állapotvizsgálatát Vajdaságban, de érintette a felnőttképzés hatékonyságvizsgálatát is.

A rendelkezésünkre álló kéziratok (publikált és háttéranyagok) alapján 2009-ben a térség munkaerőpiac és az oktatási rendszer regionális kulcskérdéseit tártuk fel. A publikált anyag a tömbben élő magyarság oktatási lehetőségeit tárta fel, kiemelve a felnőtt- és szakképzési lehetőségeket, illetve a felsőoktatást.

A szórványban élő vajdasági magyarság kérdései külön megközelítést igényelnek, mert az asszimilálódás felgyorsult, különösen a Bánságban, de már Dél-Bácskában, Újvidék körül is. A szülők nagy része nem tartja célszerűnek a gyermekeket magyar tagozatra íratni, különösen, ha a gyermeknek messzire kellene utaznia. Ezek az etnogeográfiai feltételek gyorsíthatják a vajdasági magyarok létszámbeli fogyatkozását.

Az eddigi kutatási eredményeinkre támaszkodva e projekt keretében a szórványban élő, de mégis az összmagyarság szempontjából nagyon fontos nemzetrészek felnőtt és felső oktatási

lehetőségeit vizsgáljuk, és megpróbálunk adni olyan megoldási lehetőségeket, amelyek a szórvány számára az oktatást, mint a megmaradás egyik zálogát fejleszti.

Tehát a kutatás célja a szórványban megszervezett oktatás többszemponútú elemzése, egyes oktatási formák és alternatív oktatási lehetőségek áttekintése, a korábbi eredményeink, szórványoktatással kapcsolatos és egyéb statisztikai adatok, és leíró jellegű anyagok felhasználásával. E feladatokhoz kapcsolódnak az intézmények képzési profiljához illeszkedő monitoring, pozitív példát mutató esettanulmányok, a példaértékű versenyképes oktatási lépések bemutatása.

A projekt feladata rámutatni a szórványban élők oktatásának jelentőségére a térség európai felzárkózása során. A kapott eredmények segítségével tervezni lehet majd a szórványoktatás fejlesztését, ami a megmaradásuk egyik alapvető tényezője.

> **Szórványmeghatározás a déli végeken**

A szórványmagyarság fogalmán általában **a határon túli magyarságnak a rétegét értjük, amely a többségi nemzetekhez képest településén, mikro-régiójában 30%-nál kisebb arányban él, hátrányos nyelvi-etnikai, vallási helyzetben, és a nemzettesttől elszigetelődve, leépült intézményrendszerrel, folyamatos veszélynek, felszámolódásnak kitéve.**

Vajdaságban hozzávetőlegesen 46 olyan település van, ahol a magyarok száma 2000 alá csökkent. Vajdasági viszonylatban létezik:

- Szűkebb értelemben vett szórvány, amikor a lakosok adott településeken csak elenyésző arányban vallják magukat magyarnak.
- Szigetszórvány, ahol a többségi nemzet által lakott települések gyűrűjében egy-egy magyartöbbségű település található.

Szociológiai értelemben a szórvány, a teret veszített, csökkent önértékelésű, etnicitásában sérült, nagy felületen a többségi nemzettel érintkező rétegeket jelenti. A szórvány saját belső erejéből nem képes etnikai értékeit megőrizni. A vajdasági magyarságnak legszűkebben mérve is egyharmada hátrányos nyelvi-etnikai hely-

zetben él. Nagyjából a fele (130.000) pedig, a többséggel nagy fe-
lületen érintkezve, az egyre erősödő értékvesztés folyamata fele
halad. Ez a távlatilag veszélyeztetett magyarság¹.

Ilyés Zoltán (2005) szerint: „A szórványok pontos kvantitatív be-
határolásai, asszimilációelméleti meghatározásai és társadalom-
tudományos körülírásai ellenére a Kárpát-medencei összmagyar
diskurzusban, a tudományos, politikai és laikus nyilvánosságban
valamiféle hallgatólagos közmegegyezés szerint minden szórvány,
ami nem a töbmmagyarsághoz tartozik, amelyet bizonyos diszper-
zió, térbeli keveredettsé–érzelmesebben megfogalmazva–, ma-
gárahagyatottság jellemez. Ez a besorolás nem reflektálja a szór-
vány/diaszpóra fogalomhoz szorosan kötődő »szétszórátás«, a
migráció momentumát, hiszen a szórvány-diskurzus referenciális
bázisát adó Kárpát-medencei szórványok többsége, regressziós
szórvány, azaz egy vélelmezett etnikai tömb, mint eredeti állapot
széttöredezésével, pusztulásával alakult ki.”

Mirnic Károly (2003) a szórványkérdést politikai döntések
hosszú folyamatoként taglalja: „Tanulmányomban *szórványoso-
dáson* értem az egy régióban lévő magyar *településhálózat* 1918-
1991 között szerb telepések (kolonisták) vagy 1991-2002 között
»menekültek« által történő ritkítását illetve a magyar népességi
aránynak a *szerb állam által tervezett kisebbitését*. Ettől megkü-
lönböztetem a *csak egy település szórványosulásának* jelenségét,
amelyet szintén a magyar népesség arányának csökkenéseként
értelmezek, de egy bizonyos politikai döntés meghozatalához kö-
töm. Ez az a kezdőpont, amely jelképezi közösségi létének foko-
zatos-szakaszos megszűnését. A nemzeti kisebbség felszámolá-
sa vagy eltűnése számszerű nagyságától, és elhelyezkedésének
sajátosságaitól függően hosszú folyamat... A peremrészeken és
szórványokban a lélekszám csökkenése, az önszerveződési for-
mák hiánya, az egymásközi és közösségi kommunikációs kap-
csolatok létrehozásának folyamatosan növekvő nehézségei, a
további sors iránti, járványként terjedő közöny és érdektelenség
látszólag váratlan megjelenése, s végül a tartós belenyugvás az
állítólag megváltoztathatatlanba – mind-mind a szórványból küldi
első vészjelzéseit.”

¹ Forrásanyag: MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet által 2003. de-
cember 12-én szervezett A Kárpát-medencei szórványkutatás diszciplináris
háttere és aktuális irányai a XXI. század első évtizedében című szimpózium
előadásai.

A magyarság szórványnépességi integrációs-asszimilációs skálája szerint is több jellegzetes fokozatát különböztethetjük meg (Vetési László, 2000):

1. Már etnikailag elveszett számunkra: a történelmileg elszlávosodott, a magyar eredettudat nélküli szlávtság, a magyar eredettudatú szláv.
2. Még emlékeiben megmaradt magyarság: az első nemzedékes beolvadt, az etnikumváltó nyelvcsérés magyarság.
3. Rehabilitációs programra szorulnak: a távlatilag veszélyeztetettek, etnikai- és nyelvszigetek, a városi szórvány.

A szórványban tehát etnikai leépülési folyamat tapasztalható, aminek egyik mutatója lehet az értékrend-válság:

- leépül a pozitív önértékelés és jövőkép, helyét a vegyes képzet, később a negatív etnikai énkép veszi át,
- etnikus másság előbb kisközösségi, majd családi és végül magánügyé, egyszemélyes ügyé, sőt szabadidős tevékenységé, „hobby-etnicitássá” zsugorodik,
- etnicitás a családba gubózik be, esetleg az egyházi közösségre épül le.

Az ilyen jelenségek miatt nélkülözhetetlen a rehabilitációs program, elsősorban az anyanyelvápolás területén és az iskolahálózat fenntartásában. Feladatunk kidolgozni a szórványigényeket a következő szempontokkal:

1. *A szórvány az anyanyelvi iskolahálózat része*
2. *Megélhetés-, a munkalehetőség biztonságot sugall*
3. *Művelődési-kultúrházak hálózata a nemzeti megmaradás pillére*
4. *Egyházi- és a nemzetiségi tudat egybefonódása a régióban tipikus jelenség.*

A szórványtelepülések és régiók szükségletei egyedi igényekre épülnek, ami miatt a szórványprogramok mint rugalmas alternatívák dolgozhatók ki, és összehangolt intézkedéseket követel meg.

> **A vajdasági magyar szórvány helyzete**

Az anyaországtól elszakadva évtizedeken át, a peremvidéken nyelvi elszigeteltségben élni, az etnikai eltorzítás előfeltétele. A vajdasági magyar szórványkérdésben éppúgy, mint a Kárpát-medence más területein nincs más út, mint közösen cselekedni az anyaországgal, a tömbben élőkkel. A természetes asszimilációnak ugyan megvannak a sajátságos elemei, sőt el se vitathatjuk senkinek sem a jogát, hogy történelmi folyamatok eredményeként, vagy szabad döntésből is nyelvet, etnikumot és nemzetet váltson, és újat, a többségi környezetét válassza magának. Megbocsáthatatlan azonban, ha a szórványban élők ezt nem szabad döntésből, hanem az anyanemzet mulasztásaiból teszik, mert az Európában élő kisebbségeknek a szórványban, immár nem csak az esélyegyenlőségre, hanem a pozitív diszkriminációra is joguk van. Így a peremmagyarságnak biztosítanunk kell azt a jogot, a lehetőséggel együtt, hogy önmagát/nemzeti értékeit megőrizze.

> **Országos és tartományi demográfiai mutatók**

A legutóbbi lakosságösszeírás adatai alapján Szerbiában (Koszovó nélkül) 7.498.001 lakos él.² Koszovó nélkül az országnak több, mint 80%-a szerb. A magyarok az ország északi tartományában élnek, és alig érik el a 4%-ot.

Vajdaság Tartomány lakosságának száma a 2002. évi összeírás szerint 2.013.889. A második világháború végéig három etnikum (szerb, magyar, német) dominált ezen a területen. A lassan elszerbesedő tartományban, Észak-Bácska és Észak-Bánát területén, valamint a Tisza melléken élnek többségben magyarok (Szabadka, Magyarkanizsa, Zenta, Topolya, Kishegyes, Ada, Óbecse és Csóka községekben, ezen kívül 36 szórványtelepülésen). Vajdasági nemzetiségi arányok ma: 65,1%-a szerb (1991-ben 56,9 volt), 14,28% magyar (1991-ben 16,94% volt, de 1948-ban 26,13%-a).

A következő táblázat a magyarok számának és részarányának csökkenését mutatja az elmúlt évszázadban, nagy léptékben:

² Forrás: Köztársasági Statisztikai Hivatal közleménye (2002. 12. 24., LII évfolyam, 295. sz.).

1. táblázat:

A vajdasági magyarok számának és részarányának csökkenése (1900-2002)

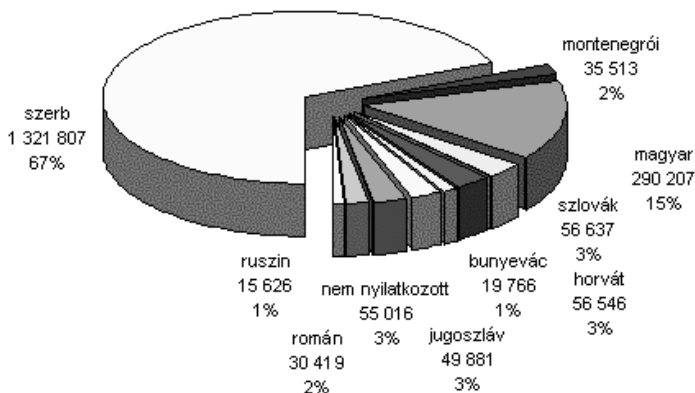
Évben:	Magyarok száma:	Részaránya:
1900-ban	378 634	Növekvő népszaporulat Vajdasági lakosság részarányában: 26%
60 év múlva 1961-ben	(+ 70 953) 449 587	Ettől kezdve csökkenő népesség Részarány: 24%
40 év múlva 2002-ben	(- 159 380) 290 207	Gyors ütemű fogyatkozás Részarány: 14,28%.

Megfigyelhető az utóbbi tízegynéhány évben a magyar etnikum további csökkenése, kb. 50 ezerrel. Ebből kb. 34 ezer népességi fogyás, a többi emigráció, de van, aki magyarsága helyett vajdaságinak vallotta magát, vagy nem nyilatkozott; ugyanakkor számnövekedést okozott a magyaroknál, hogy a „jugoszlávok” újra vállalják magyarságukat. A magyarok számának csökkenését az utóbbi tíz egynéhány évben több tényező befolyásolta: elvándorlás, gyenge születési arány, és az asszimiláció.

A vajdasági magyarságnak egyharmada hátrányos nyelvi-etnikai helyzetben él. Lassan fele (130.000), a szerbséggel nagy felületen érintkezve, az egyre erősödő identitásvesztés folyamata fele halad. A tartomány tarka, multietnikus összetételét ábrázolja az 1. számú grafikon:

1. ábra:

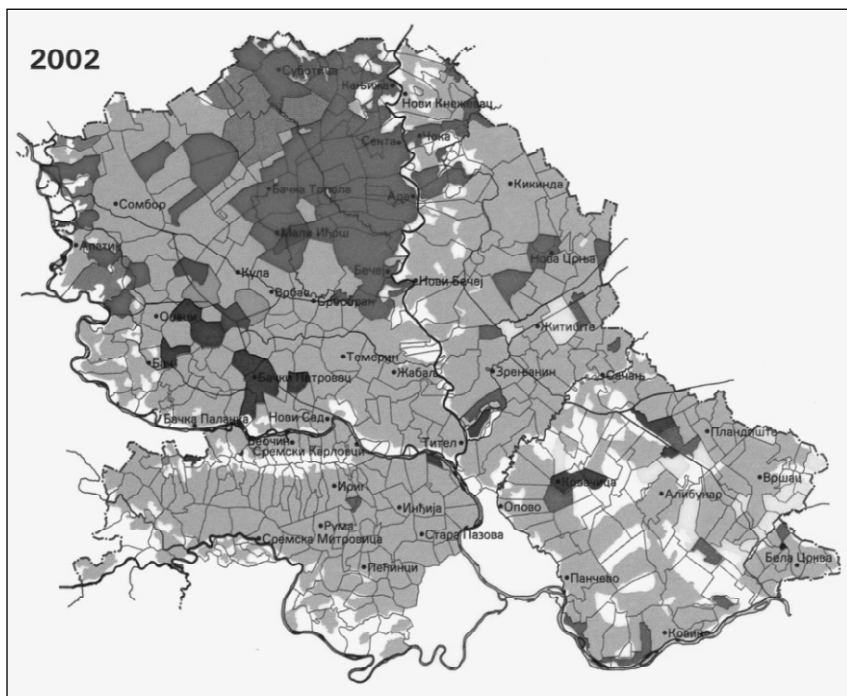
Vajdaság lakosságának (2.013.889 fő) nemzetiségi részaránya - 2002



A magyarok területi elhelyezkedése Vajdaság Tartományban a következő térképen látható (2. ábra):

2. ábra:

A vajdasági magyarok területi megoszlása (pirossal jelölve) (2002)³



Lakóhelyüket illetően a magyarok nagy része (több mint egy-egyede) kisvárosban él, majd a nagy falvakban, és kisebb részük nagyvárosban. A legalább 15 ezer magyar lélekszámú délvidéki településeknek rendelkezniük kell azokkal az intézményekkel (iskolák, művelődés), amelyekkel felelősséget vállalnak a vajdasági összmagyarság és a szórványban élők megmaradásáért is. A 2. táblázat az egyes körzetek, és egyes magyarlakta községek lakosság arányát mutatja.

Vajdaságban a magyar lakosság belső migrációjára több évtizede három forma jellemző:

³ Kocsis Károly, MTA Földrajztudományi Intézet, térképe. Észak-Bácska és Észak-Bánát azok a területek, ahol többen él a magyarság, a többi szórványnak számít

- Elköltözés faluról városba egy körzeten belül,
- Költözködés Bánságból Bácskába (szórványból a tömbmagyarság felé) és
- Emigráció külföldre.

Tanulságos lakosságcsere történt! A szerbség tömegesen betelepül Vajdaságba, a kisebbségek emigrálnak.

Ezen a területen a tervezett betelepítések többször megindultak:

- Az I. világháború után telepítették a világháborús önkénteseket.
- Tito idejében történt egy komoly kolonizáció, becslések szerint 180 000 boszniai szerb és montenegróival.
- Közben folyamatban volt a csendes imigráció.
- Milosevity idejében a tartományba érkező horvátországi, boszniai menekültek 3/4 része Délnyugat-Bácskában és Szerémségben telepedett le, ami kb. 250 000 főt tesz ki.

Vajdaság lakosságának ma 13%-a új menekült! A tartomány lakosságának 2/3-a szerb nemzetiségű, melynek kb. a fele őshonos, ha ide számítjuk az első világháborús önkéntesek utódait is (autochton), a másik fele sajtáságos mentalitású betelepített (kolonista, imigráns, vagy menekült).

> Összefoglaló, a vajdasági magyarokra ható demográfiai tényezőkről

A magyarok száma Vajdaságban, 1900-ban, 378 634 volt. A növekvő népszaporulat eredményeképpen számuk 1961-ben elérte a 449 587 főt. Ettől kezdve számuk fokozatosan csökkent (abszolút és relatív értékben is). A 2002. évi adatok szerint Vajdaságban 290 207 magyar élt (14,28%). A vajdasági magyarok demográfiai és etnikai, földrajzi (migrációját) helyzetét a következők befolyásolták:

2. táblázat:

Egyes vajdasági községek magyarságának száma 2002-ben, ahol legalább 15 ezren élnek⁴

Körzet vagy a község neve	Lakosság száma	Magyarok száma	% aránya
Észak-Bácska:	200.140	87.181	43,56
Szabadka	148.401	57.092	38,47
Topolya	38.245	22.543	58,94
Dél-Bácska:	593.666	55.128	9,28
Óbecse	40.987	20.018	48,84
Újvidék	299.294	15.687	5,24
Nyugat-Bácska	214.011	21.825	10,20
Észak-Bánát:	165.881	78.551	47,35
Ada	18.994	14.558	76,64
Kanizsa	27.510	23.802	86,52
Zenta	25.568	20.587	80,52
Közép-Bánát:	208.456	27.842	13,35
Nagybecskerek	132.051	14.211	10,76
Dél-Bánát	313.937	15.444	4,92

> 1. Alacsony természetes szaporulat

Ha a magyarság természetes szaporodása 1948–1991 között 4%-os marad, ma Vajdaságban 445 745 magyar élne. A magyarok fertilitása az 1953-ban jegyzett 19,5 ezrelékről az 1991-ben kimutatott 11,4 ezrelékre esett (Mirnics K. 1998, 2000, 2001), bár az élve született csecsemők száma növekedett, mégis, különösen a hatvanas évektől kezdődően, csökkent a natalitás, torzult a korösszetétel (előregedés). A folyamatok eredményeképpen mintegy 140 ezerrel kevesebb magyart írtak össze 2002-ben, mint 1948-ban.

⁴ Köztársasági Statisztikai Hivatal közleménye (2002. 12. 24., LII évfolyam, 295. szám) alapján készítette a tanulmányíró.

> 2. Vegyes házasságok, „kétnyelvűség”

A szórványban élő magyaroknál kifejezettebben, de a tömbmagyarságnál is tapasztalható volt az etnikailag homogén házasságok csökkenése (1956 és 1988 között 82,2%-ról 73,6%-ra csökkent). A vegyes házasságokban iskolába induláskor a gyermek iskoláját gyakran a szláv szülő nyelvi „előnyeihez” igazodva határozták meg. A kilencvenes években csökkent a vegyes házasságok száma, és jelentősen csökkent a magukat jugoszlávnak vallók száma is – a vegyes házasságból származó szerb tannyelvű iskolákba íratott gyerekek száma azonban nem.

> 3. Migráció: faluról városba, szórványból a tömbmagyarságba, Szerbiából az anyaországba, a szülőföldről külföldre, más kontinensre

A huzamosan mostoha, megélhetést nem nyújtó agrárpolitika elsősorban a magyar falvakat és tanyákat érintette: a mezőgazdasági lakosságot ipari környezetbe kényszeríthette, sokszor olyan helyre, ahol magyar iskola már nem volt. A szórványból a magyarok a Tisza mentére és Észak-Bácskába költöztek, iparvárosokat, magyar iskolákat keresve (a Tisza-melléken 1948-ban 52,1% volt a magyarok részaránya, 1991-ben pedig már 59,6%). Ezt a koncentrációt (hivatalosan 202 000 magyar nemzetiségű, a magát magyar anyanyelvűnek vallókkal együtt 223 ezer lakos – becslést érték) a kilencvenes években felhígították az 1992-es, 1995-ös és 1999-es menekülthullámmal.

A külföldi munkavállalás a hatvanas évek közepén kezdődött. 1970-re már 16 627 magyar vendégmunkás dolgozott külföldön, vagyis a Vajdaságból külföldön dolgozók 27,5%-a magyar volt. Legnagyobb számban Szabadkáról, Újvidékről, Topolyáról, Zomborból, Adárról távoztak. A hetvenes években a szórványból is megindultak a magyarok a nagyvilágba, főleg az európai országokba, a kilencvenes években pedig már a tengerentúli államokba is.

> 4. Tervszerű szláv (szerb) betelepítések és spontán menekülthullámok

Az etnikailag koncentrált településeket tervszerű betelepítésekkel felhígították, főként 1945–48 között, de létesültek kolóniák a hatvanas években is. Az indok: a nemzeti kisebbségek „megmen-

tése a bezárkózástól”, „gettósodástól”. (Ilyen hígítás történt, pl. Újvidéken - Telepen, Szabadkán, Zomborban, Nagybecskerekén – Muzslyán, Pancsován, Törökbecsén). A kilencvenes években a tartományba érkező negyedmilliós lélekszámú menekülthullám felülmúlta az I. és a II. világháború utáni betelepítések méreteit is. Ez a betelepítési hullám a nagyvárosokba jelentős betelepülőt hozott: Újvidék körzetbe (1996-ig több mint 82 465), majd a következő városokba: Ruma (6800), Zombor (7867) Pancsova (7858), Indjija (6956), Mitrovica (7042), Szabadka (6000), Temerin (3500), de több, mint ezren érkeztek Óbecsére, Palicsra, Topolyára is.

> 5. Elszegényedés, politikai bizonytalanság, kivándorlás

Közvetlenül a második világháború után számos üzemet, malmot szereltek le Vajdaságban és vittek délre. Később az állami befektetéseket is szűkmarkúan mérték a magyarlakta területeken, különösen pedig a határ menti települések, városok maradtak ipari telephelyek nélkül. A kilencvenes évek elején bekövetkezett háborús helyzet, majd Szerbia bombázása, nemcsak hogy nagyméretű termelésesökkenéshez, elszegényedéshez, elképesztő pénzromláshoz vezetett, hanem a közvetlen életveszély, a katonai behívók elől való menekülés arra készítette a fiatalokat, hogy elhagyják az országot (Vajdaságból 1991-től kezdődően kb. 50 000 magyar emigrált, ebből 20 000 férfi a behívók elől).

> 6. A nemzeti identitástudat gyengülése, természetes asszimiláció

Az elszegényedett kisebbségi élet és kultúra gyökértelenséghez, gyakran kisebbségi érzésekhez, távlattalansághoz vezetett. A jugoszlávság eszméje sokakban azt a reményt keltette, hogy megélhetési esélyeik nőnek. A szerb nyelvű és kétnyelvű oktatás, mint előrelátható is volt, a magyarság megtagadásához vezetett sok bánáti faluban, városban. Ennek következtében a szórványban megszűnőben van a magyar tannyelvű oktatás, a gyerekek elenyésző százaléka tanul anyanyelvén.

A kilencvenes években a magyarok politikai önszerveződése, de etnikai veszélyeztetettsége miatt is sokan ismét vállalták eredeti nemzetiségüket. 1991-ben 339 491 lakos (a vajdasági lakosság 16,9%-a) vallotta magát magyarnak; továbbá még 37 061

(becsült szám) fő nem tért vissza magyar nemzeti kisebbségéhez, de megjelölte anyanyelveként a magyart. 2002-ben a korábban jugoszlávságot vállaló magyarok között sokan újra magyarnak írták be magukat a lakosság összeírásakor. Új jelenség azonban, hogy növekedett a magyarok közt a regionális tudat, és az olyan meghatározások használata, mint a vajdasági, bácskai, bánsgai.

> 7. Az áttelepülés pszichológiai megrázkódtatásai; a létfenntartás küzdelmei háttérbe szorítják a nemzeti identitásért való küzdelmet

Sok talaját veszített család és egyén próbálja újra kezdeni életét külföldön, miközben büntudata is lehet a szülőföld, rokonok elhagyása miatt, de az új környezetben sem talál gyorsan biztonságra. Jellemző a vajdasági magyar egyetemisták és vállalkozók köreire, hogy szívesen keresik meg és támogatják egymást idegenben, viszont szülőföldjükön már csak a családdal, szűkebb baráti körrel tartják a kapcsolatot és évenként átlagban egyszer-kétszer látogatnak haza.

> A vajdasági magyarság képzettsége

Regionális összehasonlításokban a Vajdaság népessége a legutóbbi népszámlálás adatai szerint (is) fejlettebb képzettségi szerkezettel rendelkezik, mint Közép-Szerbia, illetve összességében Szerbia. Az írástudatlanok részaránya a 15 évnél idősebb lakosságban alacsonyabb (2,52%), mint Szerbiában (3,64%), vagy Közép-Szerbiában (4,05). Befejezett általános iskolai végzettség 1%-kal nagyobb, mint a két említett régió esetében. A középiskolai végzettség mintegy 3%-kal jobb az országos átlagnál és a közép-szerbiai képzettségi szintnél. Ugyanakkor, *a felsőfokú (főiskolai, egyetemi) végzettségűek tekintetében, Vajdaságban 2%-os lemaradást tapasztalunk Szerbia többi részéhez viszonyítva.* A lemaradás az egyetemi végzettség esetében a kifejezettebb.

3. táblázat:

Iskolázottsági különbségek az etnikumok között - %

Nemzeti közösségek	Iskolai végzettség nélküli	3. osztályig	4-7. osztály	Általános iskola	Középiskola	Főiskola	Egyetem
Szerb	5,42	1,94	13,73	23,06	42,23	4,65	6,69
Montenegrói	2,49	0,95	5,00	16,83	48,14	8,72	16,35
Albán	12,38	1,10	13,58	44,96	16,63	1,87	2,36
Magyar	2,11	3,09	20,95	29,76	37,34	3,28	3,03
Horvát	2,08	2,40	22,91	27,81	38,77	3,06	2,84
Szlovák	1,60	1,70	22,82	31,99	34,87	2,99	3,20

Forrás: UNDP alapján Kajári, 2006.

A 3. táblázatból láthatjuk, hogy az etnikumok közötti képzettségi eltérések kifejezettek a régióban. A magyarok képzettségbeli hiányosságai – a többségi nemzettel összehasonlítva – a középiskolai, valamint a felsőfokú végzettség esetében a legszembetűnőbbek. Mindkét esetben a hátrány cca. 5%-os képzettségi részarányal mérhető (közép és felsőfok).⁵ *Az egyetemi végzettségű magyarok részaránya a 15 évnél idősebb lakosságban cca. 3%-kal alacsonyabb, mint a többségi nemzeté.*

További regionális – területi jellegű elemzésekből láthatjuk, hogy azokban a községekben, ahol erős oktatási intézmények működnek (középiskolák, főiskola), ott meghaladja a lakosság iskolai végzettsége (akár a 80-90%-os abszolút magyar többségű községekben is) a vajdasági/szerbiai átlagot (pl. általános iskolai végzettség esetében: Magyarkanizsa, Óbecse, Kishegyes, Ada). A kis mezővárosok a képzettség további szintjein sem bírnak elégséges részarányokkal. Szabadka, mint csomóponti régió, Észak-Vajdaság regionális központja, a középiskolai és főiskolai végzettségű lakosság részarányával meghaladja a vajdasági képzettségi mutatókat, viszont nem tud olyan képzettségi struktúrát elérni, mint pl. a dél-bácskai régió, ahol az egyetemi végzettséggel rendelkező lakosság aránya 8% körül mozog

⁵ Ez a többi nemzeti kisebbség esetében is megmutatkozik.

az újvidéki egyetem és egyéb társadalmi-gazdasági okok miatt. E kivételektől eltekintve *Vajdaságban, Dél-Bácska kivételével minden régióban (körzetben – NUTS 3) az országos átlag alatt marad a felsőfokú végzettséggel rendelkező lakosság részaránya.*

Összegezve: a magyarok általános iskolai végzettsége jobb, mint a többségi nemzeté, viszont a képzettség további szintjein lemaradások tapasztalhatók. Gábrity (2006a) ezen adatok ismeretében veti fel az anyanyelvű iskolahálózat, az egyenlő esélyek, a kishitűség problémáját, a délvidéki magyarságot illetően. A délvidéki magyarok nehezen tudnak integrálódni a Vajdaság Autonóm Tartomány által biztosított felsőoktatási struktúrába, s emiatt a területi-etnikai képzettségben jelentős különbségek alakulnak ki. A szórványmagyarságra ez halmozottan érvényes.

> A szórványban élő magyarság munkaerő-piaci helyzetének elemzése

A 2002-es népszámlálás adatai alapján, Vajdaság Autonóm Tartomány 45 községének mindegyikében élnek magyarok. Ezek közül nyolcban a magyar nemzeti közösség abszolút vagy relatív többséget alkot, míg 22 községben a magyarok részaránya átlagosan nem haladja meg a 12%-ot (4. táblázat). Ennek megfelelően a szórványban élő magyarság munkaerő-piaci helyzetének elemzése során ennek a 22 községnek az adatait vizsgáltuk, feltételezve, hogy az ott élő magyar lakosságnak azonosak az elhelyezkedési esélyei a többségi lakosokhoz viszonyítva.

4. táblázat:

A magyarok részaránya a szórvány területeken (saját szerkesztés, népszámlálási adatok alapján)

	lakosság összesen	magyarok	magyarok %
Közép-Bánát	208456	27842	13.36%
Žitište (Begaszentgyörgy)	20399	4017	19.69%
Zrenjanin (Nagybecskerek)	132051	14211	10.76%
Nova Crnja (Magyarcsernye)	12705	2369	18.65%
Novi Bečej (Törökbecse)	26924	5177	19.23%

Sečanj (Torontálszécsány)	16377	2068	12.63%
Észak-Bánát	165881	78551	47.35%
Kikinda (Nagykikinda)	67002	8607	12.85%
Novi Kneževac (Törökkanizsa)	12975	3864	29.78%
Dél-Bánát	313937	15444	4.92%
Vršac (Versec)	54369	2619	4.82%
Kovačica (Antalfalva)	27890	2935	10.52%
Kovin (Kevevéra)	36802	3408	9.26%
Plandište (Zichyfalva)	13377	1619	12.10%
Nyugat-Bácska	214011	21825	10.20%
Apatin (Apatin)	32813	3785	11.54%
Kula (Kula)	48353	4082	8.44%
Odžaci (Hódság)	35582	1572	4.42%
Sombor (Zombor)	97263	12386	12.73%
Dél-Bácska	593666	55128	9.29%
Bač (Bács)	16268	992	6.10%
Vrbas (Verbász)	45852	2885	6.29%
Novi Sad (Újvidék)	299294	15687	5.24%
Srbobran (Szenttamás)	17855	3920	21.95%
Temerin (Temerin)	28275	8341	29.50%
Titel (Titel)	17050	902	5.29%
Szerémség	335901	4236	1.26%
Irig (Ürög)	12329	816	6.62%

A munkaerő-piaci szerepléshez, elhelyezkedéshez elengedhetetlenül fontos a piacképes tudás, illetve a megfelelő képzés. Ezért a vizsgálat kezdetén áttekintésre került a lakosság iskolai végzettségi szerinti megoszlása a vizsgált 22 községben. Az 3. ábra szemlélteti az egyes képzettségi szintekkel rendelkező személyek számát Szerbiában, Vajdaságban, illetve a vizsgált községekben. Megállapítható, hogy a két végletben, azaz az iskolai végzettséggel nem rendelkezők és az egyetemet végzettek esetében is alacsonyabb ezek részaránya a szörványmagyarok lakta községekben a szerbiai átlaghoz képest. Az írástudatlanság alacsonyabb szintje pozitív jelenség, viszont figyelemre méltó, hogy

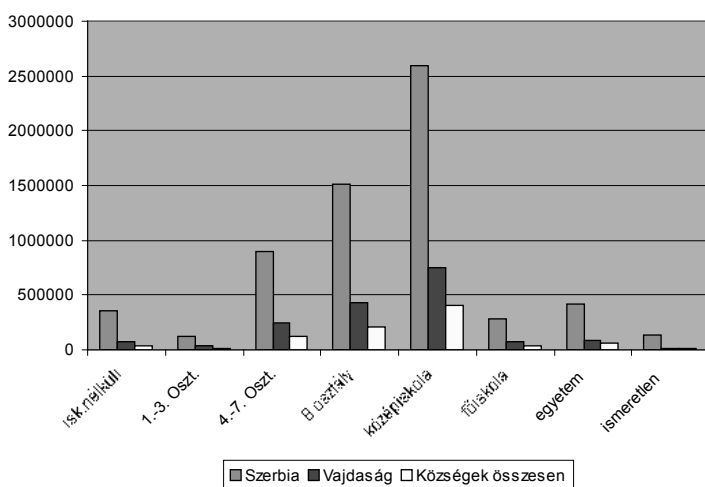
kisebb az egyetemet végzettek részaránya, mind vajdasági mind szerbiai viszonylatban. Ez leginkább annak tudható be, hogy hiányoznak a megfelelő felsőoktatási intézmények e területeken. Ugyanakkor Szerbiában, Vajdaságban és a vizsgált községekben is a középiskolai végzettséggel rendelkezők vannak túlsúlyban.

A munkaerő-piaci helyzet további elemzéséhez áttekintésre került a munkaviszonyban lévők számának alakulása az 1999. és 2008. közötti időszakban. Amint azt a 4. ábra szemlélteti, míg Szerbiában a 2004. évben egy jelentősebb ugrás volt tapasztalható a munkaviszonyban rendelkezők száma tekintetében, addig ez a növekedés Vajdaságban alig érzékelhető, a szórványmagyar-ság lakta területeken pedig gyakorlatilag nem megfigyelhető.

Eszerint elmondhatjuk, hogy egyenlőtlenség tapasztalható a munkaerőpiacon szűkebb Szerbia és az ország magyaroklakta részei között. Ha részletesen megnézzük a szórvány községekben a munkaviszonyban lévők számának alakulását, azt találjuk, hogy csupán Újvidéken, Bácsban, Temerinben és Verbászon nőtt meg a munkaviszonyban lévők száma a vizsgált évtizedben, míg a többiben kisebb-nagyobb mértékben, de csökkent a számuk. Így az utóbbi tíz évben beszűkültek az elhelyezkedési lehetőségek a szórványban élő magyarok számára is.

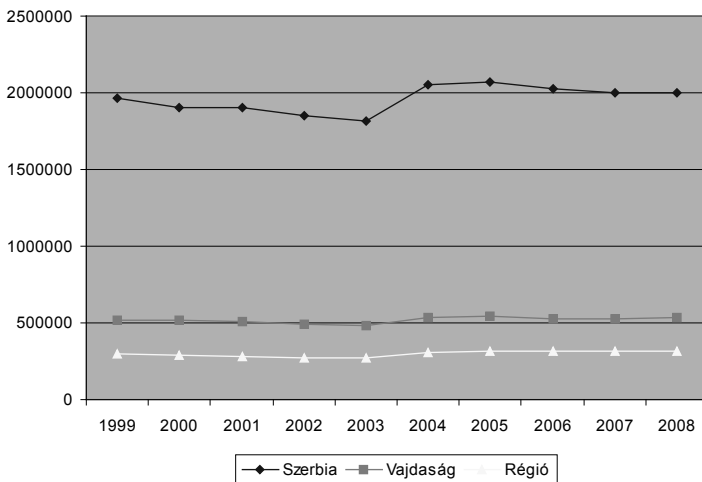
3. ábra:

Egyes képzettségi szintekkel rendelkező személyek száma Szerbiában, Vajdaságban és a vizsgált térségben (saját szerkesztés, népszámlálási adatok alapján)



4. ábra:

Munkaviszonyban lévő személyek száma Szerbiában, Vajdaságban és a vizsgált térségben (Forrás: Szerb Statisztikai Hivatal)



Érdekes képet mutat a munkaviszonyban lévők számának összevetése az adott területen élő összlakosság számával. Látható, hogy Szerbiában és Vajdaságban az összlakosság 26%-a volt munkaviszonyban a vizsgált 10 évben, ugyanakkor ez a részarány a szövány községekben elérte a 28%-ot. Ez az eltérés valószínűleg annak tudható be, hogy az összehasonlításhoz használt összlakosság szám a 2002. évi népszámlálás adataira támaszkodik, míg az évenkénti adatok a valós, akkori értékeket tükrözik. Ezért a vizsgált térség esetében tapasztalt látszólagosan jobb helyzet valójában a gyorsabb népességfogyás okozta adattorzulás. Ezt támasztja alá a következő vizsgálati szempont is.

Az 1000 lakosra jutó munkaviszonyban levők átlagos száma Szerbiában 260 (241 és 278 között mozgott a vizsgált időszakban), Vajdaságban 259,5 (234-273 között mozgott, vagyis az országosnál alacsonyabb értéktartományban), ami majdnem azonos, míg a vizsgált 22 községben átlagban mindössze 212 munkavállaló jutott ezer lakosra az 1999-2008 időszakban. Még a szélső értékek is (legkevesebb 198 fő 2007-ben és legtöbb 223 1999-ben) jóval elmaradnak mind a tartományi, mind pedig a köztársasági átlagtól.

Ha egyenként vizsgáljuk a községek adatait, ki kell emelnünk Titelt, ahol 2008-ban mindössze 102 munkavállaló jutott ezer lakosra, miközben a szerbiai átlag ekkor 272 személy volt. Hason-

lóan elmaradott községek a munkahellyel rendelkezők száma tekintetében még Magyarcsernye, Antalfalva és Ürög is, de Szenttamáson is jelentősen csökkent a munkalehetőségek száma az utóbbi években. Ugyanakkor a többi községben is riasztóan alacsony a jövedelemmel rendelkező munkaképes lakosság részaránya, mind vajdasági, mind szerbiai viszonylatban. Pozitív kivételt Újvidék képez, 468 munkavállalóval ezer lakosra.

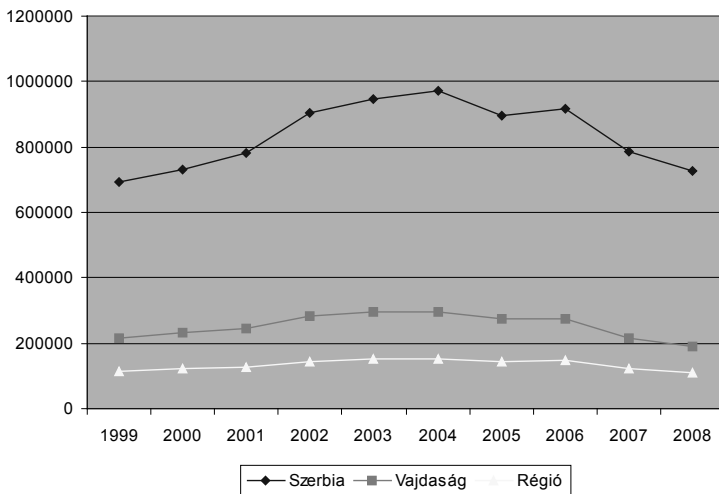
A fentiekhez kapcsolódik a munkanélküliek számának vizsgálata is. Az 5. ábrán látható a munkanélküliek számának alakulása Szerbiában, a tartományban és a vizsgált 22 községben. Megfigyelhető, hogy a periódus közepén nőtt a munkanélküliek száma, hogy azután visszakerüljön a tíz évvel ezelőtti szintre. Ezt a megfigyelést azonban óvatosan kell kezelnünk, hiszen időközben módosította a Köztársasági Statisztikai Hivatal a munkanélküliek nyilvántartásának módszerét. Ha a munkanélküliek számát az összlakossághoz viszonyítjuk, látható, hogy a szerbiai átlagérték 11%, Vajdaságban és a vizsgált térségben viszont az összlakosság 12%-a munkanélküli. Az egyes községek is jelentős eltéréseket mutatnak. Így például Zomborban 2008-ban mindössze az összlakosság 7%-a volt munkanélküli, míg Magyarcsernyén folyamatosan 20% feletti a munkanélküliek részaránya.

Vizsgáltuk az ezer főre jutó munkanélküliek számának alakulását is. 1999. és 2008. között Szerbiában átlag 110 munkanélküli jutott 1000 lakosra. Vajdaságban a munkanélküliek száma ezer lakosra ekkor már 125 volt, míg a vizsgált 22 község átlagában 137.

Mindezek alapján leszűrhető, hogy a szórványban élő magyarok által lakott községekben sokkal kifejezettebb a munkanélküliség, mint akár Vajdaság, akár az ország egészében. A szórvány életkörülményeinek javítása szempontjából különösen fontos lenne a munkahelyteremtés, de ahhoz elengedhetetlen a képzett, de ugyanakkor rugalmas munkaerő. A képzettség biztosítása érdekében mindenképp szükség van megfelelő oktatási intézményekre, amelyek piacképes tudást és készségeket biztosítanak.

5. ábra:

Munkanélküli személyek száma Szerbiában, Vajdaságban és a vizsgált térségben (Forrás: Szerb Statisztikai Hivatal)



Az elemzés második részében vizsgáltuk, hogy a munkaviszonytal rendelkező személyek milyen ágazatokban dolgoznak, mert ebből közvetve következtetni lehet a térségben keresett, illetve mellőzött szakmákra. A vizsgálathoz a Szerb Statisztikai Hivatal által nyilvántartott gazdasági ágazatokat összevontuk a következő csoportokba:

- ipar (feldolgozóipar, bányászat és energiatermelés)
- építőipar
- mezőgazdaság (mezőgazdaság, erdészet, vízgazdálkodás és halászat)
- vendéglátóipar
- kereskedelem
- közlekedés
- oktatás
- egészségügy
- egyéb szolgáltatások (államigazgatási, szociális és társadalmi, pénzügyi, kommunális stb.)

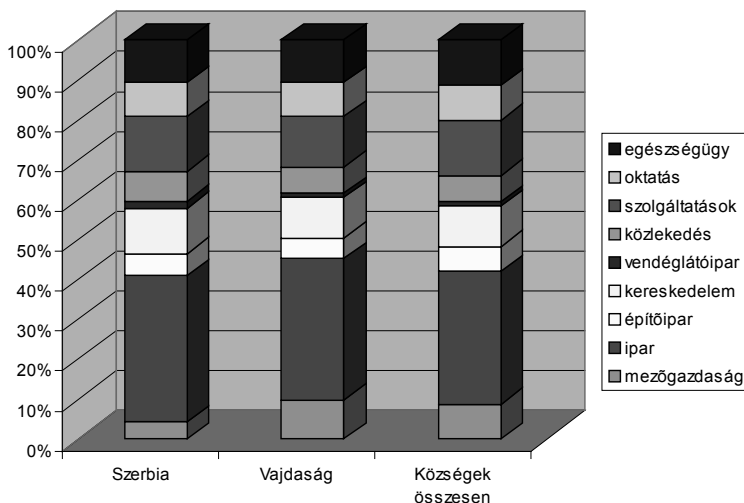
A 6. ábra szemlélteti a foglalkoztatottak számának ágazatok szerinti megoszlását a 2001. és 2009. közötti időszakban. Az oszlopdiaagramon jól láthatóak az ágazatok közti eltérések attól függő-

en, hogy Szerbiáról, Vajdaságról, vagy a szöványmagyarság által lakott községekről van-e szó.

Jelentős eltérést figyelhetünk meg a mezőgazdaságban és az iparban foglalkoztatottak átlagolt részarányában köztársasági, tartományi és regionális szinten. Míg Szerbiában a foglalkoztatottak mindössze 4%-a dolgozik a mezőgazdaságban, addig Vajdaságban az arányuk 10%, a vizsgált községekben 9%. Ugyanakkor Szerbiában magasabb az iparban dolgozók részaránya (38%) a vajdasági átlagnál (34%) és szöványmagyarságnál (33%). Érdekes módon az egészségügyben és közlekedésben foglalkoztatottak részaránya teljesen azonos (11 illetve 7%) mindhárom esetben.

6. ábra:

A foglalkoztatottak számának ágazatok szerinti megoszlása Szerbiában, Vajdaságban és a vizsgált községekben, 2001-2009. átlaga (saját szerkesztés a Statisztikai Hivatal adatai alapján)



A pontosabb következtetéshez a tíz év átlaga mellett mindenképpen figyelembe kell venni az ágazatonkénti foglalkoztatottak számában jelentkező tendenciákat is a vizsgált községekben (7. ábra).

Az adatok alapján megállapítható, hogy a szemlélt kilenc ágazati csoport sorrendje az időszak kezdetén, vagyis 2001-ben a következő volt:

1. ipar – 39%
2. szolgáltatások – 12%

- 3. egészségügy – 11%
- 4. mezőgazdaság – 10%
- 5. kereskedelem, közlekedés és oktatás – 7-7%
- 6. építőipar – 6%
- 7. vendéglátóipar – 1%

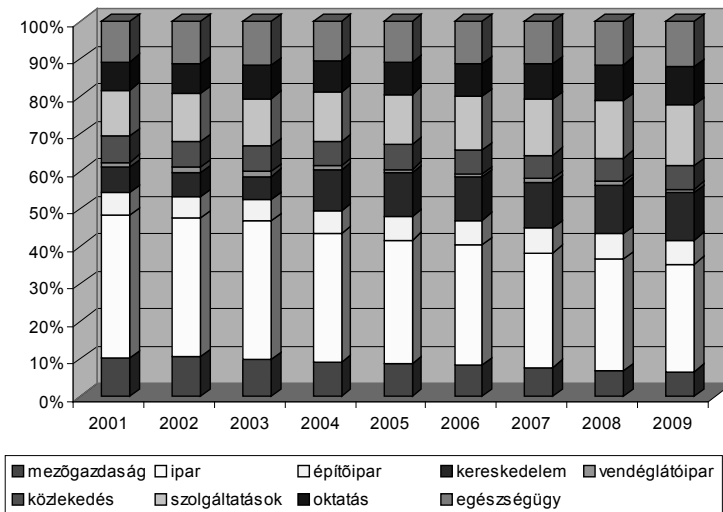
Tíz év elteltével, 2009-re a munkerő-piaci helyzet a következőképpen változott meg:

- 1. ipar – 29%
- 2. szolgáltatások – 16%
- 3. kereskedelem – 13%
- 4. egészségügy – 12%
- 5. oktatás – 10%
- 6. mezőgazdaság – 7%
- 7. építőipar és közlekedés – 6-6%
- 8. vendéglátóipar – 1%

Látható, hogy tíz év alatt nem csak az ágazatok sorrendje változott meg, hanem részarányuk is módosult.

7. ábra:

Az egyes ágazatokban foglalkoztatottak számának alakulása a vizsgált községekben, 2001-2009. (saját szerkesztés, a Statisztikai Hivatal adatai alapján)



A szórványban élő magyarok lakta területen kifejezett mértékben visszaesett az ipari termelés, ezzel pedig nagyszámú munkavállaló vesztette el munkahelyét. Ha nem lépnek életbe a gazdaságélénkítő intézkedések, melyek nyomán megindulhatnak a külföldi tőkebefektetések, elmarad az új termelőkapacitások beindítása, ezzel pedig rövidtávon tovább nő a munkanélküliség. Ez önmagában komoly problémát jelent, mert a munkaképes lakosság legnagyobb hányada középiskolai végzettséggel, olyan tudással rendelkezik, amely az ipari, elsősorban a feldogozóipari feladatok ellátására teszi őket alkalmassá. Gazdasági fejlődés, termelő kapacitások nélkül a tudásuk, munkaerejük feleslegessé válik.

Ezzel párhuzamosan a mezőgazdaságban is visszesés tapasztalható. Míg 2001-ben a foglalkoztatottak 10%-a dolgozott mezőgazdasági üzemekben, nagybirtokokon, addig 2009-re az arányuk 7%-ra csökkent. E terület kisebb mértékben függ a külföldi tőkebefektetésektől, hiszen a gazdasági fellendülés egyik lehetséges módozatában a szövetkező, szervezett agrártermelők képezik a gazdaság alapját. Ilyen forgatókönyv megvalósulásához azonban elengedhetetlenül fontos a munkások megfelelő képzése. Ez nem csak a közép- és felsőfokú mezőgazdasági képzést kell, hogy jelentse, hanem a gazdálkodók folyamatos továbbképzését is egy kialakuló új felnőtteképzési rendszerben.

A szolgáltatási szektorban tevékenykedők részaránya az elmúlt évtizedben 12-ről 16%-ra emelkedett. (Ez még mindig messze elmarad a fejlett országok szolgáltatás dominált ágazati struktúrájától, de számolni kell azzal is, hogy a statisztikai besorolások is eltérőek.) Ezt a növekedést a továbbiakban is serkenteni kell. Külön hangsúlyt kellene fektetni a vállalkozók képzésére, hiszen a helyi, jól működő és sikeres kisvállalkozások nagy jelentőséggel bírnak a munkaerő nagyobb arányú foglalkoztatásában, ezzel pedig a munkanélküliség és az elvándorlás megállításában is.

Érdekes adat, hogy az oktatásban foglalkoztatottak száma megnőtt, miközben a csökkenő natalitás nyomán rohamosan csökken a tanulók száma. Ugyanakkor az oktatási rendszer sem szerkezetében, sem minőségében, sem színvonalában nem megfelelő. A folyamatosan szorgalmazott ésszerűsítés nyomán várható, hogy hamarosan újra csökkenni fog az oktatásügyben foglalkoztatottak száma és részaránya.

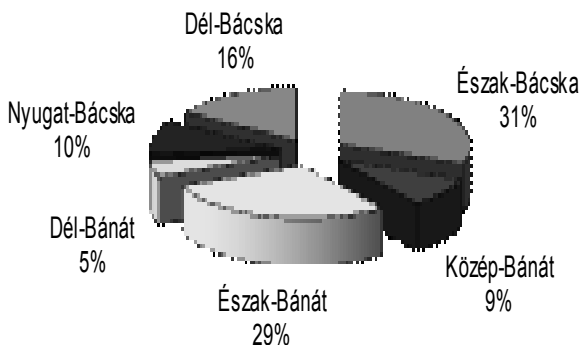
> A szórványprobléma és az anyanyelvű iskolák

> Magyar közoktatás és a szórványesélyek

Az anyanyelvű iskolahálózat segítheti a legnagyobb mértékben a nemzeti identitás megtartását. A vajdasági magyar közoktatási intézmények körzetenkénti arányai mutatják a lakosság igényeit is (lásd a 8. ábrát)⁶

8. ábra:

A magyar közoktatási intézmények körzetenkénti arányai

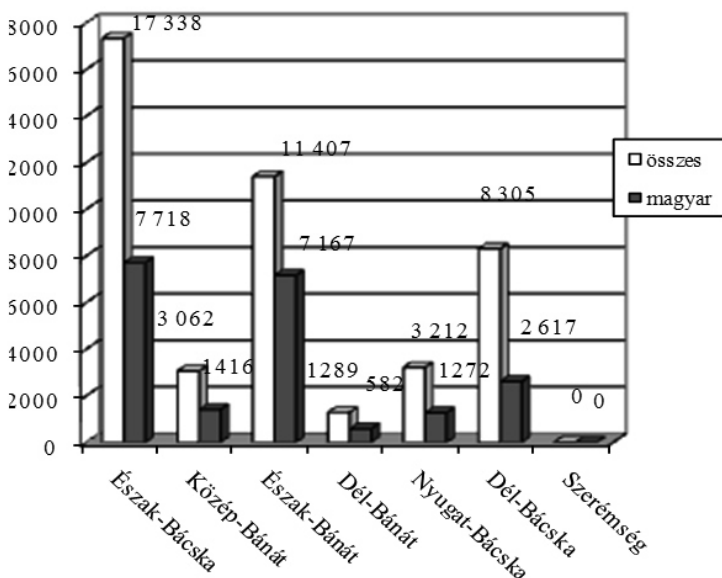


A magyar közoktatási intézmények 60%-a Észak-Bácska és Észak-Bánát területén van. Újvidék város vonzásterülete nagy, ezért itt találjuk még az iskolák 16%-át, de már az összes többi régióban a magyar iskolák részaránya 10% alatt van. A magyar tannyelvű alapképzésben résztvevő tanulók számát körzetenként figyelve (lásd a 9. ábrát), az utóbbi években a helyzet a következő: Észak-Bácskában 7713-an tanulnak magyarul, Észak-Bánátban 7167-en, Dél-Bácskában 2617 - en, Közép-Bánátban 1416-an, Nyugat-Bácskában már csak 1272-en, Dél-Bánátban pedig 582-en.

⁶ Forrás: Tartományi Oktatásügyi és Művelődési Titkárság adatai.

9. ábra:

Az összes és a magyar tannyelvű képzésben résztvevő diákok létszámának körzetenkénti megoszlása az alapfokú oktatásban



Az utóbbi évtizedben a központosító tanügyi törvények, a háború/gazdasági válság okozta elvándorlás következtében Vajdaságban jelentősen csökken a magyar tagozatok és a magyar tanulók létszáma. A statisztikai kimutatások szerint az oktatás minden szintjén visszaesés mutatkozik az anyanyelvű tanulók létszámában.

Amíg 1978-ban 30.564 magyar nemzetiségű diák tanult magyar nyelvű osztályokban a vajdasági általános iskolákban, addig 1993-ban az oktatás valamennyi szintjén mindössze 26.000 magyar diák folytatta tanulmányait anyanyelvén. Az 1996/97-es tanévben 29 vajdasági községben folyt magyar nyelvű általános iskolai oktatás 22.062 tanulóval. Az előző iskolaévhez viszonyítva a magyar nyelvű általános iskolai oktatásban részesülő tanulók száma 5.669-cel, illetve 2,52 %-kal, a tagozatok száma pedig 18-cal csökkent.

A magyarság identitástudatának csökkenését mutatja az is, hogy a vajdasági magyar gyerekek mintegy 25%-a szerb tannyelvű iskolába jár; Közép- és Dél-Bánátban arányuk eléri az 50%-ot is, sőt Fehértemplomon (Versec) és Pancsován a 70%-ot; itt már csak elvétve van magyar alsó tagozat egy-egy iskolában. A szerb

tagozatra főleg a vegyes házasságban született gyermekek járnak, akik „jugoszlávnak” vallották magukat, illetve azok, akiknek szülei mindenképp a beolvadás hívei.

A 2001/2002-es tanévben Vajdaság 344 általános iskolája közül 80-ban oktattak magyarul (is), ebből 8 általános iskola csak magyar tannyelvű, 67 szerb és magyar kéttannyelvű

(ebből 21 dominánsan magyar), 4 iskola pedig háromtannyelvű (2 szerb–román–magyar, 2 szerb–szlovák–magyar) volt. A 344 alapfokú oktatási intézményből 253-ban tanult magyar nemzetiségű diák. A magyar nemzetiségű tanulók összlétszáma 22.553 fő, ami a vajdasági általános iskolások 11,99 %-át teszi ki. A 22.533 magyar nemzetiségű tanuló közül 18.249 magyar tannyelvű osztályba jár (80,91 %).

Legtöbb (ezernél is több) magyarul tanuló általános iskolás (a vajdasági magyar tanulók majd 70%-a) a következő községekben van: Szabadka (3 757 tanuló 16 iskolában), Kanizsa (2 228), Zenta (1 904), Topolya (1 781), Óbecse (1 652) és Ada (1 202).

A szórványban, ahol egyes községben ötszáz körül mozog a diákok száma a nyolc évfolyamon, a helyzet körültekintő tervezést és odafigyelést igényel. Sajnos, egyes sziget/szórvány településen, ahol száz alatt van a magyar tanulók száma, ott évről évre kritikus az egyes tagozatok megnyitása. A szórványban kedvezőtlen az általános és a középiskolai hálózat helyzete (a magyar tagozatok, szakok nem felelnek meg a piaccgazdasági igényeknek), ami miatt igen sok magyar ajkú tanuló iratkozik szerb tagozatokra.

> Középiskolai oktatás szórványban⁷

A szerbség államilag, monopol helyzetével biztosította magának az előnyöket a foglalkoztatás terén (igazgatói, vezetői munkahelyek), amely ösztönzően hatott iskolázottságára is. A nemzetiségek gyakran csak akkor juthatnak vezetői munkahelyhez, ha asszimilálódásukról és lojalitásukról biztosították az uralkodó pártot. Ez destimulálta a magyarok iskolába járási készségét is.

A magyarok iskolázottsági szintjének emelkedési üteme a szórványban 20-25 éves lemaradásban van a többségi nemzethez viszonyítva. A szerb iskolarendszer különböző módon kezelte

⁷ Lásd Mirnics Károly (2003) tanulmányát: Nemzeti kisebbségből szórványnépesség In: Kisebbségi létjelenségek, Vajdasági szórvány- és szociolingvisztikai kutatások, Magyarságkutató Tudományos Társaság, 2003 Szabadka.

a hároméves (szakmunkásképző) és négyéves (szakközépiskola és gimnázium) iskolákat. A statisztikában viszont együtt mutatják ki őket (mint egyenértékű középiskolákat), ami téves következtetésekhez vezethet a szerbek és magyarok iskolázottsági szintjének megítélésében. A gimnáziumi végzettségben a magyarok lemaradása a szerbekhez viszonyítva 25%-os, a szakközépiskolák esetében 34%-os, a szórványban. A magyar tannyelvű gimnáziumokba, szakiskolákba és szakmunkásképzőkbe iratkozott magyar nemzetiségű tanulók száma ezek mellett csökkent is, mert a középfokú tanítatás költségei rendkívül megdrágultak, másrészt a gyermekek száma is csökkent.

A szórványból lett volna lehetőség a nagyobb méretű beiratkozásra a gimnáziumokba, de a szegényebb szülők, lakhelyüktől távolabb nem tudták vállalni gyermekük iskoláztatását, így inkább az olcsóbb, helybeli, szerb nyelvű szakmunkásképző iskola lehetőségével éltek.

A középiskolások száma 1950-ben Vajdaságban 10 250 volt 86 középiskolában, de 1970-ben már csak 4 teljesen magyar és 31 két tannyelvű középiskola működött (összesen 188 tagozattal), s a magyar ajkú középiskolások 51%-a tanult magyar középiskolában. Az 1980/81. tanévben, 32 középiskolában, 1992/93-ban 27 középiskolában tanulhattak a diákok magyar oktatási nyelven. Ebben az évben a vajdasági magyar diákok 45,4 százaléka hároméves, 54,6 százaléka pedig négyéves középiskolába járt. A magyar diákok 70,84 százaléka tanult magyarul, a többiek szerb osztályokban folytatták tanulmányaikat. Ebben az iskolaévben mintegy 600 fiatal a magyarországi középiskolákba iratkozott, hiszen az országban háború dúlt.

A Daytoni értekezlet (1994) után az elvándorlás csendesedett, így 1996/97 tanévben a mintegy 13 vajdasági községben a különböző középiskolákba 9466 magyar tanuló iratkozott be. Ebből 6362 tanult magyar nyelven (67,21%), a szerb tagozatra 3104 magyar középiskolás jár (32,79%).

Ma két újonnan alapított magyar tehetséggondozó gimnázium is működik Vajdaságban. A többi gimnázium kétnyelvű.

Mirnic Károly (2003) demográfiai elemzésében a középiskolai oktatásban tapasztalt hátrányokról így ír:

1. Megdöbbentő, hogy 1970-1996 között, a szerbek, középiskolás tanulóik számának arányát a népességükben 3,8%-ról

6,3%-ra növelték; ugyanebben az időszakban a magyarok a magyar tannyelven tanulók arányát a magyar népességben csak 1,2%-ról 1,9%-ra voltak képesek javítani. A lemaradás üteme – dinamikája – csak évtizedekben mérhető és küzdhető le, és behozása végtére is kérdéses.

2. Ha együtt vizsgálnánk a magyar és szerb tannyelven tanuló magyar nemzetiségű középiskolások arányát az összes magyar népességben, a százalékuk így sem haladná meg a 2,8 %-ot. A magyar nemzetiség tehát sem így, sem úgy nem érvényesíti a középfokú iskoláztatásra való jogát, hanem jelentős része szakképzetlen marad, és civilizációs értelemben elszakad a fejlődés lehetőségétől (e lehetőségét hiányolva folyamatosan emigrál).
3. Azok között a községek között, amelyekben megszervezték a magyar tannyelvű középiskolát (Topolya, Becse és Szabadka) abszolút mértékben növekedett a magyar tannyelvű középiskolások száma. (Úgy tűnik, a középiskolások mindinkább Szabadkára irányulnak). Relatív számukat illetően (a község összes középiskolásainak arányában) Becsén, Zentán és Szabadkán volt megközelítően kielégítő a helyzet.
4. A magyar középiskolások aránya az összes középiskolások számában csak Adán, Kanizsán és Temerinben volt megfelelő, ha a magyar népesség részesedését vesszük alapul a község össznépségének arányában. A nagyvárosokban (Újvidék, Kikinda, Zombor és Szabadka) ez az arány katasztrofálisan rossz volt.
5. Az 5. táblázatban feltüntetett 12 község volt hivatott felvállalni, és az összes többi vajdasági község magyar nemzetiségű tanulója számára megszervezni a magyar nyelvű középiskolai oktatást.
6. Ugyanakkor e 12 község közül 10-ben aránytalanul kevesebb magyar nemzetiségű tanuló járt magyar középiskolába, mint ahogyan azt szükségessé vagy indokolttá tette a község magyar népességének részesedése az össznépség arányában.

Végül megállapíthatjuk, hogy 1991–1997 között számos szülő emigrált az országból, s ez is hatott ugyan az arányok változására, de nem ez a döntő. Döntő tényező az, hogy a szerb állam évtizedeken át nem akarta, hogy fejlődjön a magyar tannyelvű kö-

zép fokú oktatás, s méreteit becementezte 1966-ban. A magyar tannyelvű közép fokú oktatás bővülését különféle hatalmi furfangokkal fogta vissza, s még a magyar nemzetiségű tanulók szerb tannyelven való tanulását is visszatartotta azáltal, hogy sok helységben megvonta a magyar tannyelvű általános oktatás jogát és lehetőségét is a magyar nemzetiségű tanulóktól. Ez leküzdhetetlen igénytelenséget és kishitúséget ültetett el a lelkekben.

A 2003/2004. évi vajdasági iskolastatisztika szerint 6783 magyarul tanuló középiskolásunk volt 54 tagozaton. A tömbhöz tartozó községekben, Észak-Bácska és Észak-Bánát területén, 5139 magyar ajkú középiskolás jár iskolába, vagyis a magyar diákok 75,76%-a. A többi szórványhoz tartozó községben összesen 1644 középiskolásunk volt (kb. a magyar középiskolások 26%-a). A 5. számú táblázaton a magyarlakta községek szerint a helyzet a következő (a diákok számának nagyságrendje sorszámozva):

5. táblázat:

Magyar középiskolások száma községenként

Magyar önkormányzat - tömb	Diákok száma
Szabadka (1)	2 309
Zenta (2)	874
Topolya (3)	775
Kanizsa (4)	609
Óbecse (5)	550
Ada (6)	497
Törökkanizsa (11)	134
Összesen	5 748
Magyarlakta község - szórvány	
Nagybecskerek (7)	299
Újvidék (8)	244
Csóka (9)	236
Zombor (10)	196
Temerin (12)	60
Összesen	1 035

Becslések szerint Vajdaságban továbbra is, a magyar általános iskolások 70%-a, a középiskolások 30%-a tanul anyanyelvén. A többiek két nyelven vagy szerbül kénytelenek kijárni az általános- vagy a középiskolát. Ugyanakkor a szórványban szerbül tanul a magyar diákok 50%-a.

> A szórványban élő magyar tanulók hátrányos helyzetének okai és következménye

A vajdasági magyarság jelentős része apró falvakban, külvárosokban és szórványban él; olyan településeken, ahol nagyon kevés a szakképzett munkavállalási lehetőség, ahol a hagyományos szegénység formái konzerválódtak. A középiskolások hátrányos helyzetének első számú tényezője, hogy magyar vagy szerb tannyelven tanultak-e. Ugyanis, ahol arra kényszerültek, hogy szerb általános iskolába járjanak, eluralkodott a kishitőség és az igénytelenség. A szülők nem tudták, mit kellett volna tenni annak érdekében, hogy a gyermekük gimnáziumba vagy szakközépiskolába kerüljön. Azzal, hogy rádöbrentek, gyermekük képtelen a szerb gyermekekkel versenyhelyzetben megállni a helyét, nem is tehettek mást, minthogy elálljanak az elvárásaiktól, így már a beiratkozáskor belenyugodtak, hogy a gyermek nem való máshová, csak „inaskolába”. A másik oka annak, hogy a magyar tanulók aránytalanul nagy hányada a szakmunkásképző mellett döntött, az, hogy a család mielőbb keresőhöz szeretne jutni.

Adatok bizonyítják, hogy Szerémségben, ahol már nincs magyar tannyelvű általános oktatás, az elmúlt évtizedekben szinte minden magyar nemzetiségű gyermek szakmunkásképző iskolába iratkozott. Ez a jelenség már a bánági szórványokban is mindenütt tapasztalható. Ezek az ipari tanulók csak nagy kinnal tudtak később, felnőttként, valamit behozni hátrányos helyzetükből, amelybe belekényszerítette őket vagy az, hogy lakóhelyükön nem szervezték meg a magyar oktatást, vagy a hamis szülői ambíció, hogy szerb tannyelvű általános iskolákba írták őket egy állítólagos gyorsabb érvényesülés reményében.

A szórvány magyarok legnagyobb része olyan környezetben él, ahol csak mezőgazdasági és élelmiszeripari termelés folyik, így kevés a szakmunkást igénylő munkahely. A település- és iparfejlesztési koncepció általában elavult, a műszaki fejlettség itt in-

kább betanított munkást igényelt, mint nagyobb számú technikust vagy mérnököt. A magyarok jelentős része idénymunkából és részfoglalkoztatásból él, miközben a saját szükségletre megteremtett naturális gazdálkodásban (a háztájiban), próbálja a túlélési stratégiát kiépíteni.

A szórvány magyar községekben, a pénzügyi hiányra hivatkozva, a szerb hatalom nem fejlesztette a magyar középiskolák hálózatát a szükséges szinten, miközben a szerb többségű községek középiskolai hálózatát túlfejlesztették, azzal a céllal, hogy ott tanuljanak a nemzetiségi tanulók is (Mirnics, 2003).

A szerbiai magyar középiskolai oktatás jellemzője, hogy csupán névlegesen magyar, mert sok tantárgyat szerb nemzetiségű tanárok, vagy csak szerb nyelven beszélő pedagógusok tanítanak. Amikor egy magyar nemzetiségű tanár helye megüresedik, helyét leggyakrabban szerb nemzetiségű tanárok töltik be. A szak- középiskolákban gyakran csak anyanyelvből és irodalomból van magyar nyelvű tankönyv⁸.

Az iskolai életnek, az oktatási folyamatnak, a tanterveknek, tanmeneteknek és magának az iskolai rendnek a legapróbb részleteit is minisztériumi rendeletek határozzák meg. Ennek bénító hatására elég a következő példa: Az oktatás törvényileg számtalan szakra bomlik, de nem engedélyezi, hogy magyar tannyelvű középfokú oktatás szerveződjön abban az esetben, ha egy szakma valamelyik ágazatára nem jelentkezik legalább 15 tanuló. Ez nem kíván külön kommentárt. Hasonló hátrányos helyzetet teremt az is, hogy a magyar nemzetiségű tanulók aránytalanul kis számban juthatnak be a diáktothonokba.

⁸ A Titói időben voltak magyar nyelvű, sőt magyar szerzők által írt tankönyvek is a humán tantárgyakból és az általános természettudományokból (matematika, fizika, kémia, biológia, földrajz). A szaktantárgyak és a szakképesítést nyújtó ismeretek tárgyköréből nem voltak magyar nyelvű tankönyvek korábban sem, de az akkori Vajdasági Tanügyi Tanács sok esetben hivatalosan vagy hallgatólagosan engedélyezte Magyarországról való behozatalukat és használatukat mind a tanároknak, mind a tanulóknak. A milosevityi rendszer felszámolta e gyakorlatot.

> **A felsőoktatás – felsőfokú képzés – lehetőségei a szórványmagyarság esetében**

> ***A vajdasági felsőoktatási képzési kínálat***

A vajdasági felsőoktatási intézmények közé sorolhatók: az Újvidéki Egyetem 14 karral (Újvidék, Szabadka, Nagybecskerek és Zombor székhellyel), az állami főiskolai intézmények (Újvidék, Szabadka, Nagybecskerek, Kikinda, Sremska Mitrovica, Versec székhellyel), majd a magán főiskolai intézmények (akkreditált és nem akkreditált szakokkal), és végül a külföldi/magyarországi kihelyezett tagozatok (Szabadkán és Zentán).

A felsőoktatás működését Szerbiában *2005. augusztus 24-étől új Felsőoktatási törvény*⁹ szabályozza, amely vajdasági felsőoktatási intézmények létrehozására és működtetésére vonatkozó elemeket is magába foglal. A vajdasági felsőoktatási intézmények szabályozása *két szinten jelenik meg: köztársasági és tartományi törvénykezés elemeként*¹⁰. Az ún. *omnibusz-törvény* alapján a tartományban lévő *állami karok alapításának joga az autonóm tartomány hatáskörébe tartozik*, de az Újvidéki Egyetem keretei közötti változásokhoz az egyetem jóváhagyása is szükséges.

A szerbiai jogszabályok a belföldi karalapítást preferálják, s ez az egyetemek létrehozására is vonatkozik. Külföldi jogi személy csak egyetemi szintű kart (fakultást) alapíthat, a belföldi jogi

⁹ Zakon o visokom obrazovanju – Službeni Glasnik RS br. 76/2005 A törvény rendezi a Bolognai Nyilatkozattal kapcsolatos szabályok, így a kétciklusú képzés implementációjának szabályait is, azzal, hogy a kompetenciákat három szervezet között osztja meg: 1.) az állam alapít, akkreditál, egyesít, megszüntet, finanszíroz, ellenőríz/elismer (minőséget, képesítést), jogokat szavatol; 2.) a felsőoktatási intézmény munkaviszonyt létesít, felvesz, tanulmányi programokat ír elő, diplomát oszt, tovább képez. 3.) szakértői csoportok: Felsőoktatási Nemzeti Tanács, Akkreditációs Központ és a konferenciák. A törvény az együttműködési elven alapuló korporatív oktatási modell kialakítása mellett száll síkra (a tiszta piaci és a közszolgálati modell helyett), ahol a magánegyetemek alapítása hatékonyabb ellenőrzési folyamat alá kerül. A felsőoktatási intézmények autonómiája részben abban nyilvánul meg, hogy ők írják elő a tudományos személyzet (oktatók és kutatók) megválasztásának kritériumait, amely az akkreditáció során ellenőrizhető.

¹⁰ Az oktatási rendszert jelenleg az alábbi törvények szabályozzák: Kisebbségügyi törvény (Szövetségi Parlament – 2002. február vége); Omnibusz törvény (Szerbiai Parlament – 2002); Felsőoktatási törvény (Szerbiai Parlament – 2005).

személy egyetemet is. A külföldi egyetemek kihelyezett tagozataira nem tér ki a törvény. Egy kar működését akkor engedélyezi a szerb köztársasági vagy a tartományi kormány, ha eleget tesz bizonyos *oktatói, tárgyi és anyagi feltételeknek* (pl.: a Szerb Kormány Akkreditációs Bizottsága által jóváhagyott stúdiumok, továbbá az induló karon az oktatók 70%-a teljes munkaidőben dolgozik, ahol megfelelő épület, laboratóriumok, előadótermek, könyvtár biztosítják a munkához szükséges feltételeket).

Szerbiában (az állami szférában) magyar nyelvű oktatás az Újvidéki Egyetemen van. Magyar felsőoktatás itt sem működik intézményesített formában, hanem annak részleges jegyeit találjuk meg az Egyetem 4 karán, egy akadémián,¹¹ illetve néhány főiskolán.¹² Az anyaországi kihelyezett tagozatok szabadkai és zentai főiskolai próbálkozásai még nem akkreditáltak Szerbiában, és csak részben illeszkednek az itteni felsőoktatási rendszerhez: konzultációs központokban folytatott távoktatási formaként. Ennek ellenére az ott szerzett diplomák honosítása lehetséges.

A délvideki magyarság egyik legégetőbb problémája a közönség felsőoktatásba történő bekapcsolódása. Képzettségbeli lemaradások tapasztalhatók a tömbmagyarság esetében is, de a helyzet a szórvány szigeteiként létező közösségek esetében még elszomorítóbb. A szórványban működtetett, fejletlen magyar közoktatási intézmény-hálózat miatt a fiatalok nehezen tudnak felzárkózni az oktatás további szintjein. Olyan megoldási lehetőségek megfogalmazása lenne szükséges, amelyekkel a szórvány-hallgatók sorsa, egyetemi képzése is lehetővé válik.

> Magyarok a régió felsőoktatásában

A felsőoktatási statisztikákból körvonalazódni látszik egy *országos trend*, miszerint az egyetemre iratkozók száma a 2000. évtől határozottan megnövekszik, míg a főiskolán való tanulást egyre kevesebben preferálják (10. ábra). Ezzel *ellentétben a magyar diákok egyre nagyobb számban iratkoznak főiskolákra, míg az egyetemen tanulók száma stagnál.*

¹¹ Szabadkán a Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Építőmérnöki Kar, Közgazdasági Kar és Újvidéken a Bölcsésztudományi Kar Magyar Nyelv és Irodalom Tanszék és a Művészeti Akadémia.

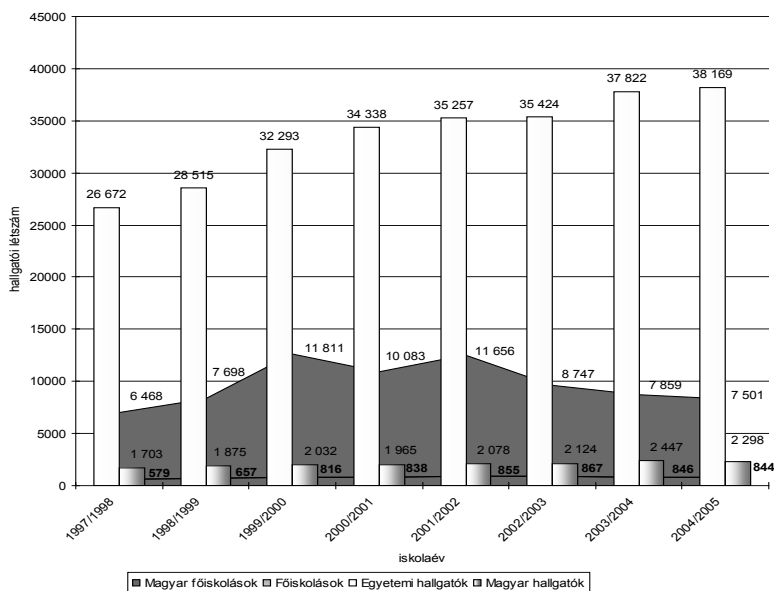
¹² Műszaki Szakfőiskola és Óvóképző Főiskola Szabadkán.

A demográfiai trendek alapján a vajdasági összlakossághoz viszonyítva a magyarok aránya fokozatosan csökken, s e demográfiai tények oktatási keresztmetszete sem kielégítő, ugyanis a magyar hallgatók részaránya az összes vajdasági hallgatók számában egyre kevesebb. A nyolcvanas években részarányuk még meghaladta a 10%-ot, de a háborús helyzet idején, a válságos években drasztikusan csökkent.

Csak következtetni tudunk pontos statisztikai adatok hiányában, hogy a szórványmagyarság demográfiai helyzete évről évre gyorsabban romlik. A tömbmagyarságot jelen pillanatban kevésbé fenyegető *asszimiláció társadalmi jelensége hihetetlen demográfiai károkat okoz ezekben a közösségekben.*

Vegyük példának a következőt: A külföldön/anyaországi felsőoktatási intézményekben tanuló vajdasági/magyar hallgatók száma igen jelentős, becslések szerint 700-800-ra tehető (Gábrity, 2006b). A „szigetekként” funkcionáló szórványmagyarságból származó hallgatók is sok esetben a Magyarországi felsőoktatási intézmények valamelyikét választják, és a későbbiekben emigrálnak.

10. ábra:
Hallgatói létszám Vajdaságban



Forrás: Tartományi Oktatásügyi és Művelődési Titkárság (2006) adatai alapján saját szerkesztés

A bombázás évében (1999) a felsőoktatási intézményekbe való felvételik idején nem volt minősítő vizsga, mégis viszonylag kevés magyar fiatal jelentkezett a főiskolákra. Nagy részük külföldre távozott. A politikai rendszerváltás reményében, 2000-ben érezhetően több fiatal maradt itthon a magyar felsőoktatási intézményekben. Különösen 2002-től kezdve nőtt a magyar fiatalok érdeklődése a főiskolák, főleg a magyar nyelven előadásokat folytató főiskolák iránt. A tapasztalt növekedés ellenére az összes egyetemista részarányában a magyarok száma ma is alig haladja meg a 6%-ot (Gábrity, 2006b).

A délvidéki magyarok megoszlása a tartomány egyetemi karain, illetve főiskoláin, eltérő képet mutat, amit a 6. számú táblázat mutat.

6. táblázat:

A vajdasági egyetemi hallgatók/főiskolások a 2004/2005-ös tanévben

Az Újvidéki Egyetem karai	Összes egyetemi hallgató	Magyar egyetemi hallgatók	Elsőéves egyetemi hallgatók	Elsőéves magyar hallgatók
Bölcsész tudományi Kar, Újvidék	3 683	134	999	31
Építőmérnöki Kar, Szabadka	633	128	187	34
Jogtudományi Kar, Újvidék	4 892	158	874	27
Közgazdaságtudományi Kar, Szabadka	5 624	728	1254	161
Mezőgazdasági Kar, Újvidék	3 123	142	570	42
Mihajlo Pupin Műszaki Kar, Nagybecskerek	2 239	105	489	18
Műszaki Tudományok Kara, Újvidék	7 183	250	1 692	64
Művészeti Akadémia, Újvidék	811	60	188	10
Orvostudományi Kar, Újvidék	3 103	169	407	29

Pedagógiai Kar, Zombor	768	193	171	35
Technológiai Kar, Újvidék	1 128	38	166	10
Testnevelési Kar, Újvidék	1 063	29	267	8
Természettudományi- Matematikai Kar, Újvidék	3 909	164	852	49
Összesen	38 169	2 298	8 116	518
Tartományi állami főiskolák	Összes főiskolás	Összes magyar főiskolás	Elsőéves főiskolás	Elsőéves magyar főiskolás
Műszaki Főiskola, Nagybecskerek	944	99	342	32
Műszaki Főiskola, Szabadka	816	470	304	278
Műszaki Főiskola, Újvidék	961	44	320	27
Óvóképző Főiskola, Nagykikinda	360	16	130	7
Óvóképző Főiskola, Sremska Mitrovica	339	2	150	2
Óvóképző Főiskola, Szabadka	450	121	151	51
Óvóképző Főiskola, Újvidék	415	36	162	24
Óvóképző Fő- iskola, Versec- Fehértemplom	446	8	184	4
Ügyviteli Főiskola, Újvidék	2 770	48	1 400	24
Összesen	7 501	844	3 143	449

Forrás: Gábrity Molnár, 2006b.

Az Újvidéki Egyetem szórványokhoz közeli központokban működő karain tanuló magyar hallgatók száma szintén alacsony. Számuk mintegy 400 főre tehető (Nagybecskerek 200, Zombor 200, Nagyikinda és Fehértemplom néhány hallgatóval). Tekintettel a felsőoktatási kínálatra, annak regionális megoszlására, a szórvány-hallgatók lehetőségei még beszűkültebbek, mint a szűkös felsőoktatási hálóval rendelkező tömbmagyarság hallgatói esetében.

A délvidéki magyarság tudományterületenkénti képviseltsége is eltér a régió diszciplináris szerkezetétől. A társadalom- és humántudományok alapvetően dominálnak (45%), míg a technika-technológia tudományok esetében (28%) mintegy 10%-os alulreprezentáltságot tapasztalhatunk. A magyarok természet-és matematikatudományi részaránya erősebb (15%). Ugyanakkor az egészségügyi tudományok területén alacsonyabb a magyar hallgatók száma (9%).

Míg a délvidéki magyar hallgatók érdeklődésének középpontjában leginkább a Szabadkához közeli, teljes magyar képzést nyújtó karok állnak (tanítóképző, közgazdasági kar) – amivel lényegében az átlagon felüli társadalom-és humántudományi részarány is magyarázható – addig a tartomány többi (többségében szerb) hallgatójának érdeklődése az elmúlt években (a 2008/2009-es tanévre vonatkozó adatokat lásd a 7. táblázatban) néhány kar esetében kifejezetten megnőtt. A közgazdász-menedzser képzés áll a legkeresettebbek élén (61%-os túljelentkezés), majd a bölcsészeti karok (56%), művészet (36%), továbbá az orvostudományi kar (17%), és a természettudományi és matematika karral zárul a sor (10%). A főiskolai képzések esetében is dominálnak a társadalom- és humántudományok (közgazdasági képzés, óvónőképzés).

A műszaki és technológiai tudományok (azon belül kifejezetten az építőmérnöki, mezőgazdasági képzés) iránt nagyon alacsony az érdeklődés. Lehetséges okként felvetődik az oktatás minősége, az ágazat társadalom-gazdasági státusza, perspektívái és a régióigény is.

A rendezetlen magyar nyelvű felsőoktatás miatt a magyar hallgatóknak korlátozott lehetőségük van – szabad iskolaválasztási preferenciáiknak megfelelően – az állami karokon és főiskolákon anyanyelven tanulni. Mindössze 1/3-uk tanul anyanyelvén, vagy részben anyanyelvén (főleg a szabadkai karokon, főiskolán), míg 2/3-uk szerb nyelven végzi egyetemi/főiskolai tanulmányait, fő-

7. táblázat:

Az Újvidéki Egyetemen tanuló nemzeti közösségek tudományterületek szerinti részaránya a 2008/2009-es tanévben

Tudományterület	Vajdaság	Szerbek	Magyarok	Horvátok	Szlovákok	Ruszinok	Románok
Társadalom- és humán tudományok	16 306 37,3%	13 795 37,5%	1 110 44,7%	200 36,5%	153 31,6%	76 28,0%	45 36,3%
Technika-technológia tudományok	16 900 38,6%	14 298 38,9%	699 28,2%	201 36,7%	186 38,4%	101 37,3%	51 41,1%
Egészség-ügyi tudományok	4 430 10,1%	3 712 10,1%	234 9,4%	57 10,4%	57 11,8%	36 13,3%	9 7,3%
Természet-és matematika tudományok	5 333 12,1%	4 360 11,8%	384 15,4%	78 14,2%	82 16,9%	54 19,9%	16 12,9%
Művészetek	778 1,8%	624 1,7%	58 2,3%	12 2,2%	6 1,3%	4 1,5%	3 2,4%
Összesen:		36 789	2 485	548	484	271	124

Forrás: Saját szerkesztés a Tartományi Oktatási és Művelődési Titkárság adatai alapján, 2009.

leg az Újvidéki Egyetem karain¹³. A *délvidéki magyar fiatalokra jellemző a tannyelv szerinti iskolaválasztási preferencia*, ugyanis állandósult problémát jelent a magyar fiatalok szerb nyelvtudása. Ez abszolút mértékben formálja a fiatalok szerb felsőoktatási rendszerről, szerbiai egyetemekről alkotott képét. Sokan nem vállalják a megpróbáltatásokat, esetleg *kudarckerülő (esetenként energia-takarékos) magatartást* tanúsítanak, konzisztensen cselekednek, *raciónalis (költség-hatékony) döntésekre* törekednek, mert tudják magukról, hogy melyik nyelven képesek sikeresen továbbtanulni, diplomát szerezni, munkaerő-piaci helyzetüket megalapozni. *A legközelebbi városban választanak felsőoktatási intézményt.* A fiataloknak nem célja a több diploma. A sikeres munkába állást és az azt követő folyamatos átképzések/képzések tudatos vállalását preferálják. A hallgatók érzik a *felsőoktatás hiányosságait* (elméleti tudás-átörökítés, elhidegülő tanár-diák viszony; gyakorlat, taneszközök, infrastruktúra hiánya stb.).

A fiataloknak határozott elképzelésük van a *jó felsőfokú képzésről*: versenyképes tudás, dinamikus, több nyelvű multidiszciplináris programok, felszerelt körülmények és nem utolsó sorban külföldön is konvertálható diploma. Ezek hiányában a vajdasági magyar fiatal nem torpan meg a *külföldi továbbtanulás előtt* sem, ami a későbbiek során *kivándorláshoz, kitelepüléshez* vezet.

A *Kárpát Panel 2007*¹⁴ további empirikus kutatási eredményekkel szolgál a délvidéki magyarság oktatási helyzetképéről. A válaszadók arra a kérdésre, hogy: *„milyen nyelven végezte az iskolát*, nem szolgáltak meglepő válaszokkal. Egy kiterjedt és stabil általános iskolai háló meglétét támasztja alá a megkérdezettek válasza, amely szerint az általános iskolát több mint 90%-uk magyarul fejezte be.

Az anyanyelvi oktatás a későbbiekben már problémákba ütközik. Szakiskolát végzettek 65,9%- a, gimnáziumot végzettek

¹³ Pontosabb adatokkal a magyar hallgatók tanítási nyelv szerinti megoszlására a 2000/2001-es tanévből rendelkezünk (*Gábrity Molnár*, 2003a). Az említett tanévben a magyar egyetemisták 71,2%-a tanul szerb nyelven, részben magyarul, 22,8%-uk, míg tisztán magyar nyelven mindössze 6%-uk. A főiskolai képzésben kedvezőbb az arány, ugyanis a hallgatók 50,5%-a tanul magyar nyelven (részben 13,6%, míg tisztán magyar nyelven 36,9%-uk). A magyar főiskolai tanulók megközelítőleg fele tanul szerb nyelven.

¹⁴ A Kárpát Panel-kutatás a Vajdaságban 380 fős mintával készült, 2007-ben. A kérdőívezés 17 vajdasági községben, azon belül pedig 26 településen: Bácskában és Bánátban folyt (*Gábrity Molnár-Rác*, 2007).

75,6%-a tanult magyar nyelven. A felsőfokú végzettség megszerzése során a megkérdezettek 44,7%-a tanult magyarul a Vajdaságban. Ebből is látszik, hogy a *délvidéki magyarság nem tudja anyanyelvén bejárni a teljes oktatási vertikumot*.

A magyarul tanulók között szakok szerint vezetnek a pedagógusok, majd a műszaki és a közgazdász végzettségűek (tehát azok a szakok dominálnak, amelyeket magyarul, vagy részben magyarul lehet hallgatni Vajdaságban).

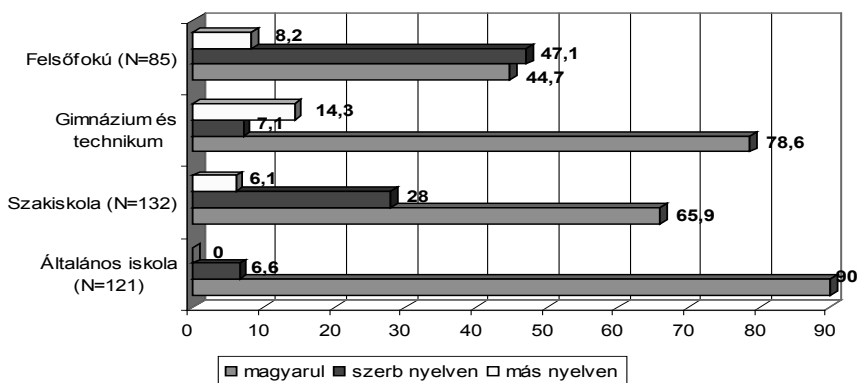
Ezek szerint a fiatalok mindenképpen szeretnék felsőfokú végzettségre szert tenni, de ez számukra csak abban az esetben érhető el, ha anyanyelvükön tanulhatnak (vagy részben, vagy teljes egészében). A *környezetnyelv (szerb) nem kielégítő ismerete*¹⁵ egyszerűen kiszorítja őket a felsőoktatási intézmények államnyelven kínált programjaiból. Tehát a vajdasági magyar fiatalok tipikus karrier-útjainak alakulása egyértelműen kapcsolatba hozható a jellegzetes nyelvtudás-típusokkal.

Gábrity (2007) empirikus kutatásai szerint a *sikeres karrier* feltételezi: az anyanyelv és az államnyelv kitűnő (jeles) ismeretét, továbbá egy idegen nyelv közép vagy felsőfokú, és a második idegen nyelv „jó” ismeretét. Az anyanyelvüket jól, az államnyelvet elégségesen és egy idegen nyelvet középfokon ismerő vajdasági fiatalok *középszerű karriert* futnak be. *Sikertelen szakmai előrehaladás* nehezíti azon fiatalok helyzetét, akik keverik a két állandó használatban levő (magyar és szerb) nyelvet, és gyengén, infunkcionálisan rendelkeznek egy idegen nyelvvél.

¹⁵ A Mozaik 2001-es kutatás során a vajdasági (magyar) fiatalok a „jól beszélt” nyelvek kategóriájában, magukat legtöbbször a szerb nyelv mint környezetnyelv után az angol, majd a német nyelvhez sorolták. A *fiatalok 79%-a beszéli jól a környezetnyelvet*. Erős regionális alapokon létrejövő egyenlőtlenségek határolják be a környezetnyelv ismeretét (tömb – szórvány). Nem tanul meg minden magyar fiatal szerbül. Mindezek a „nyelvi barrikádok” a fiatalok érvényesülési esélyeit korlátozzák, és növelik az esélyegyenlőtlenséget. Angolul 22%-uk, míg németül mindössze 6%-uk beszél jól. Más idegen nyelvek, mint pl.: olasz, francia, spanyol, orosz részaránya igen alacsony. Mozaik, 2001. Magyarságkutató Tudományos Társaság archívuma.

11. ábra:

A tanyelv és a legmagasabb iskolai végzettség közti összefüggések a magyar lakosság körében



Forrás: Kárpát Panel 2007.

A nyelvismeret fontossága – legyen szó bármilyen összetételű, vegyes, vagy etnikailag homogén környezetről – megkérdőjelezhetetlen. Az etnikai környezet sajátosságai egyfelől megkövetelik a környezeti nyelv ismeretét (amely nem kötelezően az anyanyelv) a társadalmi kommunikáció megteremtése miatt, mert ezáltal az érdekérvényesítés, az egyén érvényesülése valósul meg. Ugyanakkor a társadalom „nyitottsága” újabb és újabb lehetőségeket kínál az egyének számára az önmegvalósításra egy globális, „soknyelvű”, multietnikai szinten.

A délvideki magyarságot is kifejezetten érintő további egyenlőtlenség, a felsőoktatási intézmények területi koncentráltságából adódik. A vajdasági régió felsőoktatására jellemző az intézmények tartományközpontban történő koncentrálttsága, a régió északi részének marginalizálódása. Az Újvidéki Egyetem 70,3%-ban, míg Szabadka csak 17,7%-ban tud hozzájárulni a felsőoktatási hálózat kapacitás-megosztásához. A Szerbiában tanuló magyar hallgatók fele Szabadkán tanul (46,05%-a), majd 6,49% Nagybecskerekén, 6,14% Zomborban, és Újvidéken 40,48%. A többi, kihelyezett tagozattal működő vajdasági kisvárosban (Nagykikinda, Fehértemplom) számuk elenyésző, 1% alatti.

Az Észak-Bácskában működő néhány kar tömöríti szinte teljes egészében a vajdasági magyar elit felnövekvő generációit. Az in-

tézményi megoszlás is nagymértékben hozzájárul a felszínre kerülő képzettségbeli, regionális egyenlőtlenségek kialakulásához, és a délvidéki magyarok „kényszerű” iskolaválasztásához.

> A vajdasági magyar szórvány lehetőségei a mezőgazdasági oktatásban

A szórványban élő vajdasági magyar nagy része jellemzően mezőgazdasági termelésből él, és nagyon kis részük lakik nagyvárosokban. A kötődésük a faluhoz, a mezőgazdasághoz kifejezett, mivel ezzel tudják eltartani családjukat. Amennyiben van is a család valamelyik tagjának más állása, akkor is valamilyen formában másodállásként műveli a családi birtokot, amelyen további árbevételt tud megtermelni.

Az előzőekből kifolyólag, ha a vajdasági magyar szórvány oktatásáról beszélünk, nem szabad megfeledkeznünk a mezőgazdasági oktatásról, mivel ez az a bevételi forrás, amellyel a lakosság nagy része rendelkezik, ami az egzisztenciájuk jelentős részét biztosítja.

A mezőgazdasági oktatás, továbbképzés, folyamatos ismeretterjesztés csak megfelelő mezőgazdasági irányítási modell keretében képzelhető el. Ezzel kapcsolatban célszerű felderíteni, hogy a mezőgazdasági oktatás, továbbképzés milyen célokat fog szolgálni adott irányítási modellben. Csak az agrobiznisz irányítás teljes rendszerével, működési szükségleteivel és fejlesztési céljaival összhangban lehet értelmezni az oktatás, továbbképzés, felnőttképzés rendszerét.

Abból kell kiindulni, hogy az agrobiznisz egy hatalmas és összetett rendszer, melynek irányítása kimondottan nehezen megoldható feladat. Ezt a feladatot csak jól képzett emberek, szakemberek, menedzserek, farmerek tudják ellátni, aminek letéteményese az oktatás. Az agrobiznisznek mint rendszernek, tehát egyik fontos alrendszere az oktatás, továbbképzés. Kézenfekvő, hogy ez az alrendszer a rendszer működtetésében a legfontosabb elemnek, az embernek a továbbképzését, felkészítését célozza, ami végeredményben a rendszer működésének, hatékonyságának a legfontosabb letéteményese.

Ez a probléma nem oldható meg csak az iskolarendszeren keresztül, mert a szakemberképzésen túl, nagyon fontos a folya-

matos továbbképzés, a szakmai ismeretek terjesztése, amiben a külföldi tapasztalatok szerint, a szaktanácsadás szerepe kiemelkedően fontos. Alapjaiban rajtuk nyugszik a farmerek továbbképzésének szervezése, amiben az iskolarendszerben működő oktatók is fontos feladatokat vállalhatnak fel.

Az előzőek értelmében a felvetett kérdéskört az agrobiznisz keretében kell vizsgálni, egyik oldalról az iskolarendszer szempontjából, mivel ez a rendszer képezi az oktatás és kutatás, tehát a tudásbázis alapját. Másik oldalról a folyamatos felnőttképzést, továbbképzést és ismeretterjesztést a szaktanácsadás prizmáján keresztül kell vizsgálni.

A mezőgazdaság oktatása a szórványban kettős kérdést vet fel: az anyanyelvi oktatás érdekében el kell hagyni a szülőföldet, és a tömbbe kell költözni, vagy pedig fel kell készülni a többség nyelvén való oktatásra. Ha ezeket a kérdéseket jobban körüljárjuk, akkor láthatjuk, hogy egyik sem ideális megoldás, de sajnos a szórványban nincs meg a lehetőség az anyanyelvi szakoktatásra, amikor sok esetben az alapfokú oktatás is csak nagy nehézségek árán biztosítható.

> A vajdasági mezőgazdasági oktatás

A mezőgazdasági oktatás vizsgálatokor feltétlenül célszerű számba venni az újvidéki Mezőgazdasági Kar és Észak-Vajdaság területén dolgozó egyetemi kihelyezett tagozatok és középiskolák működését, és a civil szervezetek által szervezett továbbképzéseket, szemináriumokat, tanfolyamokat, valamint a szaktanácsadói hálózat működését, mind a felnőttoktatás alapvető intézményét. Mivel a szórványtelepülések közelében nem, vagy csak korlátozottan nyílik mód a magyarnyelvű mezőgazdasági oktatásra, ezért elemzés alá vesszük a tömbben működő mezőgazdasági iskolákat is, az iskolarendszer minden szintjén.

> Mezőgazdasági Kar – Újvidék

Az újvidéki Mezőgazdasági Kar az Újvidéki Egyetem egyik legrégebben alapított kara, alapításának oka a vajdasági mezőgazdaság szerepe, fontossága volt. A kar törekszik teljes mértékben fedni a mezőgazdaság kutatási és oktatási szükségleteit, ami az

akkreditációs dokumentáció szerint felsorolt működő departmanok és azok első szintű szervezési aleggységekre bontásából is látszik.

A departmanok, és azok szervezeti aleggységeinek száma mutatja, hogy a kar struktúrája nagyon fejlett és világos munkamegosztásban dolgozik. A tanszékek szervezik, és valósítják meg az oktatást, a kutatóintézetek végzik a kutatási feladatokat, a laboratóriumok a kutatások, vizsgálatok technikai feladatait, a mintabirtokok a terepi kísérleteket, fajta kísérleteket és a szakmai bemutatókat látják el, míg az egyéb szervezési egységek elsősorban a tudástranszfert végzik. Az egyetemi oktatásban és kutatásban 85 egyetemi tanár, 19 rendkívüli egyetemi tanár (vanredni profesor), 21 docens és 39 tanársegéd vesz részt, az akkreditációs dokumentáció szerint.

Az oktatás elsősorban akadémiai és szakmai tanulmányokra oszlik, majd szakmai szintekre. Az alapszint, vagyis 1. fokozat lehet akadémiai és szakmai is. Az alapszintű akadémiai tanulmányok 8 félévig tartanak, 240 kreditet jelentenek, és bachelori (inženjer poljoprivrede) cím elérését jelentik. Az alapfokú szakmai tanulmányok 6 félévig tartanak, 180 kreditet jelentenek, és szakmérnöki cím elérését jelentik. A második szint – fokozat – is tagolódik, tovább növeli a választás lehetőségeit. Az akadémiai tanulmányok, vagyis master fokozat megszerzéséhez az alapfokú akadémiai tanulmányokat befejezett hallgatóknak még 60 kreditet kell teljesíteni két félév alatt, és master, illetve diplomás mezőgazdasági mérnöki fokozatot nyernek. Az állatgyógyászati szakon ettől eltérően 90 kreditet kell teljesíteni 3 félév alatt az állatorvosi fokozatért.

Ha alapfokú akadémiai tanulmányok után a jelölt a speciális akadémiai tanulmányok második fokozatát kívánja elvégezni, és diplomás mérnök specialista képzést kíván nyerni, vagy speciális szakmai képzést, 60 kreditet kell megvalósítania 2 félév alatt. Az első szint alapfokú szakmai tanulmányai után a szakmérnökök is elvégezhetik a második fokozat mindhárom változatát, de annak érdekében 120 kreditet kell megvalósítaniuk 4 félév alatt.

A harmadik fokozat jelenti a biotechnikai doktori képzést, amelynek folyamán az I. és II. fokozat elvégzésével megszerzett 300 kredithez további 180 kreditet kell teljesíteni 6 félév alatt, és doktori disszertáció megvédésével kell bizonyítani a felkészültséget a kutató és oktató munkára.

A kar Statútuma és akkreditációs dokumentációja szerint a kar a következő oktatási – tudományos területeken végez szakemberképzést:

A technikai – technológiai tudományok területén:

Növénytermelés és konyhakertészet
Gyümölcsészet és szőlészet
Hortikultúra
Tájépítészet
Fitomedicina
Állattartás
Mezőgazdasági technika
Biotechnika és menedzsment
Vízügy és mezőgazdasági vízhasználat
Általános tanulmányok
Környezetvédelem

Társadalmi és humán tudományok területén:

Agrárökonómia
Agroturizmus és vidékfejlesztés

Gyógyászat:

Állatgyógyászat

A Statútum 66. pontja szabályozza a tanulmányi programok meghatározásának részleteit. A felsorolt tanulmányi programokon belül számos szűkebb ismeret-diverzifikációs lehetőség létezik, mivel a választható tárgyak 15 – 20 kreditese felvétele sokféle lehetőséget rejt magában. A doktoroktatás szintjén az 50 kreditese választható tárgyak komoly témaválasztási lehetőségeket jelentenek.

A Statútum 69. pontja a szerb nyelvet határozza meg az oktatás nyelveként, és elvben lehetővé teszi az oktatás egyes részeinek megszervezését a kisebbségek nyelvein is, ha megkapta a jóváhagyást, és akkreditálva van. Ismerte az eddigi gyakorlatot, feltételezhető, hogy a továbbiakban is hiányozni fog valamilyen feltétel ennek gyakorlati alkalmazásához, és tovább sem lesz oktatás kisebbségi nyelven. Ehhez hasonlóan az idegen nyelvű oktatás sem került szabályozásra. Az idegen nyelvű oktatásról csak a doktori disszertáció védelme kapcsán van rendelkezés.

Az egész életen át tartó tanulás külön alcím alatt jelenik meg, de csak egyetlen pontban, a 65.-ben szabályozzák elvi alapon.

Ennek értelmében a fakultás szervezhet, megvalósíthat szakmai továbbképzési programokat egy éves terjedelemben. E továbbképzések hallgatói nem élveznek egyetemista státust, nem élvezhetnek egyetemista kedvezményeket, csak bizonylatot kapnak az elért eredményekről, de a sikeres vizsgákkal kreditek is járnak, amelyek elismerésre kerülhetnek, ha beiratkoznak más oktatási program elvégzésére.

Könnyen belátható, hogy az újvidéki egyetemi kar komoly oktatói kutatói kapacitás, amely a szakemberek képzésében, továbbképzésében, a szaktanácsadók folyamatos képzésében döntő jelentőséggel bírhat, mert a tudásháló legnagyobb oktatói, kutatói kapacitásával rendelkezik és a legfontosabb információ forrás lehet a szaktanácsadás folyamatos működésében.

> Felsőoktatási kihelyezett tagozatok Észak-Vajdaságban

A felsőoktatási kihelyezett tagozatok akkreditált főiskolai programok alapján működnek, de alig rendelkeznek saját oktatói káderrel. A Budapesti Corvinus Egyetem Zentán működő felsőoktatási központja 70 külső munkatárssal két kihelyezett tagozat feladatait látja el, amiből csak egyik a mezőgazdasági, illetve keréscsere vonatkozású.

A Topolyán működő Megatrend szakosított tanulmányok központja 19 állandó munkaviszonyú és 27 külső munkatárssal látja el feladatait, de az állandó munkaviszonyban lévő oktatók munkája a belgrádi központ és 5 kihelyezett központ között oszlik meg.

A főiskolai kihelyezett tagozatok az akkreditált programok keretében a tandíjat fizető hallgatók oktatását szolgálja. Az oktatók nagyobb része nyugdíjas, vagy más foglalkozási körben dolgozó, megfelelő tudományos fokozattal rendelkező szakember, úgynevezett tiszteletdíjas előadó.

E tagozatok nem rendelkeznek szabad kapacitásokkal egyéb programok tervezésére és megvalósítására. Tapasztalataikkal és szervezőképességükkel számolni lehet egyéb olyan programok megvalósításában, amelyekbe bevonhatják a külső munkatársakat, de nem igényelnek tangazdaságot, tanműhelyeket és laboratóriumokat.

> Esettanulmány – kertészmérnök-képzés magyar nyelven

A szórványléttel rokonítható a „szigetként” működő termelő szakmával foglalkozó magyar ajkú felsőoktatási intézmény, amely a Budapesti Corvinus Egyetem kihelyezett tagozataként működik. A szórványból a Tisza-mentén középiskolai képesítésüket megszerző tanulók, sok esetben (a lehetőségek hiányában) ezen az egyetemi képzésen folytatják tovább tanulmányaikat. A képzés számos regionális hasznosulási tényező miatt fontos, amit a 15 éves fennállása, mintegy 300 diplomása is bizonyít.

Vajdaság, akárcsak Magyarország ökológiai és ökonómiai adottságai, kiválóan alkalmasak a mezőgazdaság három fő ágazatának (gabona, állattenyésztés és a kertészet) művelésére. Az EU-csatlakozás előtt a hagyományos gabona – hús vertikumra épült mezőgazdaságon belül a múltban is magas színvonalon művelt kertészet új, a korábnál nagyobb szerephez jut. A kertészet mezőgazdaságon belüli szerepét alátámasztják mind a termelési, mind az exportárbevételi adatok. Vajdaságban a kertészet adja a teljes mezőgazdasági termelés jelentős részét. A kertészetben rejlő magasabb árbevételi lehetőségek, és az ehhez társuló kézimunka igény az egyik legjelentősebb munkahely teremtő, és ez által vidékmegtartó ágazat.

Az új típusú végzettséggel rendelkező kertészmérnököknek várhatóan a következő kihívásoknak kell megfelelniük:

- A korábban meghatározó jellegű, állami és szövetkezeti tulajdonra alapozott, nagyüzemi kertészeti termelés helyett a jövőben a családi gazdaságok, kertészeti kis- és középvállalkozások, kertészettel foglalkozó egyéni gazdálkodóihoz hasonlóan az alap egyetemi (BSc) végzettségű szakemberek képzését kívánja meg.
- Már a közeljövőben fokozottan előtérbe kerül az egészséges életmód, az emberi egészségre ártalmatlan élelmiszerek termelése. Felértékelődik a helyben történő munkavégzés, a nyers és késztermékek szállítási pályája lerövidül. A biotermékek termelése megköveteli a kertészeti termelésben, elosztásban (logisztikai rendszerében), az európai és szerb jogi és szabályozási rendszerében jártas kertészmérnökök képzését és közreműködését.

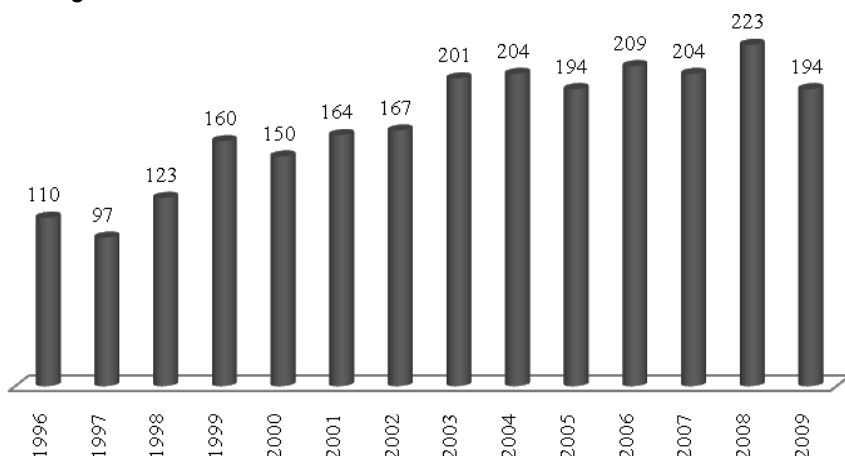
- A kertészet, mint a lakosság falun, illetve vidéken tartásának egyik lehetséges eszköze, sajátos munkaerő-piaci, ill. szociálpolitikai feladatot is jelent.

A kertészmérnöki szakképzettséggel rendelkező végzettek fő elhelyezkedési területei az egyéni gazdaságok. Fontos munkaterülete lesz a végzetteknek a kertészeti termeléssel és forgalmazással kapcsolatos szakigazgatási feladatokban, továbbá a szakmai testületek, a megerősödő kutatóintézetek, valamint az ezekhez kapcsolható szaktanácsadó hálózatokkal kialakuló közreműködés is.

A kertészeti termelés nagy részét Szerbiában is a kisüzemi termelés adja, hiszen a megtermelt javak 80-85%-a kisgazdaságokból, kisegítő és családi gazdaságokból, illetve melléktevékenységként végzett termelésből származik. Ez a jelenlegi helyzet várhatóan a jövőben sem fog megváltozni, meghatározó lesz a kertészeti termeléssel foglalkozó gazdaságoknál a néhány hektáros, néhány tízhektáros üzemméret, melyek szövetkezetekbe szerveződve végzik munkájukat. Ez jellemző a vajdasági magyarság rurális életvitelére, szórványban, tömbben egyaránt. Ezek alapján az ágazat egyre több jól képzett szakembert fog igényelni, melyek képzésére fel kell készülni. A kertészmérnök képzés – az elmúlt tizenöt év távlatában – megdulázódott a zentai kihelyezett tagozaton. Minden évben 20-30%-os túljelentkezés van a támogatott 60 hallgatói helyre.

12. ábra:

A hallgatói létszám alakulása 1996-2009 között



Forrás: Kihelyezett tagozat, Zenta. 2010.

8. táblázat:

A hallgatók területi megoszlása

Körzet	Község	Település	Hallgatók*
Észak-Bánát	181		
	Magyarkanizsa		79
		Magyarkanizsa	26
		Oromhegyes	7
		Martonos	6
		Horgos	17
		Orom	12
		Völgyes	1
		Ilonakertváros	2
		Tóthfalu	2
		Kispiac	3
		Adorján	3
		Zenta	
	Zenta	42	
	Bogaras	3	
	Tornyos	3	
	Felsőhegy	9	
	Ada		31
	Ada	25	
	Törökfalva	1	
	Mohol	5	
	Törökkanizsa		3
	Törökkanizsa	2	
	Majdán	1	
	Csóka		10
	Csóka	5	
	Padé	2	
	Jázovó	3	
	Nagykikinda		1
	Szaján	1	

Észak-Bácska	97		
	Szabadka		54
		Szabadka	28
		Csantavér	2
		Palics	8
		Hajdújárás	8
		Bácsszőlős	3
		Ludas	3
		Kelebia	2
	Topolya		39
		Topolya	24
		Pacsér	2
		Bácskossúthfalva	9
		Zentagunaras	2
		Gunaras	1
		Kisbelgrád	1
	Kishegyes		4
		Kishegyes	1
		Bácsfeketegy	3
Nyugat-Bácska	9		
	Zombor		4
		Doroszló	1
		Nemesmiletics	1
		Telecska	2
	Apatin		4
		Szilágyi	1
		Bácskertes	3
	Hódság		1
		Gombos	1
Közép-Bánát	10		
	Nagybecskerek		4
		Nagybecskerek	4

	Magyarcsernye		3
		Magyarcsernye	3
	Begaszent- györgy		3
		Torda	3
Dél-Bácska	36		
	Óbecse		27
		Óbecse	10
		Péterréve	14
		Bácsföldvár	3
	Szenttamás		2
		Szenttamás	2
	Temerin		4
		Temerin	4
	Újvidék		3
		Újvidék	2
		Csenej	1
Összesen:			333
* Diplomát szerzett halgatók és aktív hallgatói státussal rendelkezők			

Forrás: Kihelyezett tagozat, Zenta. 2010.

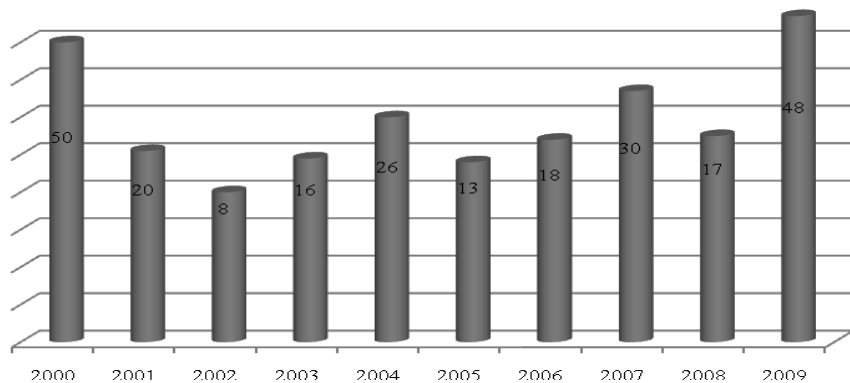
A tanulók 54 településről, (dominánsan a tömbből – Magyar-kanizsa, Zenta, Szabadka, Topolya) érkeztek, melynek körülbelül 25%-a szórvány. Itt is kifejezésre jut, hogy a diákok lehetőségeikhez mérten, és a felsőoktatási kínálattal összhangban a földrajzilag közeleső képzéseket választják. Sokszor meghatározó a képzés tannyelve is. Így az esettanulmány tárgyát képező Zentai kar is fontos szerepet tölt be a szórványból érkező hallgatók szakmai karrierjének egyengetésében.

Az ide érkező hallgatók általában 4-4,5 átlageredménnyel jönnek, gyakran olyan családokból, ahol már tapasztalatokkal is rendelkeznek a kertészettel, mezőgazdasági termeléssel, állattenyésztéssel kapcsolatban. A hallgatók sok nehézségbe ütköznek a tanulmányok folyamán. Alapjában véve az érdeklődés az esetek nagy többségében kifejezett, mégis a lemorzsolódás általános

jelenség. 1996-2006 között állami támogatásra felvett átlagos évi 60 tanulóból 2009-ig 246-an szereztek diplomát. A tanmenet szerinti diplomázás alacsony, az utolsó éves hallgatók mintegy 50%-a diplomázik a befejező évet követően. Számolva a késéssel diplomázókkal is, a lemorzsolódás körülbelül 60% (13. táblázat).

13. ábra:

Diplomát szerzett hallgatók (2000-2009)



Forrás: Kihelyezett tagozat, Zenta. 2010.

Az interjúalanyok elmondásai szerint a végzett hallgatók 50%-a helyezkedik el a szakmában, majd 20%-uk saját vállalkozásba kezd, míg a fennmaradó részarányt képviselő hallgatók egy része továbbtanul, önkormányzatoknál helyezkedik el (falugazdász-háló), vagy nem tud a diplomájával mit kezdeni.

A hallgatói kör kb. 10%-a idősebb korosztályból származó, másik 10% 2-3 éves kihagyás után folytatja tanulmányát, míg a hallgatók 80%-a frissen érettségiző, a környék középiskoláiból. Az intézmény a Corvinus megbízásából 2005-ig végzett munkaerő-piaci monitoring-feladatokat, az utóbbi években ilyen felmérések nem készültek (3. táblázat egy ilyen monitoring eredményeket szemléltet). A munkaerő-piaci monitoring során megállapítást nyert a tény, hogy a diplomázott hallgatók között a munkanélküliségi arány alacsony, mindössze 6%, aminek alapján a munkaerő-piaci érvényesülés pozitívnak mondható. További kutatások elvégzése volna szükséges a diploma valódi piaci értékének (szubjektív megítélés) bemutatásához, a diplomával rendelkező foglalkoztatott, vagy éppen munkát kereső, vagy a saját bizniszben tevékenykedő kertészmérnökök körében.

9. táblázat:
Munkaerő-piaci monitoring, 2005

Kertészmérnöki szak	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004
Diplomázók száma	20	8	16	26
Szakmájában elhelyezkedők	9	4	4	8
Szakmán kívül elhelyezkedők	6	2	4	8
Munkanélküli	1	0	2	1
Egyéb	4	1	5	7
A diplomázók közül a munkavállalók	15	7	9	16
%	75%	88%	56%	62%
Ebből szülőföldön	15	6	8	2
Ebből Magyarországon	0	1	1	0

Forrás: Kihelyezett tagozat, Zenta. 2010.

A diplomahonosítás sok esetben problémát jelent, de a kihelyezett tagozat és a közművelődési intézet közbenjárásának köszönhetően a kertészmérnökök számára akadálymentes.

10. táblázat:
Diplomahonosítás

Kertészmérnöki szak	Diplomázók száma	Honosítást kérelmezők száma	Ebből sikeresen diplomát honosítók száma	Hányan kérték az intézmény közbenjárását
2001/2002	20	19	19	19
2001/2002	8	5	5	5
2002/2003	16	12	12	12
2003/2004	26	15	15	15
2008/2009	48	37	37	37

Forrás: Kihelyezett tagozat, Zenta. 2010.

A (kizárólagos) magyar nyelvű felsőoktatás a Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar (MTTK) és a Corvinus Egyetem zentai kihelyezett tagozatán valósul meg a Délvidéken. A nyelvi párhuzam megvonása mellett, a két intézmény közötti különbség jelentős. Az MTTK hosszú önállósulási törekvéseivel hazai felsőoktatási intézményi privilégiumokat vívott ki magának, míg a kihelyezett tagozat önálló (a Magyar Állam által támogatott) „szigetként” van jelen a Délvidék felsőoktatási közegében.

A kihelyezett tagozat működtetésére vonatkozó „bizonytalanságok” okai, problémái:

- Támogatások hiányában a piac és versenyképes képzés működtetése bizonytalan, teljes egészében az érdekeltek anyagi helyzetétől, fizetési képességétől függ.
- A szociális feladatok ellátása nem biztosított a piaci alapokra helyezett intézményben.
- A sok bizonytalanság csökkentése érdekében az iskolavezetés a kényelmi zónáját a politikai neutralitás köré szervezi, és a biztos magyarországi támogatás mellett teszi le voksát.
- Bizonytalanság mellett érveket jelenthet, hogy az önálló intézménynek több pénzre lenne szüksége a színvonal tartásához, emeléséhez.
- Bürokratikus és klientista külső szemlélet jellemzi a kihelyezett tagozat honi minősítését. A szerb – magyar minisztériumi illetékességek közös álláspontja biztosíthatna önállóságot, hosszútávon elfogadható alapot az iskolavezetés számára.
- A megoldandó feladatok nagyobb eredményességéhez, hiányzik „a magyar összefogás” is az iskolavezetés véleménye szerint.
- A tiszta magyar nyelvű képzés nem illeszkedik a multietnikus egyetemkonceptióhoz. Hiányoznak a szerb nyelvű konzultációk, felnőttképzés vegyes nemzeti auditóriumnak stb.).

A mostani kihelyezett tagozati forma nem alkalmas egy önálló egyetem létrehozása során önálló kari tevékenységek ellátására. Egyrészt, a helybeli, konzultációkat vezető tanárok közül mindössze kettő tudományok doktora, és egy tanár rendelkezik magiszteri fokozattal. Amennyiben a jövőben nem történik megfelelő kezdeményezés a tanári kar kialakítására, nem várható el a kihelyezett tagozat esetében az önállósulás, önálló akkreditáció. Másrészt, a

politikailag neutrális intézményirányítás (a maga becsületességével és szakmaiság megőrző mivoltával) sem hozhat sikereket a közép-kelet európai átpolitizálódott felsőoktatási közegben. Bármennyire is erkölcstelennek tűnhet a kijelentés, mégis a fejlődéshez, forráskiterjesztéshez szükség van a politikára a kisebbségi felsőoktatási intézmények esetében. A politikailag neutrális iskolavezetés nem számíthat a magyarországi támogatásokon kívül azokra az anyagi támogatásokra, amelyeket a Vajdaság Autonóm Tartomány (mint a felsőoktatás finanszírozásáért felelős szerv), illetve a Magyar Nemzeti Tanács (kisebbségügyek) nyújthatna.

A hallgatói létszám megduplázódott tizenöt év alatt, ami bizonyítja, hogy a kihelyezett képzésre szükség van! A kihívásokra, azonban válaszolni kell. A „sok diplomás kertész” vádra válaszolva egy flexibilis és a munkaerő piaci érvényesülést biztosító „színes” palettával kell az anyaországi kihelyezett képzést folytatni Vajdaságban. Évente nem ismétlődő képzéseket kell megszervezni. Ha nagyobb lenne a szakmai kínálat, valószínűleg több szakon oszlana meg a hallgatói létszám.

Nem szabad szem elől téveszteni, hogy az állami egyetemekről, nyelvtudás hiányában „kirostálódó” vajdasági magyar hallgatók nagy része az Észak-vajdaságban működő, valamelyik magánegyetemen tanul tovább. Mivel a magánképzésekben működtetett képzési kínálat is gyér, a magyar hallgatók „kudarckerülő” magatartással, anyagi és egyéb tényezők függvényében a szerény kínálatból válogatnak, sokszor nem a tehetségüknek, vágyaiknak megfelelően. (Külön kutatás során érdekes volna megvizsgálni a kihelyezett tagozatra érkező új hallgatókat, és a középiskolai végzettségük közti összefüggéseket. Felül kellene vizsgálni, hogy milyen arányban jönnek mezőgazdasági végzettségű, illetve gimnáziumot végzett fiatalok, és mennyi a „pályatévesztők”, „pályakeresők” száma (nehezen idomítható középiskolai tudással, pl. egészségügy, közgazdaságtan, gépészet stb.). Megítélésünk szerint az arány cca. 50:50%).

Mivel a szerbiai felsőoktatási törvénnyel összhangban, kihelyezett tagozatot nem lehet akkreditálni, a hazai akkreditálás feltétele lenne a tanári gárda biztosítása. Sajnos a kertészmérnök képzés folytonosságát és egyben önállósulását biztosító hazai tanári gárda kinevelése nincs megtervezve és nem szisztematikus. Ugyanakkor a magyarországi felsőoktatási akkreditáció megszerzését, csak magyarországi tanerővel lehet elképzelni.

Ebben nyilvánul meg a finanszírozás fontossága. Amennyiben a finanszírozási feltételek (normatív finanszírozás) biztosítottak és biztosak lennének, számolni lehetne a szükséges munkaerő biztosításával. Amennyiben többnyire külső források bevonására van szükség, a bizonytalanság miatt nem várható el az akadémiai elit-toborzás és motiváltság. A finanszírozás kérdése azért is fontos, mert Vajdaság AT esete specifikus abban, hogy a területén alapított intézmények működtetését a tartományi költségvetésből biztosítják. Ha ez biztosítva lenne, a magyar állam oktatásfejlesztési támogatása a minőséget szolgálná.

> Magyar nyelven is oktató mezőgazdasági szakközépiskolák Vajdaságban

A szórvány szempontjából legjelentősebb mezőgazdasági iskola a Futaki Mezőgazdasági Középiskola, ahol 2005 óta magyar nyelven is tanulhatnak a dél-bácskai és szerémségi szórványból származó magyar tanulók. A futaki középiskolában hosszú folyamatnak kellett lejátszódnia, mire 2005-ben az újvidéki Szülők Fóruma szervezetnek sikerült kijárnia a Tartományi Oktatási Titkárság segítségével, hogy megnyíljon az első magyar osztály. Az adminisztratív akadályok leküzdése után a szülők idegenkedése miatt majdnem meghiúsult az osztály megnyitása, de végül is összejött a kellő számú gyerek az osztály megnyitásához.

Az Újvidéktől 11 km-re fekvő Futakon hatvanegy évvel ezelőtt alapították meg a mezőgazdasági iskolát. Az iskola az egykori Hadik grófság területén található, és főépületeként a grófság néhai kastélyát használja. A birtokhoz egy hatalmas park is tartozott, amely ma az iskola környezetét, hangulatát és arculatát jelentősen meghatározza. A parkban még öt kisebb épület helyezkedik el, amelyekben az elméleti órák folynak.

A Futaki Mezőgazdasági Középiskola az ország egyik legjobban felszerelt ilyen jellegű intézménye saját tangazdasággal, és sokéves oktatási háttérrel, valamint jó hírnévvel. Európai viszonylatban is szinte egyedülálló iskola, hiszen itt a mezőgazdaság mindegyik ágazatából elméleti tudást és gyakorlati jártasságot szerezhhetnek a tanulók. Az állattenyésztéstől kezdve a növénytermesztés, növényvédelmen keresztül a gyümölcsészetig.

A 2009/2010-es iskolaévben nyílt meg a halászat, vadászat és a szőlőtermesztői irányzat. Az iskola 160 hold földdel, 10 hold

erdővel, 10 traktorral és egyéb mezőgazdasági gépekkel és eszközökkel, gazdag, változatos jószágállománnyal (sertésekkel, juhokkal, kecskékkal, tehennel, lovakkal, nyulakkal) az erdőkben élő kb.60 madárfajjal új tornateremmel, és két diákothonnal rendelkezik, amelyben bennlakást és teljes ellátást kaphatnak azok a diákok, akik a vidékről érkeznek.

Az intézmény hatékony támogatást kap az államtól, legutóbb például egy 20 ezer eurós jószágátáp készítő pótkocsit kapott a Tartománytól, amely a jószágátárhoz szükséges kész tápanyagot szolgáltatja. Az iskola állatorvosi központként is működik Futakon. Egyedülálló lehetőségei miatt az iskolába Zomborból, Topolyáról, Kanizsáról (tehát olyan helységekből, ahol működik Mezőgazdasági iskola), Tordáról, Szenttamásról, Temerinből és más távolabbi helységekből is érkeznek tanulók.

Az elmúlt években minden évben nyílt magyar tannyelvű tagozat az iskolában, mezőgazdasági technikus szak keretein belül tanulhatják a magyar anyanyelvű diákok a mezőgazdaság alapjait. E szak mellett az iskolában még mezőgazdasági gépszerelő, állatorvosi technikus, kertészeti technikus, állatgondozó technikus szak nyílik négy éves képzésen, valamint kertész és mezőgazdasági gépkezelői szak, hároméves képzésen. A folyamatos diák érdeklődésnek köszönhetően minden évben új osztály nyitását tervezik, amellyel biztosítva van a dél-bácskai szórványban élő magyar diákok anyanyelvi oktatása.

A középiskolában a 2009-es tanévben érettségiztek az első magyar negyedik osztályosok, akik közül többen jelentkeztek az Újvidéki Egyetem Mezőgazdasági Karára. Ez a tendencia egyébként is megfigyelhető az iskolában. Nem csak a magyar nyelven tanuló diákok, hanem a többségi nemzet képviselői közül is igen magas azok száma, akik továbbtanulnak vagy a mezőgazdasági vagy pedig az állatorvosi karon.

Ebben az iskolában a legnagyobb probléma a magyar nyelvű tankönyvek hiánya, ezt hasonlóan a többi iskolához a szerb nyelvű könyvek lefordításával próbálják orvosolni, ehhez viszont külön pénzügyi támogatásra van szükség, amelyet csak pályázati úton tudnak megvalósítani. Az iskolakönyvtárban körülbelül 1500 magyar nyelvű könyv található.

Az iskola kiemelt előnye, hogy saját diákothonnal rendelkezik, amelyben 200 fő számára (100 lány és 100 fiú) tudnak szállást és iskolán kívüli, de a szakmához kapcsolódó foglalkozásokat nyújtani.

tani, ami a távoli szórványból érkező diákok számára is lehetőséget teremt az anyanyelvi oktatásra.

A futaki Mezőgazdasági Középiskola és Diákotthon a harmadik középiskola az országban, amely ECDL (European Computer Driving Licence) – vizsgaközpontként működik. A tanulók a számítástechnikai tantárgy mellett választhatják ezt a – nemzetközileg elismert – képzési formát is, amelyet itt anyanyelvükön is elvégezhetnek. Az ECDL az Európai Unió által támogatott, egységes európai számítógéphasználói bizonyítvány, amely nem elsősorban az informatikai, hanem a felhasználói ismereteket, az informatikai írástudás meglétét hivatott igazolni.

A futaki iskola mellett még két észak-vajdasági középiskolában tanulhatnak magyar nyelven mezőgazdasági ismereteket a diákok: a topolyai és a magyarkanizsai mezőgazdasági középiskolában. A szórvány szempontjából egyik iskola sem nyújt nagyobb segítséget. Távol esnek a szórvány vidékektől és mindenképpen kiszakadást jelentenek a megszokott családi környezetből, így csak érintőlegesen foglalkozunk velük, hiszen az alapvető feladatok a tömbben élők oktatása.

A topolyai Mezőgazdasági Középiskola 5 program szerint képez technikusokat 4315 - 4542 óraszámmal, 5 program szerint képez szakmunkásokat 3275-3342 óraszámmal és 23 specialista képzési programot akkreditáltak programonkénti 960 óraszámmal. E lehetőségek a technikusok továbbképzési lehetőségét célozzák, de csak 11 nevezhető mezőgazdasági, míg 12 feldolgozóipari szakmának.

A jelenleg működő (államilag elismert) képzési tevékenységek a következők:

Mezőgazdasági technikus,
Kertész technikus,
Állategészségügyi technikus,
Mezőgépezés technikus,
Kertész-virágkertész,
Élelmiszerkészítő,
Mezőgép kezelő, szerelő

A magyarkanizsai Beszédes József Mezőgazdasági Középiskola programja némileg eltérő. Egyébként a kanizsai iskola is kérheti a topolyai mezőgazdasági iskolában felsorolt akkreditált

oktatási szakok jóváhagyását és működtetését, ha a környező mezőgazdaság igényei úgy kívánják.

Mindkét középiskolának megvannak a lehetőségei ugyanezekre a szakmákra felkészítést szervezni, és vizsgáztatni magánhallgatók (levelező hallgatók) csoportjait is.

A mezőgazdasági középiskolák nagyobb létszámú oktatói káderrel rendelkeznek (Topolya 78, Kanizsa 66 – vagyis összesen 144), amelyek az általános tantárgyak és a szaktantárgyak széles skálájával fedik le a középszintű oktatást, és ilyen értelemben komoly lehetőséget jelentenek.

> A mezőgazdasági civil szervezetek által végzett felnőttképzés, továbbképzés

A mezőgazdasági civil szervezetek a 2000-es évek elejétől kezdtek alakulni, és legelső feladatuknak a mezőgazdaságban dolgozó kistermelők továbbképzését tekintették. E szervezetek felismerték, hogy a továbbképzés, az egész életen át való tanulás az, ami a mezőgazdaságot és az egyes termelőket az akkoriban jellemző kátyúból ki tudja húzni.

Az első lépéseket Észak-Bácskában tették, majd ezek hatására szinte az egész tartományban megindultak azok a jellemzően téli időszakban (amikor a termelőknek nincs termelő munkájuk) szervezett előadások, amelyeken az új technológiákról, irányzatokról, eszközökről, fajtákról, betegségekről tartottak előadásokat gyakorló kutatók, vagy mezőgazdászok, vagy pedig valamely gyártó cég képviselői.

Az első évek próbálkozásai után folyamatosan kezdett fejlődni a mezőgazdasági szakelőadások rendszere, melynek feladata az új és rendelkezésre álló szaktudás átadása volt a kistermelők számára. A pályázati lehetőségek megnyílásával már nem csak téli estéken szerveztek előadásokat, hanem megindult a szervezett felnőttképzés is, melynek keretében több napos, esetenként több hetes, hónapos tanfolyamokat szerveznek e civil kezdeményezések. Mindezek mellett megindult a magyarországi tapasztalatok átvételével az ezüst és aranykalászos gazdaképzés is, melyek eredményeként évente több tíz, elsősorban fiatal gazda kap ilyen oklevelet.

A képzések elsődleges problémája, hogy csak külső támogatással lehet őket megszervezni. Sajnos a mezőgazdasági terme-

lők jó részének még mindig nincs annyi tőkéje, hogy saját maga finanszírozzon egy-egy továbbképzést, így csak azokon vesznek részt, amelyek ingyenesek, vagy jelképes összegbe kerülnek. Pozitív, előremutató tény, hogy a gazdák felismerték a továbbképzés szükségességét, és ezt a gazdaszervezeteken keresztül el is érik, de abban az esetben, ha fizetni kellene érte, már nem biztos, hogy részt vennének rajta.

A rendszer fenntartásának másik legnagyobb hátránya, hogy Szerbiában jelen pillanatban nem létezik felnőttoktatási törvény. Ezért az így megszervezett képzéseket egyetlen munkahely, állami intézmény sem ismeri el, mivel nincsenek akkreditálva. Amíg a törvényt el nem fogadják, addig akkreditáltatni nem is lehet jogalap hiányában. Hasonló problémával küzd a civil kezdeményezésre kialakult szaktanácsadó hálózat is. Nem megoldott az állandó finanszírozás. Sem állami, sem tartományi források nem biztosítottak, csak pályázati pénz áll rendelkezésre, amire viszont hosszú távon nem lehet biztosan számítani.

Mindezekről függetlenül e továbbképzéseknek óriási jelentőségük van a kistermelők szempontjából, mivel az akadozó szaktanácsadás mellett ezek azok az egyedüli lehetőségek, ahol a gazdák újat tanulhatnak, új technológiákat ismerhetnek meg, hogy ezzel is növeljék gazdálkodásuk határfokát.

Az első lépések után a tömbmagyarság kiterjesztette a szórványban élőkre is a képzéseket és több éve már folyamatosan megszervezik a szórványban élők oktatását is magyar nyelven, ami a szaktudás átadásán túl az anyanyelv megőrzésében is jelentős szerepet tölt be.

A szaktanácsadás egyedüli módja magyar nyelven a szórványban, ha a tömbben élő szaktanácsadók járnak ki a szórvány településekre, és megfelelő képzésben részesítik a mezőgazdasági termelőket anyanyelvükön, mivel a szórványmagyarság körében nincsenek kisebbségi szaktanácsadók, és az ő földműves egyesületeik sem rendelkeznek megfelelő anyanyelvű szakemberekkel.

> A mezőgazdasági termelésben dolgozók képzettségi problémái

Az iskolák által kibocsátott (sokszor munkanélküli) diplomások ellenére a mezőgazdaságban a legfőbb probléma a termelők és dolgozók alacsony képzettsége. A mezőgazdaság a kevésbé pre-

ferált ágazatok közé tartozik, és aki teheti, de különösen a képzetek, máshol keresnek munkalehetőséget.

Korábbi vidékszociológiai és migrációs kutatások eredményei mutatták, hogy a mezőgazdaságból az egyéb ágazatok elszívják a képzetesebb munkaerőt. (Ez a megállapítás nem csak a családi gazdaságokra vonatkozik, hanem a nagyüzemekre is. Közismert, hogy a mezőgazdasági szakemberek számára is az jelenti a karrier pozitív alakulását, ha a közvetlen termelésen kívül talál munkahelyet.)

Ilyen feltételek mellett az ágazatban tevékenykedők képzettségi szintje közel sem kielégítő, amit egyéb célokra végzett munkaerő-piaci vizsgálataink is megmutattak. Nagyszámú képzetlen és más képzettségű ember dolgozik a mezőgazdaságban. Nem véletlen az elkeseredett agrárszakemberek megállapítása, hogy a megváltozott társadalmi-gazdasági feltételek között a mezőgazdasági középiskolát végzett diákok, a főiskolát és egyetemet végzettek elhelyezkedési lehetőségei beszűkültek, de csak kivételesen vállalják tudatosan a családi gazdaságok nyújtotta feltételek melletti gazdálkodást.

Ennek okozója a családi gazdaságok mérete és beszűkült lehetőségei is, de alapjában véve igaz, hogy az oklevéllel rendelkezők törekszenek elhelyezkedni a nagyobb termelési egységekben, vagy más munkahelyet nyújtó területeken. A nagyüzemekben, és a mezőgazdaságon kívül munkaviszonyba lépők közül a termőfölddel rendelkezők másodállásban vállalják a családi gazdaság vezetését is.

A középiskolák és a felsőoktatás eleve munkaviszonyt vállalók képzésére volt beállítva és ez még ma is döntő hatással van a tanárok, és a tanulók viselkedésére. A családi gazdaságok szükségletei kevésbé jutnak kifejezésre a képzésben.

A nagyobb termelő egységekben a mind összetettebb eszközök működtetéséhez, karbantartásához sokszor speciális képzettséget igénylő munkavállalókra van szükség. E szükségleteknek a mezőgazdasági oktatás alig tesz jelenleg eleget, és a legkülönbözőbb végzettségű (közgazdasági, informatikai, technikai stb.) munkavégzők helyezkednek el a mezőgazdaságban, vagy nyújtanak szolgáltatást a mezőgazdasági termeléssel foglalkozó vállalatoknak, családi gazdaságoknak.

A mezőgazdasági vállalatokban nagyszámú képzetlen munkaerő végzi a kevésbé összetett feladatokat továbbra is. E mun-

kavégzőknek a továbbképzési szükséglete nincs felmérve és az esetleges bekapcsolódásuk a továbbképzésbe csak egyéni ambíciók függvénye. Sokszor alapvető vállalati támogatásban sem részesülnek ilyen törekvéseik megvalósításában.

A mezőgazdaságban működő nagyszámú családi gazdaságban maradók vagy eleve nem képezték magukat a 8 osztályos iskola elvégzése után, vagy más szakmai képzésben vettek részt. Csak egy szűkebb réteg orientálódott tudatosan a mezőgazdaság felé, míg a többiek családi okokból, vagy az elhelyezkedési nehézségek miatt vállalták a mezőgazdaságot, mint „kényszerfoglalkozást”. Szinte szabály szerint az első adandó alkalommal elvállalnak bármilyen állást a nem mezőgazdasági ágazatokban, és ezzel csökkentik a családban jelentkező munkaerő felesleget, vagy a család jövedelemszerzésében a mezőgazdaság válik a pótlólagos forrássá.

Ilyen úton fokozatosan szaporodik a mezőgazdasággal másodállásban foglalkozók száma. A vegyes foglalkozásúak száma tovább fog növekedni, mert a családi birtokok mérete sokszor csak arra alkalmas, hogy pótlólagos forrását képezze.

> Néhány megoldási lehetőség

A mezőgazdaság jelenlegi állapota mellett, de tekintetbe véve a növekvő követelményeket úgy a technológiai fejlődés, mint a minőségügy és élelembiztonság terén, a mezőgazdasági felnőttképzés és továbbképzés problémáit több úton kell megközelíteni:

1. A vállalati és a magánszféra szükségleteit az emberi erőforrás menedzsment kell, hogy felmérje. A felmérés alapján ütemezze a munkaviszonyban lévők képzését, a megfelelő szakképesítés pótlólagos elérését, és az ismeretek szinten tartását a célszerű oktatási programok megvásárlásával a szakmai szervezeteken keresztül.
2. A vállalatok emberi erőforrás menedzsmentje megállapításai alapján kell előre vetíteni az általános technikus, vagy mérnöki képzés szükséges pótlását, adott munkahelyekre történő szakosítási igényeket a jobb munkahelyi megfelelés érdekében.
3. A családi gazdaságokban dolgozók számára, ha nincs technikus, vagy mérnöki képesítésük, járható útnak tűnik a gaz-

daképzés bevezetése. A gazdaképzés a fejlett országokban is párhuzamosan működik a technikumokkal és főiskolai képzéssel, de Magyarországnak is vannak tapasztalatai az ezüst és aranykalászos gazdaképzéssel.

4. A családi gazdaságok üzemeltetőinek továbbképzése a téli időszakokra koncentrálódik, és megvalósítását feltétlenül a szaktanácsadó hálózathoz kell kapcsolni.
5. Nem utolsó sorban meg kell oldani a szaktanácsadók továbbképzési rendszerét. A fejlett országok szaktanácsadási rendszere nyújtotta tapasztalatok mutatják, hogy a továbbképzés a szaktanácsadók teljes munkaidejének 25 -30 %-át köti le.

A főiskolai és középiskolai rendszeren túl a felnőttképzés és továbbképzés rendszere a következő irányokra terjedhet ki:

1. A feladataikat munkaviszonyban ellátó technikusok és mérnökök, egyéni ambícióik és munkaadók elvárásai szerint kapcsolódnak be az egyetem, kutatóintézetek és főiskolák szervezte téli konferenciák és szemináriumok munkájába. E rendezvények egy része ingyenes, vagy alacsony részvételi díj ellenében látogatható, mivel az intézmények marketing munkájának részét képezik. A hallgatóság e szemináriumokon megismeri a szakmai újdonságokat és felújítja szakmai ismereteit.
2. Az új termelési rendszerek, technikai megoldások elsajátítását a munkaadók tervezik a beszállítókkal közösen. Ma már az ilyen új ismeretek megszerzése, begyakorlása az új rendszerek, objektumok, felszerelések bevezetésének részét képezik, és folytatódik az üzemeltetéssel párhuzamosan is bizonyos ideig.
3. A szaktanácsadói hálózat kialakulása és működtetése még folyamatban van, és három alapvető irányba mutat:

Az államilag támogatott szaktanácsadás kialakulása az egyik vonulat, és elsősorban államigazgatási, kamarai, szövetkezeti feladatok ellátását szolgálná ugyanúgy, mint a külföldi tapasztalatok is mutatják. E feladatokon túl a terepi termelési szaktanácsadást is felvállalják, valamint a termelők téli továbbképzését.

A másik vonulat a mezőgazdasági beszállítók szaktanácsadói szolgálatai, amelyek elsősorban marketing feladatoknak tesznek

eleget. Termékeik, eszközeik sikeres alkalmazására készítik fel a termelőket. Az állami szaktanácsadás ezeket nem ismeri el szaktanácsadóknak, mert munkájuk és ismeretterjesztésük adott termékek, megoldások eladásának függvénye.

A harmadik megoldási lehetőség a civil kezdeményezések által felállított szaktanácsadási-falugazdász hálózat, amely állami feladatokat vesz át, és ha a közeljövőben elnyeri létjogosultságát, akkor állandó állami forrásokra is számíthat.

Ugyanakkor el kell fogadni, hogy nem az a szaktanácsadó, akit arra kineveznek, hanem akit meghallgat a termelő. Elfogadhatatlan a beszállítói szakemberek munkájának mellőzése. Célszerűbb bevonni őket az együttműködésbe, és kereskedelmi érdekeikből adódó viselkedésüket megfelelően ellensúlyozni.

> A szaktanácsadásra alapozott továbbképzés és felnőttképzés

Az állami szaktanácsadási rendszer kialakulása után számolni kell és lehet a hálózattal, mivel a termelők továbbképzése az egyik alapvető feladatuk, de az első probléma a szaktanácsadók folyamatos továbbképzése.

Ez a feladat elvben a felsőbb irányító szervek gondja, akik ezt szabály szerint becsatornázzák az egyetemi, intézeti együttműködésbe, valamint az államigazgatási, jogi felkészítési rendszerbe. Ezek a feladatok meghaladják egy-egy régió feladatait, mert ezek a tevékenységek országos, vagy tartományi szinten szerveződnek.

A családi gazdaságaikon gazdálkodók alapvető feladataik ellátására orientált képzése nem tekinthető megoldottnak, ami nagymértékben abból adódik, hogy a szaktanácsadás rendszere sem konszolidált. Az ezüst- és aranykalászos gazdaképzés 400- 400 órás, gyakorlatorientált képzést jelent, ami elfogadható a mi feltételeink között is. Gyakorlatilag ez a megoldás 6 hónapos, hetenként 3 napos elméleti, és a családi gazdaságban elvégzett gyakorlati feladatokat foglalja magában. Első évben elvégezhető az ezüstkalászos, míg a második évben, vagy később az aranykalászos képzés. A képzés a szaktanácsadó specialisták feladata, míg a gyakorlati munka ellenőrzését az általános, tehát családi gazdaságokkal foglalkozó általános szaktanácsadó végezheti. A helyismeret mellett ennek a megoldásnak olyan előnye is kifejezésre juthat, hogy a fiatal gazdálkodó és szaktanácsadó között

kialakul a szükséges kapcsolatrendszer és bizalom. Természetesen, az oktatásba témákként bevonhatók egyetemi, főiskolai és középiskolai tanárok is.

A mezőgazdasági vállalkozási készségfejlesztés, számítógép ismeretek bővítése, szövetkezés és minőségügy, valamint a felvetődő aktuális témakörök képeznek a továbbképzés további tartalmát, amelyeket a szaktanácsadó központok szervezhetnek érdeklődés alapján.

A szórvány vidék elsődleges problémája ezzel, hogy a szaktanácsadás csak nagyon ritka esetben történik a magyar gazda anyanyelvén, mert az állami szolgálatok egyáltalán nem fordítanak gondot a kommunikációra kisebbségi nyelveken.

> Teleházak szerepe a szórványoktatásban

A fejezet célja, hogy bemutassa a vajdasági teleházak szerepét és jelentőségét a kistelepüléseken, különös tekintettel a részben vagy többségében magyar lakta településeken az oktatás és versenyképesség szempontjából, és felvázolja a bennük rejlő jövőbeni lehetőségeket.

Az első teleházak Svédországban jelentek meg az alacsony népességű területeken, ahol nehézkes volt az információáramlás a nagy távolságok miatt. Emiatt a gazdasági élet stagnált, a társadalmi élet gyenge volt, a fiatalok elvándoroltak a térségből. Az első teleházat 1985-ben Härjedalenben hozták létre, de világhírűvé a szintén ebben az évben alapított Vemdalen-i vált, mely egy irodából, három betanított munkásból, 19 számítógépből és egyéb irodai eszközökből állt. Fő célkitűzése a távmunka volt, de hamarosan a tevékenység központjába a helyi vállalkozói réteg ellátása megfelelő információval, megrendelésekkel, és az egyéb ügyintézekhez szükséges segítséggel került. Azóta a teleház mozgalom az egész világon megjelent, és nagy sikereket ért el. Magyarországon az első teleházat 1994-ben a Fejér megyei Csákberényben alapították, és mára számuk meghaladja a 350-et (Bertus, 2001, Lengyel, 2007).

A teleházak a világ különböző tájain nagyon változatos céllal alakultak, és különböző szerepeket töltenek be, ezért számtalan teleház definíció létezik. Az egyik, térségünkben elfogadott megfogalmazás szerint „a teleház mindenekelőtt közösségi hely, ahol

bárki hozzáférhet az információs társadalom eszközeihez és szolgáltatásaihoz, továbbá segítséget kaphat azok birtokbavételéhez, használatához.”

A teleházak sokszínűsége elsősorban abban rejlik, hogy itt az alap gondolat az eszközök, és az infrastruktúra biztosítása (általában egy terem, számítástechnikai és irodai eszközök, és internet hozzáférés). Az ezek segítségével megvalósuló szolgáltatások már több mindentől függenek, mint pl. az alapítók elgondolásai, a helyi közösség igényei, az egyének szükségletei, vagy az állam megbízásai. Tehát ezek alapján a teleházak szűkebb értelemben egy irodai helyiségből, számítógépből, és alkalmazottból állnak, ahol a szolgáltatás tetszés szerint lehet: internet hozzáférés, fénymásolás, oktatás, vállalkozásfejlesztés, pályázatfigyelés stb. A felsorolás gyakorlatilag kimeríthetetlen.

A teleház alap gondolat másik pillére gazdasági megfontolás. A kisközösségek szintjén több helyi-, civil-, oktatási-, és egyéb szervezetnek is szüksége lehet erre az infrastruktúrára, de fenntartani csak egy ilyen helyet képesek. Ezért fontos hangsúlyozni, hogy a teleházak alapvető jellemzője a nyitottság. Mindezeket az ismérveket nagyon jól jelképezi a Szerbiai Teleház Szövetség jelmondata: *„Nekünk, kistérségi embereknek, boldogulásunk alapja a tudás kell, hogy legyen, e tudás megszerzésének előfeltétele az informáltság és az élethosszig tartó tanulás”*

Hazánkban az első teleházat, majd a szövetséget, néhány vállalkozó szellemű, a közéletben tevékenykedő személy alapította (mintegy 60 jeles közéleti személy támogatói aláírásával), a magyarországi sikereket látva, és az onnan kapott szakmai támogatással. Az anyagiakat az első teleházak létrehozásához magyarországi közvetítőn, a DEMNET alapítványon keresztül a USAID biztosította. Az első teleház Topolyán alakult 1999-ben, és még ugyanebben az évben megalakult a Jugoszláv Teleház Szövetség (ma már Szerbiai Teleház Szövetség), valamint négy további teleház Vajdaság különböző pontjain.

A magyarországi modellt teljes mértékben átvéve, a szerbiai alapítók célja az volt, hogy a teleház szolgáltatásaival hozzájáruljanak az esélyegyenlőség megteremtéséhez, ahol ez a legszükségesebb, azaz a kistelepüléseken. 2000-ben, a már említett külföldi anyagi segítséggel pályázatot hirdettek teleházak alapítására, melyre csak civil szervezetek jelentkezhettek, valamint további feltétel volt a helyi önkormányzat támogatása, mely legtöbbször

abban merült ki, hogy helyiséget biztosítottak a szervezetnek. Erre egész Szerbiából (de többségük Vajdaságból) 48 jelentkezés érkezett, melyek közül végül 31 sikeres pályázóval aláírták 2001 folyamán a szerződéseket a teleházak megalapításának támogatásáról, valamint további 35 telekunyhót¹⁶ hoztak létre ugyanebben az évben. Ez a hálózat alkotja a szerbiai mozgalom gerincét, azóta csupán négy település csatlakozott, melyek ma is aktívak. Ezek a többé-kevésbé magyarul beszélő Gombos, Ürményháza, Székelykeve és Szilágyi. A jelenleg működő teleházak áttekintése látható a 12. táblázatban.

A teleházak felszerelése minimum két számítógép hálózatba kötve, nyomtató, fénymásoló, és esetlegesen egyéb irodai eszközök. Az elképzelés az volt, hogy e szervezetek jelképes összeget kérnek szolgáltatásaikért a helyi lakosságtól, tagdíjat fizetnek a szövetségnek, és 2 éven belül egyéb saját bevételekből önfenntartóvá válnak.

12. táblázat:

Jelenleg működő Teleházak Vajdaságban

Sorszám	Teleház	Telekunyó
1	Ada	Tóba
2	Bajsa	Bácsgyulafalva
3	Bácskossuthfalva	Torontálvásárhely
4	Temerin	Járek
5	Magyarittabé	Felsőhegy
6	Zenta	Ludas
7	Csóka	Oromhegyes
8	Horgos	Nosza
9	Hajdújárás	Gunaras
10	Tóthfalu	
11	Pacsér	
12	Muzslya	
13	Maradék	

¹⁶ Telekunyó: a legkisebb közösségek, akár néhány száz fő kiszolgálása a legszükségesebbekkel, általában közeli teleház segítségével (Gáspár 2004)

14	Kishegyes	
15	Topolya	
16	Gombos	
17	Ürményháza	
18	Székelykeve	
19	Szilágyi	

Forrás: Szerbiai Teleház Szövetség alapján saját szerkesztés

Az új információs technológia, csakúgy, mint a legtöbb innováció hierarchikusan terjed: a kiindulópont az innovációcentrum: egy nagyváros, majd a folyamat településhierarchiában tovább halad lefelé (Nemes Nagy 2009). A teleházak alapításának elsődleges célja Szerbiában csakúgy, mint a világ más részein, ennek az innovációs folyamatnak a meggyorsítása, ezzel csökkentve a kisteplülések hátrányát.

A végső cél a széleskörű lakosság számítógépekhez és internethez való hozzáféréseinek biztosítása volt, különös tekintettel az elmaradott térségekre. A mozgalom akkor fejlődött ki, mikor még nem volt magától értetődő, hogy minden iskolában, háztartásban, de legalábbis az ismeretségi körben, legyen egy számítógép, és bármilyen internet elérés. Így a kezdetekben a teleház egyben közösségi összetartó erőként is szolgált, mivel a települések minden szervezetének, vállalatának, vagy akár családjának kínált szolgáltatásokat, továbbá a széleskörű felhasználás révén lehetővé tette az eszközök gazdaságos kihasználtságát.

A teleházak a számítástechnikai eszközök árának csökkenésével mára elvesztették eredeti funkciójukat. Elterjedtségük növekedésével a szélessávú internet hozzáférés is elérte a legtöbb települést. A számítógép-használat egyre inkább áttevődött a teleházakból a háztartásokba és a vállalatokba. A szervezet ezért Szerbiában jelenleg egy válságos időszakon megy át, mely az útkeresésről szól. A teleházak egy része ennek hatására bezárt, azonban nagyon sok település, vagy teleházvezető már felismerte a benne rejlő lehetőségeket, és kiterjesztette a tevékenységi kört egyebekkel is, mint vállalkozásfejlesztés, távoktatás, pályázati tanácsadás stb.

A teleházak sikeres működéséhez szükség van a helyi társadalom és a helyi-, valamint a magasabb szintű politika támogatására. Szerbiában az állami politika sosem állt a Teleház Szövetség

mellé, a központi költségvetés nem támogatta egyetlen programjukat sem, továbbá semmilyen fejlesztési tervben nem emelték ki jelentőségüket. Vajdaság Tartomány költségvetése eseti jelleggel, és kevés pénzzel támogatott néhány projektet.

Az elmúlt időszakban a teleházak a nehézségek ellenére sok sikeres projektet valósítottak meg. A hangsúly a működésben egyre inkább a vállalkozások és az oktatás felé tolódott. 2004-től a Teleház Szövetség, a teleházakkal együttműködve, vállalkozásfejlesztési és oktatási központként is működik. A legsikeresebb oktatási programjaik a következők:

- Informatikai alapképzés, melyen kb. 18000 hallgató vett részt, ebből több mint 450 pedagógus.
- Kommunikáció és álláskeresési technikák – 225 fő.
- Hogyan indítsunk vállalkozást? – a Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány együttműködésével a program 8 településen valósult meg.
- 2001-ben, Szerbiában elsőként kezdték meg az ECDL képzést, 15 magyar érdekeltségű vizsgaközponttal. Eddig kb. 1500 hallgató vett részt, ebből mintegy ezer sikeresen levizsgázott.
- EBCL képzés
- Egyéb (zömében informatikai jellegű) versenyek: IT HÉT Próba, Neumann János tehetségkutató verseny, *Tanuljunk Európát!* (tolerancia pályázat általános és középiskolások számára), *Sikerés vállalkozó vagyok* verseny (25 év alatti fiatalok számára)
- További helyi igényeken alapuló egyedi képzések: pl. különböző mezőgazdasági képzések.

A Szövetség a továbbiakban tervezi, hogy egyre nagyobb hangsúlyt fektet az e-learning-re¹⁷, és ezt elérhetővé teszi minden egyes teleház számára, úgy, hogy ismételten bevezetik a tagdíj fizetését. Ezért cserébe a teleház számára elérhetővé válik a szövetség által nyújtott összes oktatási modul, melyből ők szabadon kiválaszthatják a helyi igényeket, figyelembe véve, hogy melyeket akarják megvalósítani.

¹⁷ Az e-learning számítógéppel, illetve információs és kommunikációs technikával (IKT) támogatott tanulást jelent. Ahol web alapon folyik az oktatás számítógép segítségével és egyesíti a távoktatást az informatikai technológiával.

> A teleházak oktatásban betöltött szerepe

A teleházak létjogosultsága vitathatatlan. Minden falu számára szükséges egy információs pont, egy fejlesztési központ, hogy versenyképes¹⁸ tudjon maradni. Függetlenül attól, hogy az internet és a számítógépek már jelen vannak a háztartásokban, vállalatokban, a specializált szaktudás, mely ezek magasabb szintű felhasználásához szükséges, már nagyon kevés helyen áll rendelkezésre. A magyarországi teleházak is felismerték az oktatás jelentőségét, és a Magyar Teleház Stratégia és Program 3. stratégiai főirányának e. pontjában („Tanulás egy életen át”) így írnak erről: „(meddig tart az idézet? nincs záró idézőjel)Teleházaink biztosítsák az egész életen át tartó tanulás alapvető tárgyi, technikai, személyi feltételeit, a teleház legyen a »továbbtanulók« iskolája. A teleházas oktatás és távoktatás teremtsen jó esélyeket a közösség tagjai számára a munkaerőpiacon való sikeres érvényesüléshez, különös tekintettel a megváltozott képességűek és a fiatal pályakezdők esélyeire. A teleházak váljanak a helyi életminőség javítását szolgáló tudás terjesztésének alaphálózatává. Az iskolai bázisú teleházak váljanak az informatikai képzés és az egyéb tárgyak informatikai támogatásának fejlesztő műhelyeivé.

Oktatási programelemek:

- Teleház táv/oktatási állomás
- Teleház-bázisú iskolai informatika-oktatás
- Az információs társadalom polgára (Telestart)
- Programozósuli kicsiknek
- Szellemi közhasznú- és távmunkás képzés

> Teleházak a szórvány magyarság szempontjából

A Szerbiai Teleház Szövetség nyitott az ország összes települése számára, és az egyes teleházak szintjén sem tesznek különbséget magyar és nem magyar felhasználó között, mégis a kezdeményezés elsősorban a magyarok lakta településeken aratott nagy sikert, illetve a szórványban is elsősorban magyar vezetők

¹⁸ a modern regionális gazdaságtan elmélete szerint a települések is versenyeznek egymással, mégpedig az azonos szinten lévő városokkal/falvakkal

vannak e létesítményeknek. A szövetség a legtöbb oktatási programját magyarországi partnerek segítségével valósítja meg, így az oktatási anyagok minden egyes esetben magyar nyelven is rendelkezésre állnak. Nagy lehetőség ez a szórvány számára, hiszen ez által biztosított az anyanyelvű tanulás helyben.

A teleházak továbbá lehetőséget nyújtanak a diákok számára, hogy anyanyelvükön különféle magyarországi versenyeken vegyenek részt, melyeken összemérhetik tudásukat anyaországbeli társaikkal. Ezeknek az oktatási sikereknek az elérésénél azonban sok múlik a pedagógusokon, akik számára egyrészt ösztönzők lehetnek a kínált programok, másrészt az oktatáshoz segédeszközt kaphatnak. A teleházak jelenleg elsősorban a felnőttoktatásra és az általános-, valamint középiskolai oktatás kiegészítésére összpontosítanak. Ez azonban bármikor szabadon kiterjeszthető a szórvány igényei szerint az alapoktatásra, vagy bármilyen más kreatív foglalkoztatásra, épp az intézmény alapjellemezőinek köszönhetően: rugalmasság, és a tárgyi feltételek adottsága. Ezekhez az óriási, sok embert megszólító akciókhoz a bevezető időszakban nagyon sok szervező munkára van szükség. Eddig nem volt hozzá társadalmi támogatás, ezért nem is valósult meg.

A teleházak, mint a nevük is mondja, közösségi létesítmények, melyek csak akkor működhetnek sikeresen, ha a település kulcszereplői a kezdeményezés mellé állnak. Az elmúlt évek teleház bezárásainak hátterében legtöbbször a helyi önkormányzat, az iskolák, a pedagógusok, a civil szervezetek támogatásának hiánya állt. Nagyon sokan partner helyett konkurenciát láttak a teleházban. A magyar szervezetek kifogásolták, hogy a teleház mindenki számára nyitott, viszont épp ez utóbbi jellemzője miatt maradhatott fenn máig a szórvány számára is.

A helyi közösségek vezetői a helyi közművesítési gondok megoldásának búvkörében gondolkodnak, nem ismerik fel a szellemi fejlődés szükségességét, vagy úgy gondolják, hogy az nem az ő dolguk, hanem az iskoláé. A teleházakban dolgozó emberek gyakran nem rendelkeztek megfelelő képesítéssel, így nem tudták ellátni a feladatukat. Az elmúlt majdnem 10 év tapasztalata Vajdaságban mindenképp azt mutatja, hogy a siker nagyban függ a tagok, és a helyi szereplők hozzáállásától. A teleházak túlélésének feltétele az állami támogatás. Magyarországon például a teleházakat rendszeresen támogatták a különböző kormányzati ciklusok alatt, felismerve annak fontosságát.

> A teleházak jövője

A teleházak fejlődését támogató keretbe tartozhat az olyan új ötletek adása és bevezetése, amelyek nemzetstratégiai szempontból fontosak, ám „piaci bevezetésük” pénzbe kerül, vagy az illető településen élők nem foglalkoztak vele. A települések közötti tapasztalatcserével elérhető volna, hogy amit egyik településen sikeresen végeznek, annak híre és módszertana jusson el a többi teleházhoz is. Ilyen üzletileg nem a legjobb, de a szórványban nemzetmegtartás szempontjából fontos tevékenység lehet a magyar újságok terjesztése és előfizetők gyűjtése; mozgó könyvtár (és könyvtárusító busz) működtetése; szerb nyelvtanfolyamok szervezése a magyarok részére – különösen ott, ahol a településen óriási többségben magyarok élnek, s szinte kizárólag ezt a nyelvet beszélik.

A teleházak hullámvölgyből való kikerülését nagyban elősegítheti, ha az alapoktól kezdve újraépítik a szervezetet. Csupán a meglévő, életképes, vagy életképességi eséllyel rendelkezők alkotnák az új szervezetet, s ilyenként keresnék az új utakat és lehetőségeket. Egyben jó példát mutatva új teleházak létrehozását is generálnák. A mozgalomnak sokkal több – elsősorban oktatási – szakembert kellene maga köré gyűjtenie, mert e nélkül szinte biztosan életképtelenek lesznek.

A fennmaradás egyik fő csapásvonala az lenne, ha alkalmassá válnának az államilag akkreditált továbbképzési formák megvalósítására (tanároknak, egészségügyi dolgozóknak, s más olyan hivatalnokok részére, akiknél kötelező az akkreditált továbbképzésen való részvétel). Ehhez részint jól szervezett, szakemberekkel megalapozott bázisra, azaz teleházakra van szükség, részint a szövetség új menedzselési módszerére (főleg a szerbiai állami intézmények felé).

Az átszervezés során választ kell adni arra a kérdésre is, hogy a nemzeti(ségi), vagy a multietnikus projektumokra helyezték a hangsúlyt, mert az amúgy is kevés erő szétforgácsolása nem vezet majd eredményhez. Tekintettel a tényre, hogy a talpon maradt teleházak nagy többsége magyarul beszélő településen van, s magyar emberek irányítják – az tűnik célszerűnek, hogy ezek alkossanak egy nem kizárólag, ám főleg és alapvetően magyar nemzetiségi programokat megvalósító szövetséget. (Magyarul tanító pedagógusok képzése, vagy annak megszervezése helyben „vendégin-

tézményekkel”; vállalkozáserkentő képzések; szerb nyelvtanfolyamok magyaroknak – magyar nyelvtanfolyamok szerbeknek; idegen nyelvtanfolyamok szervezése helyben, arra akkreditált nyelviskolákkal együttműködve; magyar nyelvű tájékoztatási funkciók ellátása – helyi újság, honlap, tudósítóhálózat; magyar civil tevékenység elősegítése és serkentése stb.)

A Szerbiai Teleház Szövetség szükségszerű, mai időknek megfelelő új stratégiája alapján lehet meghatározni, hogy milyen támogatási formákra számíthatnak. Mivel a szerbiai hatalom nem nyújt semmilyen kedvezményt és általános támogatást a civil szektornak – ebből az irányból csak erős politikai lobby tevékenységgel lehetne anyagi fedezetet biztosítani. Az eddigi tapasztalatok szerint a szerbiai költségvetési tényezőkkal nem lehetett és nem is lehet elfogadtatni a Szerbiai Teleház Szövetséget, illetve a teleház-mozgalmat. Ennélfogva az egyes tematikai projektumok számíthatnak legfeljebb időszakos támogatásra.

Mivel a városok és községek nem rendelkeznek sem jelentősebb összeggel, sem különösebb ingerrel a civil szektor támogatására – hasonló a helyzet, mint a szövetségi költségvetés esetében. Még mindig a magyarországi támogatási formák (mind szakmai, mind az ehhez kötődő pénzügyi) tűnnek a legreálisabbnak. Akár úgy is, hogy magyarországi közvetítéssel EU forrásokat vonnának be a vajdasági teleházak élénkítésére. Mindezt azzal a céllal, hogy a kis településen élő vajdasági magyarok tudásszintjét, esélyegyenlőségét, s ezáltal a munkaerő-piaci esélyeit növeljék. Sajnos, a teleházakban rejlő lehetőségekkel eddig a vajdasági magyar politikum sem foglalkozott alaposabban.

Mindent egybevetve: a teleházak menedzselésében jelentős fordulatnak kell beállnia, hogy az megfelelően korunk pályáztatási és támogatási szellemének. Lesz-e erre elegendő civil kapacitás – jórészt ettől függ, hogy a vajdasági teleházak betöltik-e lehetséges és remélt szerepüket a helyi magyar közösség életében és jövőjében.

> Összefoglaló – néhány megoldási javaslat

A szórványban élő magyarok jóval rosszabb gazdasági - társadalmi körülmények között kénytelenek boldogulni a köztársasági átlagnál. Az oktatási, képzési lehetőségek is sokkal szűkösebbek, de a munkaerő-piaci helyzetük is nehezebb.

Az érintett községek többségében nagyon magas a munkanélküliség, ami miatt számos szakmában lehetetlen elhelyezkedni. Ezért fontos kialakítani egy átfogó intézkedési csomagot, amely egyidőben serkenti a térség gazdaságát, de a munkaerő képzéséről, piacképes tudással való felvértezéséről sem feledkeznek meg.

Mindenképpen célul kell kitűzni, hogy a szórványban legalább kétezer magyarul tanuló középiskolásunk legyen. Olyan célközönység számára kell megfelelő oktatási kínálatot biztosítani a Délvidéken, amely részben a szórványmagyarság köreire támaszkodik, de multietnikus mivoltából kifolyólag, a régió egyéb nemzeti közösségei számára is lehetőségeket biztosít. E célból nélkülözhetetlen egy gyakorlatias felsőoktatási koncepció kidolgozása melynek alapjait a magyar nyelvű oktatás, a kihelyezett tagozatok és a megfelelő tanulói életszínvonal, kollégiumi ellátás biztosíthatja a szórványból érkező hallgatók integrációját is.

A szórványt érintő oktatási koncepció kidolgozásánál figyelembe kell venni, hogy a színmagyar tagozatú általános iskolai oktatást csak az 5000-6000 magyar főt számláló helységekben lehet tervezni, de ha ilyen rohamosan csökken a magyar tanulók száma és ezzel az aránya a közoktatásban, akkor 10 év múlva csak azokban a vajdasági helységekben lehet fenntartani a vegyes tan nyelvű oktatást is, amelyekben a magyarság összlétszáma 3000-3500 főt tesz ki.

Fel kell hívni a figyelmet a szórványosodásra és az intézményhálózat hiányosságaira a szórványban:

- A szórvánnyá válás folyamatának kezdetét jelzi, ha a településen megszűnik az anyanyelvű oktatás, és a születési ezrelék 14,6 alatt van.
- A szórványközösségekben évente átlagosan nincs kettőnél több művelődési esemény.
- Az iskolában összevont alsó tagozatok, vagy csak anyanyelvű oktatás létezik.
- Gyakran csak vendégpapok végzik az egyházi feladatokat (húsvét, karácsony).
- A magyar napi és heti sajtó késve érkezik, gyér az internet kapcsolat.
- Megítélésünk szerint az újonnan alakuló Magyar Nemzeti Tanács alapvető feladatai közé kell sorolnia a következő szórvánnyal kapcsolatos feladatokat:

- Új koncepcióval továbbfejleszteni az anyanyelvű közoktatási hálózatot a szórványban.
- A szórvány fiataljainak érettségire adó szakközépiskolákba és a gimnáziumokba jutásának preferálása.
- Piacigényes szakok és gyakorlatias oktatás bevezetése a továbbtanulási szándék javítása érdekében (felnőttképzés, permanens továbbképzés, számítógép-, nyelvtanulás).
- Külön figyelemmel követni a szórványban tanulók ösztöndíjazását, utaztatását.
- Szakkollégiumok rendszerének biztosítása (tutorizálás, nyári gyermekfoglalkoztatások).
- Javítani a vállalkozási hajlamot és a befektetési készséget.

A vajdasági magyar közösség az emigráció miatt évente kb. 300 diplomás értelmiségiről kénytelen lemondani! Alapvető nemzetstratégiai cél megállítani a fiatal szakemberek elvándorlását, vagyis kidolgozni a komplex terveket az emberi erőforrás fejlesztésére, csökkenteni a gazdasági emigrációt vállalkozási lehetőségek teremtésével falun és elsősorban a szórványban.

Ebben a szórványmarasztaló/megmaradási stratégiai tervben nélkülözhetetlen lesz az alábbi tényezőkre kiemelt figyelmet fordítani:

- Szülőföldön maradási, megélhetési programok létrehozása szórvány régióként,
- Anyanyelvű iskolahálózat új intézményrendszere a szórványban,
- Szociális és fejlesztési programok (vállalkozások),
- Művelődési élet – újratanítani a civil társadalmi cselekvési kultúrát, a kistérségi gondolkodást és kisközösségi önszerveződést (pl. teleház akciók, tanyaszínház stb.),
- Anyanyelvű média-hálózat a régióban,
- Hitélet támogatása.

A mezőgazdaság, mint a vajdasági magyarság egyik legfontosabb bevételi forrása, folyamatosan változik. Az új technológiák, trendek megjelenésével folyamatos képzésre van szüksége mindazoknak, akik ebben a gazdasági ágban keresik boldogulásukat. A vajdasági magyar népesség több mint 50%-a valamilyen módon kapcsolatban áll a mezőgazdasággal, vagy mint termelő, vagy

mint a feldolgozóiparban munkát vállaló, vagy mint a beszállító iparban tevékenykedő. A nemzettest politikai vezetői rétegének fel kell ismernie mindezt, és olyan politikát kell folytatnia, amely egy erős mezőgazdasági réteg kialakulását irányozza elő.

A mezőgazdasági humánerőforrás képzése minimum két szinten valósul meg, mely szinteket egyenként is tovább tudjuk bontani. Az alapképzés a legfontosabb, de ebből a munkából is világossá válik, hogy a vajdasági magyar közép fokú oktatás jelen pillanatban nem eléggé fejlett. Mind a futaki, mind a topolyai, mind a magyarkanizsai középiskola igyekezete dicséretes, de nem elég. Mindenképpen szükség van a középiskolai szint erősítésére, hogy megteremtsük az alapokat a további humánerőforrás fejlesztésre.

A mezőgazdasági felsőoktatás kérdésében kettősség uralkodik. Az Újvidéki Egyetem Mezőgazdasági Karán megfelelő, korszerű tudást kaphatnak a hallgatók, viszont csakis szerb nyelven, ami a magyar hallgatók számára már startban hátrányt jelent. Hátrázott igyekezet kell arra vonatkozólag, hogy növeljük a magyar hallgatók számát, és ezzel megteremtsük a feltételeket hosszabb távon egy magyar, vagy akár részben magyar nyelvű tagozat megnyitására. Ehhez nem csak hallgatókra, hanem megfelelő végzettségű egyetemi tanárookra is szükség van, ezért a káderállomány kialakítására is megfelelő stratégiai lépésekre van szükség.

A magyar nyelven is hallgatható kihelyezett tagozatok nem nyújtanak megfelelő képzést a hallgatók számára, mivel sem az infrastruktúrájuk, sem a képzési terveik nem eléggé korszerűek, viszont jelen pillanatban más megoldás nem elérhető, ezért ezek hiánypótlóként tevékenykedhetnek, de munkafeltételeiket javítani kell.

Az oktatás-képzés második szintje a továbbképzés, az egész életen át tartó tanulás, mely a mezőgazdaságban a szaktanácsadáson, és felnőttoktatáson keresztül valósul meg. A szaktanácsadás állami és civil szintje jelenleg szinte egyáltalán nem működik együtt, a két rendszer egymás mellett sokszor területi és időbeli párhuzamosságok mellett nem elég gazdaságosan és hatékonyan működik. Az állam felismerte a civil szaktanácsadás jelentőségét, és támogatja is különböző csatornákon keresztül. Ennek fényében logikus feltételezésnek tűnik, hogy az állami rendszert, illetve az államilag támogatott civil rendszert valamilyen módon integrálják, vagy csak a párhuzamosságot szüntessék meg, a hatékonyabb működés érdekében.

A magyarság által lakott területeken mindenképpen szükséges a civil szaktanácsadás, mert sok esetben az állami rendszer alkalmazottai nem értik a környezet nyelvét, így a munka hatékonysága is alacsony fokú. A civil szervezetek, mint alulról jött kezdeményezések, és az adott települést jól ismerő saját emberek segítségével sokkal hatékonyabban tudják végezni a szaktanácsadási tevékenységet, mivel a gazdák nagyobb bizalommal vannak irántuk.

Mind a szaktanácsadásban, mind az oktatásban a nemzetközi együttműködés dimenzióiban nagy lehetőségek vannak. Gondolunk itt elsősorban a magyarországi és más frissen csatlakozott uniós országok tapasztalatainak átvételére, mind a mezőgazdasági mind az uniós képzések szempontjából, hiszen egy sokkal fejlettebb kultúrával rendelkező rendszerről van szó, amelytől tanulni kell – lehet, akár egyéni kapcsolatokon, akár hálózatban gondolkodunk.

A teleház, mint azt számos nemzetközi példa mutatja egy olyan sikeres kezdeményezés, mely alkalmas lehet a kistelepülések, és elmaradott térségek esélyegyenlőségének javítására. A teleház valójában egy alap, egy erős gerinchálózat, melyre tetszés szerint építhető különböző program az adott társadalom, vagy helység igényeinek megfelelően. Alkalmas lehet a kisebbség identitás megőrzésének támogatására, a legmodernebb oktatási anyagok eljuttatására, a civil szervezetek támogatására, vállalkozásfejlesztésre stb. Szükség lenne Magyarországról egy olyan stratégia megalkotása, mely tudatosan épít a teleházakra, és segít a határon túli magyaroknak identitásuk megőrzésében, és munkaerő-piaci hátrányaik leküzdésében.

Szükség lenne a Vajdasági kistelepülések körében a helyi igények felmérésére, és a szükséges programok megszervezésére. Fontos, hogy ne általános, hanem „testre szabott” programok szülessenek, mert másra van szükség a kis, a közepes és a nagyobb falvakban, más a tömbben, a szigetben és a szórványban élő magyaroknak. Az egyedi támogatási projekteknek széles skálájú lehetőségeket kellene nyújtaniuk, hogy minden teleház azt választhassa, amelyhez ténylegesen igénye és szakembere van.

Az internet segítségével a tudás egyre elérhetőbb lesz, a távolságok folyamatosan csökkennek. A távoktatás ma már a gyakorlatban is jól működő modell, mely egyre inkább meghódítja az egyetemek világát is. A jövőben az oktatás egyre nagyobb része fog a virtuális térben megvalósulni. Ahhoz azonban, hogy ezek a lehetőségek

eljussanak a legkisebb településekre, arra van szükség, hogy ott szakképzett, és jól tájékozott emberek dolgozzanak, valamint erős, kiszámítható és viszonylag tartós háttérrel nyújtsanak számukra a szövetség. E feltételek biztosítása mellett a távoktatás és az e-learning egy komoly kitörési pontot jelenthet a szórvány számára.

Irodalomjegyzék

- Bertus Gabriella (2001): Oktatás a teleházon keresztül. *Civil Fórum* 2 (6) 21. o.
- Gáspár Mátyás (2004): *Teleházország*. Budapest, Gondolat Kiadó
- Gábrity Molnár Irén (2003a): Az értelmiségpótlás körülményei. In: *Kisebbségi létjelenségek*. Szabadka, Magyarságkutató Tudományos Társaság. .
- Gábrity Molnár Irén (2006a): Oktatásunk jövője. *Oktatási oknyomozó*. Szabadka, Magyarságkutató Tudományos Társaság:
- Gábrity Molnár Irén (2006b): Oktatásügy – a tudásalapú társadalom felé. In: *Kistérségek életereje – Délvidéki fejlesztési lehetőségek*. Szabadka, Regionális Tudományi Társaság.
- Gábrity Molnár Irén (2007): Vajdasági magyar fiatal diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igényei. In: Mandel Kinga – Csata Zsombor (szerk.): *Karrierutak vagy parkoló pályák? Friss diplomások karrierje, migrációja, felnőttoktatási igényei a Kárpát medencében*. http://www.apalap.hu/letoltes/kutatas/karrierutak_vagy_zarojelentes.pdf
- Gábrity Molnár Irén – Rác Livia 2007: Vajdaság (Szerbia) – Kárpát Panel 2007. In: Papp Z. Attila – Veres Vallér (szerk.): *A Kárpát-medencei magyarok társadalmi helyzete és perspektívái, Gyorsjelentés*. Budapest, MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet
- Kajári Karolina (2006): Életminőség – humánháttér, kultúra. In: *Kistérségek életereje*. Szabadka, Regionális Tudományi Társaság.
- Ilyés Zoltán (2005): Szórványkutatás, szórványértelmezés, Magyar kisebbségek a kutatások tükrében, *Magyar tudomány*, Budapest, 2005/2, 145. o.
- Lengyel Zsuzsanna Mária (2007): E-learning: tanulás a világhálón – szakdolgozat-Debreceni Egyetem, Informatikai Kar, Debrecen, <http://ganymedes.lib.unideb.hu:8080/dea/bitstream/2437/3121/1/szakdolgozat.pdf>
- Mirnics Károly (2001): Fészekhagyó vajdaságiak, Magyarságkutató Tudományos Társaság, Szabadka.
- Mirnics Károly (2003): *Kisebbségi létjelenségek, a Magyarságkutató Tudományos Társaság 7. tanulmánykötete*, Szabadka

- Köztársasági Statisztikai Hivatal közleménye Belgrád, (2002.12.24., LII évfolyam, 295. szám). Magyar tudomány, Magyar kisebbségek a kutatások tükrében, Budapest, 2005/2
- Mirnics Károly (1998): Vajdasági útkereső, Magyarságkutató Tudományos Társaság, Szabadka
- Mirnics Károly (2000): Vajdasági marasztaló, Magyarságkutató Tudományos Társaság, Szabadka
- Nemes Nagy József (2009): Terek, helyek, régiók. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Vetési László (2000): A könyv, és ami azután következik. Erdélyi Múzeum. 62. 3-4. 302-311.

Törvények:

- ZAKON o utvrđivanju određenih nadležnosti Autonomne Pokrajine 2002 = Szerbia Köztársaság Hivatalos Közlönye. 6. sz.
- ZAKON o visokom obrazovanju 2005 = Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye. 76. sz.
- Kisebbségügyi törvény (Szövetségi Parlament – 2002. február)
- Felsőoktatási törvény (Szerbia Parlament – 2005).

MELLÉKLET:

Vajdasági községek¹⁹ és szórvány települések,
ahol a magyarok részaránya 10-30% között mozog vagy/és lélekszámban eléri az 1000-t

Községek és helységek szerbül	magyarul	1991			2002		
		Lakosok	Magyar	Magyar %	Lakosok	Magyar	Magyar %
Apatin	Apatin község	32 999	4 823	14,61	32 813	3 785	11,54
Vršac	Versec község	58 228	3 182	5,46	54 369	2 619	4,82
Žitište	Begaszentgyörgy	22 811	5 081	22,27	20 399	4 017	19,69
Novi Itabej	Magyarittabé	1 521	1 325	87,11	1 315	1 077	81,90
Torda	Torda	2 183	1 989	91,11	1 771	1 533	86,56
Zrenjanin	Nagybecskerek	136 778	17 264	12,62	132 051	14 211	10,76
Zrenjanin	Nagybecskerek	81 316	14 312	17,60	79 773	11 605	14,55
Mihajlovo	Szentminály	1 169	1 079	92,30	1 004	944	94,02
Kikinda	Nagykikinda	69 743	9 874	14,15	67 002	8 607	12,85
Kikinda	Nagykikinda	43 051	5 932	13,77	41 935	5 290	12,61
Rusko Selo	Kisorosz	3 510	1 383	39,40	3 328	1 181	35,49
Sajan	Szaján	1 555	1 474	94,79	1 348	1 195	88,65

¹⁹ A vastagon szedett írás a községeket jelzi, a többi települést

Kovačica	Antalfalva	30 469	3 584	11,76	27 890	2 935	10,52
Debeljača	Torontálvásárhely	5 734	3 492	60,89	5 325	2 836	53,26
Kovin	Kevevára	38 263	3 937	10,28	36 802	3 408	9,26
Skorenovac	Székelykeve	3 213	2 582	80,36	2 574	2 232	86,71
Kula	Kúla	49 311	4 914	9,97	48 353	4 082	8,44
Kula	Kúla	19 311	3 362	17,40	19 301	2 738	14,19
Nova Crnja	Magyarcsernye	14 538	2 993	20,58	12 705	2 369	18,64
Nova Crnja	Magyarcsernye	2 353	1 998	84,91	1 861	1 574	84,58
Novi Bečej	Törökbecse	28 788	6 165	21,41	26 924	5 177	19,23
Novi Bečej	Törökbecse	15 404	4 657	30,23	14 452	3 849	26,63
Novo Miloševo	Karlova/Beodra	7 309	1 104	15,10	6 763	986	14,58
Novi Kneževac	Törökkanizsa	13 816	4 676	33,84	12 975	3 864	29,78
Novi Kneževac	Törökkanizsa	8 062	3 119	38,68	7 581	2 657	35,04
Novi Sad	Újvidék	265 464	20 245	7,62	299 294	15 687	5,24
Budisava	Budiszava	3 685	1 363	36,98	3 825	1 204	31,48
Novi Sad	Újvidék	179 626	15 778	8,78	191 405	11 538	6,03
Odžaci	Hódság	37 501	2 195	5,85	35 582	1 572	4,42
Bogojevo	Gombos	2 301	1 598	69,45	2 120	1 154	54,43
Pančevo	Pancsova	125 261	5 043	4,02	127 162	4 037	3,17
Pančevo	Pancsova	72 793	4 052	5,56	77 087	3 279	4,25

Plandište	Zichyfalva	14 581	1 813	12,43	13 377	1 619	12,10
Jermenovci	Ürményháza	1 158	871	75,21	1 033	714	69,12
Ruma	Rúma	55 087	1 688	3,06	60 006	1 306	2,18
Nikinci	Nikince	2 266	369	16,28	2 216	264	11,91
Hrtkovci	Herkóca	2 684	515	19,18	3 428	310	9,04
Sečanj	Torontálszécsány	18 438	2 468	13,38	16 377	2 068	12,63
Sombor	Zombor	96 105	15 397	16,02	97 263	12 386	12,73
Bezdan	Bezdan	5 472	3 698	67,58	5 263	2 983	56,68
Doroslovo	Doroszló	1 864	1 359	72,90	1 830	952	52,02
Svetozar Miletić	Nemesmiletics	3 292	1 673	50,82	3 169	1 455	45,91
Sombor	Zombor	48 993	4 736	9,66	51 471	3 743	7,27
Telečka	Bácsgyulafalva	2 138	1 904	89,05	2 084	1 508	72,36
Čonoplja	Csonoplya	4 432	821	18,52	4 359	668	15,32
Srbobran	Szenttamás község	17 365	4 587	26,41	17 855	3 920	21,95
Srbobran	Szenttamás	12 798	4 397	34,35	13 091	3 715	28,38
Temerin	Temerin község	24 939	9 646	38,67	28 275	8 341	29,50
Temerin	Temerin	16 971	9 495	55,94	19 216	8 187	42,61

A vajdasági magyarság tömbtelepülései és községei²⁰:

Községek és helységek szerbül	magyarul	1991		2002	
		Lakosok összesen	Magyar %	Lakosok összesen	Magyar %
Ada	Ada	21 506	77,30	18 994	76,65
Ada	Ada	12 078	82,88	10 547	82,91
Mol	Mohol	7 522	63,60	6 786	62,14
Obornjača	Völgypart	458	93,45	389	93,32
Sterijino	Valkaisor	305	96,39	234	94,87
Utrine	Törökfalú	1 143	96,76	1 038	97,50
Bačka Topola	Topolya	40 473	64,69	38 245	58,94
Bagremovo	Brazília	220	95,45	204	82,35
Bajša	Bajsa	2 745	69,36	2 568	65,07
Bačka Topola	Topolya	16 704	66,90	16 171	59,25
Bački Sokolac	Bácsandrás vagy Cserepes	497	2,21	609	1,48
Bogaraš	Bogaras	151	96,68	94	95,74
Gornja Rogatica	Felső Roglatica	587	2,89	477	2,52

²⁰ Községek és települések, ahol a magyarok részaránya nagyobb 30%-nál.

Gunaroš	Gunaras	1 531	1 494	97,58	1 441	1 401	97,22
Zobnatica	Andrásnépe	388	234	60,30	309	194	62,78
Kavilo	Kavilló	259	254	98,06	233	215	92,27
Karađorđevo	Andrásfalva	588	20	3,40	590	21	3,56
Krivaja	-	910	298	32,74	986	239	24,24
Mali Beograd	Kisbelgrád	503	128	25,44	524	105	20,04
Mićunovo	Karkatúr	524	72	13,74	516	70	13,57
Novo Orahovo	Zentagunaras	2 263	1 887	83,38	2 029	1 737	85,61
Njegoševo	Istenáldás	635	76	11,96	632	58	9,18
Obornjača	Völgypart	-	-	-	2	2	100,00
Orešković	Andrásmező	629	9	1,43	696	15	2,16
Panonija	Pannónia	970	240	24,74	798	147	18,42
Pačir	Pacsér	3 309	2 169	65,54	2 948	1 766	59,91
Pobeda	-	382	209	54,71	342	161	47,08
Svetičevo	Székelytornyos	229	83	36,24	205	83	40,49
Srednji Salaš	Középszállás vagy Szurkos	183	2	1,09	172	2	1,16
Stara Moravica	Bácskossuthfalva	6 266	5 546	88,50	5 699	4 795	84,14
Bečej	Óbecse	42 685	23 224	54,40	40 987	20 018	48,84
Bačko Gradište	Bácsföldvár	5 625	3 068	54,54	5 445	2 519	46,26

Bačko Petrovo Selo	Péterréve	7 958	5 975	75,08	7 318	5 175	71,72
Bečej	Óbecse	26 634	13 464	50,55	25 774	11 725	45,49
Mileševo	Istenföldje	1 218	676	55,50	1 118	571	51,07
Radičević	Csikériapuszta	1 250	41	3,28	1 332	28	2,10
Kanjža	Magyarkanizsa	30 668	26 862	87,58	27 510	23 802	86,52
Adorjan	Adorján	1 158	949	81,95	1 128	845	74,91
Velebit	Fogadjisten	361	66	18,28	366	59	16,12
Doline	Völgyes	367	362	98,63	516	500	96,90
Zimonjić	Ilonkertváros	282	158	56,02	340	185	54,41
Kanjža	Magyarkanizsa	11 541	10 183	88,23	10 200	8 825	86,52
Male Pijace	Kispiac	2 144	2 058	95,98	1 988	1 916	96,38
Mali Pesak	Kishomok	150	146	97,33	115	115	100,00
Martonoš	Martonos	2 423	2 131	87,94	2 183	1 897	86,90
Novo Selo	Újfalu	336	293	87,20	211	185	87,68
Orom	Orom	1 912	1794	93,82	1 561	1 471	94,23
Totovo Selo	Tóthfalu	765	747	97,64	709	705	99,44
Trešnjevac	Oromhegyes	2 028	1 953	96,30	1 868	1 797	96,20
Horgoš	Horgos	7 201	6 022	83,62	6 325	5 302	83,83
Mali Idoš	Kishegyes	14 394	8 452	58,71	13 494	7 546	55,92

Lovćenac	Szeghegy	4 049	101	2,49	3 693	107	2,90
Mali Iđoš	Kishegyes	5 803	5 356	92,29	5 465	4 767	87,23
Feketič	Bácsfeketehegy	4 542	2 995	65,94	4 336	2 672	61,62
Senta	Zenta	28 779	23 281	80,89	25 568	20 587	80,52
Bogaraš	Bogaras	822	716	87,10	724	580	80,11
Gornji Breg	Felsőhegy	2 167	2 050	94,60	1 889	1 835	97,14
Kevi	Kevi	1 055	1 018	96,49	887	860	96,96
Senta	Zenta	22 827	17 888	78,36	20 302	15 860	78,12
Tornjóš	Tornyos	1 908	1 609	84,32	1 766	1 452	82,22
Subotica	Szabadka	150 534	64 277	42,69	148 401	57 092	38,47
Bajmok	Bajmok	8 620	2 940	34,10	8 586	2 450	28,53
Bački Vinograd	Királyhalma	2 242	2 103	93,80	2 039	1 927	94,51
Bačko Dušanovo	Zentaörs vagy Dusanovo	785	529	67,38	741	463	62,48
Bikovo	Békova	1 942	325	16,73	1 824	259	14,20
Višnjevac	Meggyes	634	239	37,69	639	224	35,05
Gornji Tavankut	Felsőtavankút	1 526	17	1,11	1 381	44	3,19
Donji Tavankut	Alsótavankút	2 710	97	3,57	2 631	117	4,45
Đurđin	Györgyén	1 911	134	7,01	1 746	124	7,10
Kelebija	Kelebija	1 975	1 267	64,15	2 168	1 275	58,80

Ljutovo	Mérges	1 182	155	13,11	1 181	162	13,72
Mala Bosna	Kisbosznia	1 488	151	10,14	1 245	92	7,39
Mišičevo	Hadikörös	509	17	3,33	446	18	4,04
Novi Žednik	Újfény	2 932	258	8,79	2 848	240	8,43
Palić	Palics	7 375	4 562	61,85	7 745	4 178	53,94
Stari Žednik	Nagyfény	2 323	535	23,03	2 230	567	25,43
Subotica	Szabadka	100 386	39 749	39,59	99 981	34 983	34,99
Hajdukovo	Hajdújárás	2 627	2 325	88,50	2 482	2 191	88,28
Čantavir	Csantavér	7 940	7 619	95,95	7 178	6 632	92,39
Šupljak	Alsóludas vagy Ludas	1 427	1 255	87,94	1 310	1 146	87,48
Čoka	Csóka	15 271	8 623	56,46	13 832	7 133	51,57
Banatski Monoštor	Kanizsamonostor	152	152	100	135	128	94,81
Vrbica	Egyházaskér	548	512	93,43	404	372	92,08
Jazovo	Hódegyháza	1 118	1 071	95,79	978	832	85,07
Ostojicevo	Tiszaszentmiklós	3 040	909	29,90	2 844	754	26,51
Padej	Padé	3 190	2 255	70,69	2 882	1 920	66,62
Sanad	Szanád	1 384	222	16,04	1 314	157	11,95
Crna Bara	Feketető	595	298	50,08	568	267	47,01
Čoka	Csóka	5 244	3 204	61,09	4 707	2 703	57,43

Tartalom

Előszó	5
<i>Szlávicz Ágnes</i> „Dolgozó magyarok 2006” Dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése Doktori (PhD) értekezés tézisei	10
<i>Ricz András</i> A határon átívelő programok hatásai Vajdaság területi fejlődésére Abszolutóriumai dolgozat – összegzés	41
<i>Takács Zoltán</i> Egyetemalapítási helyzetkép a Délvidéken Abszolutóriumai dolgozat – összegzés	61
<i>Somogyi Sándor Prof. Emeritus (szerk.)</i> Strukturne karakteristike i potencijali razvoja ljudskih resursa vezano za proces pridruživanja EU u severnom delu Autonomne Pokrajine Vojvodine	86
<i>Ricz András (szerk.)</i> Felnőttképzési koncepció – a vajdasági szórványban élő magyarság számára	111