

MIKLÓS PÉTER
ÉRTÉK ÉS FOGLALKOZTATÁS



TÖRTÉNELEMTUDOMÁNY

FÖLDRAJZTUDOMÁNY

REGIONÁLIS TUDOMÁNY

GAZDÁLKODÁSTUDOMÁNY

Miklós Péter

ÉRTÉK ÉS FOGLALKOZTATÁS

Tanulmányok a munka világáról

MIKLÓS PÉTER

ÉRTÉK ÉS FOGLALKOZTATÁS

Tanulmányok a munka világáról

Egyesület Közép-Európa Kutatására

Szeged

2017

KÖZÉP-EURÓPAI MONOGRÁFIÁK, 15. KÖTET

A történelemtudomány, a regionális tudomány, a földrajztudomány
és a gazdálkodás- és szervezéstudományok művelőinek tudományos
könyvsorozata

A SZERKESZTŐBIZOTTSÁG ELNÖKE

Prof. Dr. Gulyás László, Szegedi Tudományegyetem

A SOROZAT SZERKESZTŐ BIZOTTSÁGÁNAK TAGJAI

Prof. Dr. Botos Katalin DSc, Szegedi Tudományegyetem

Prof. Dr. Hajdú Zoltán DSc, MTA Regionális Kutatások Központja

Prof. Dr. Kaposi Zoltán DSc, Pécsi Tudományegyetem

Prof. Dr. Szávai Ferenc DSc, Kaposvári Egyetem

Prof. Dr. Székely Csaba DSc, Nyugat-Magyarországi Egyetem

A KÖTET LEKTORA

Prof. Dr. Gulyás László, Szegedi Tudományegyetem

A KÖTET MEGJELENÉSÉT TÁMOGATTA

Bálint Sándor Szellemi Örökségéért Alapítvány

© Dr. Miklós Péter

ISSN 2062-3712

ISBN 978-615-80462-3-7

FELELŐS KIADÓ

Egyesület Közép-Európa Kutatására

Elnök: Prof. Dr. Gulyás László

Cím: 6727 Szeged, Löwy Sándor utca 37.

E-mail: gulyas1@t-online.hu

Megjelent 2017-ben, Szegeden

NYOMDAI MUNKÁLATOK

s-Paw Nyomda Bt.

6794 Üllés, Bem József u. 7.

Felelős vezető: Szabó Erik

TARTALOM

Bevezetés.....	7
A keresztény ember társadalmi felelőssége, a munkához való viszonya és a gazdálkodástudomány újabb irányzatai.....	9
A társadalmi munkamegosztás marxista megközelítésmódjai	19
A gazdasági munkamegosztástól a társadalmi differenciálódásig	25
A munkához kapcsolódó értékek kutatástörténetéről.....	25
A munkanélküliség jelenségvilága és az életminőség.....	35
Roma fiatalok a munkaerőpiac kapujában.....	43
Egy dél-alföldi nagyvállalat munkavállalóinak világa	57
A minőségmenedzsment és a munkahelyi képzés összefüggései.....	61
Közfoglalkoztatottak munkához kapcsolódó értékei.....	77
Szervezeti kultúrák és a munkához való viszony Hofstede dimenzióinak tükrében – különös tekintettel a kínai kultúrákra.....	103

BEVEZETÉS

Az elmúlt években – tudományos kutatóként, civil szervezet munkatársaként, egyetemi oktatóként, illetve cég- és intézményvezetőként – több területen szereztem munkatapasztalatot. Később – emberi erőforrás tanácsadó egyetemi (MA) végzettséggel – rendszereztem és tudatosan figyeltem meg és vizsgáltam a munka világának jelenségeit és tendenciáit, igyekezve a vonatkozó – folyamatosan frissülő és gyarapodó – szakirodalomban megjelent eredményeket is követni.

Egyetemi oktatói tevékenységem egyes tárgyai (így például *A vezetéstudomány alapjai*, *Az emberi erőforrás gazdálkodás alapjai*, *Munkaerőpiaci ismeretek*, *Üzleti etika*, *Üzleti kommunikáció*) szintén kapcsolódnak a munka világhoz, az emberi erőforrás gazdálkodáshoz, valamint a szervezeti és vezetési kérdésekhez.

A most az Olvasó kezébe kerülő, *Érték és foglalkoztatás. Tanulmányok a munka világról* című könyvemben olyan – részben korábban már megjelent, részben eddig publikálatlan – írások kaptak helyet, amelyek a munka világa és a munkaerőpiac elméleti és gyakorlati kérdéseivel foglalkoznak.

Ennek jegyében a kötetben olvasható fejezet például a munka keresztény és marxista megközelítésmódjáról éppúgy, mint a munkanélküliség hatásairól, vagy a roma fiatalok munkaerőpiaci lehetőségeiről. Mindezek mellett egy, a közfoglalkoztatottak munkához kapcsolódó értékeit vizsgáló empirikus kutatás eredményei is megtalálhatóak ebben a könyvben.

Szeged, 2017. október 2. (Őrangyalok ünnepe)

Dr. Miklós Péter

A KERESZTÉNY EMBER TÁRSADALMI FELELŐSSÉGE, A MUNKÁHOZ VALÓ VISZONYA ÉS A GAZDÁLKODÁSTUDOMÁNY ÚJABB IRÁNYZATAI

A felelősség fogalma alatt a gazdálkodástudomány napjainkban a gazdasági társaságok társadalmi felelősségvállalását (Corporate Social Responsibility, rövidítve CSR) érti. Ennek tartalma az Üzleti Világtanács a Fenntartható Fejlődésért (The World Business Council for Sustainable Development) szerint a következő: a vállalatok társadalmi felelőssége a fenntartható gazdasági fejlődéshez való hozzájárulás iránti elkötelezettsége, amelynek előmozdítására a szervezet a munkavállalókkal, azok családjával, a helyi közösséggel és a tágabb értelemben vett társadalommal együttműködve tesz, azzal a céllal, hogy az egyén és a közösség életszínvonalát emelje.

Ligeti György a gazdasági szereplők felelősségéről írott *CSR. Vállalati felelősségvállalás* (2007) című könyvében írta a CSR lényegéről: „Önkéntes elköteleződés a közjó fejlesztése mellett: az üzleti gyakorlaton keresztül, a cég forrásainak bevonásával. Ha a céged társadalom- és/vagy környezet-tudatos, olyan módon törekszik a jelenben sikerre, hogy nem éli fel a jövő lehetőségeit: a szociális, a környezeti és az üzleti szempontokat egymástól elválaszthatatlannak tekinti. És ezen elvek mentén alakítja kapcsolatait a tevékenysége által érintett csoportokkal (vásárlók, alkalmazottak, beszállítók – stake-holderek). A CSR-alapú vállalat jellegéből következően úgy viszonyul például a munkavállalókhöz, mint jogokkal rendelkező emberekhez és hasonlóan a környezet kincseinek megóvásához, a korrupció és az üzleti működés során felmerülő erkölcsi dilemmákhoz. Hosszú távon nyereség (fenntarthatóság) tekintetében sikeresebb a profitszerzés a kizárólagos szempontjait érvényesítő vállalkozással szemben.”

A keresztény alapelveknek a gazdálkodástudományban való alkalmazása és azok közgazdaságtudományi értelmezése azonban némileg eltér a fentebb ismertetett CSR-fogalomban meghatározottakról. A kiindulópontja ugyanis nem pusztán a humanista figyelem, az altruista elköteleződés

vagy éppen a környezettudatosság, mint értékválasztás, hanem maga a Teremtés Ura: Isten. Míg a „profán” társadalmi felelősségvállalás elkötelezettjei a világunk és az embertársaink életminőségét és utódaink jövőjét tartják szem előtt, addig a „hívó” szemlélet világunkra mint Isten által teremtett világra, embertársainkra mint Isten-képmásokra tekint. Mindezek alapján pedig ez utóbbi erkölcsi kötelességként jelöli meg követőinek a közreműködést a Teremtő műve marandóságának elősegítésében, mégpedig Isten szándékai és teremtő akaratának tiszteletben tartásával, s annak részeként mind a természet, mind az abban „eszes lényként” élő emberek értéként való kezelésében.

Noha a katolikus egyház a szociális kérdésre csak az elmúlt százhusz esztendőben adott egyértelmű és megfelelően argumentált útmutatást híveinek, a gazdálkodásról és annak keresztény erkölcsi tartalmáról és kívánalmairól már az ősi egyházi hagyomány is adott át tanítást.

A negyedik századi Nagy Szent Vazul – Baszileiosz püspök – (329–379) bizánci egyházatya, kappadókiai főpap, a keleti monachizmus alapítója szerzetesek számára írt életszabály-gyűjteményének harminchetedik és negyvenharmadik fejezetei közötti egysége tartalmazza a szerzetes gazdálkodási tevékenységére vonatkozó szabályokat. A szövegből kiderül, hogy a szerzetesek elsődleges feladata ugyan az imádság, mégis szükséges dolgozniuk is, sőt a megtermelt árukat (legyen az termesztett növény, vagy előállított cipő, ruhadarab) értékesíthették, a jövedelmet azonban nem a saját hasznukra, hanem a rászorulóknak segítésére kellett fordítaniuk.

A szerzetesi életkörülményeket szabályozó püspök kiemelten hangsúlyozza, hogy „a munkában mindenkinek csak egyetlen célkitűzést, a rászorulóknak segélyezését kell szem előtt tartania, nem pedig a maga szükségleteit. Így lehet elkerülni az önzés vádját s ugyanakkor a felebaráti szeretetért elnyerni az Úr áldását”.

Ugyanezt az alapelvet fogalmazta meg a nyugati egyházatya, Szent Ágoston (354–430) hippói püspök ötödik században írt regulájában is, amelynek harmincegyedik pontja a következőket mondja ki. „Senki se dolgozzék magának, hanem minden tevékenységetek a köz javára irányuljon, sőt nagyobb buzgalommal és vidámabb készséggel, mintha egyedül csak magatoknak csinálnátok valamit.”

Az ókori kereszténység egyházatyáinak reguláját követő szerzetesek évszázadokon keresztül a főntebb leírtak szellemét igyekeztek – és igyekeznek

napjainkban is – megvalósítani a mindennapjaikban. A gazdálkodáshoz való ilyen viszonyulás – amely szerint célja egyrészt a szükségletek kielégítése, másrészt viszont a rászorulóknak segítése és a közjó előmozdítása – hatott a monostorok falain kívül is és meghatározta az egész keresztény világnak a gazdasági termeléshez való viszonyát.

A tizenhatodik században a kereszténység megújítását zászlajára tűző spirituális és társadalmi – később politikai és gazdasági – mozgalom, a reformáció is kiemelt kérdésként kezelte az ember és a gazdaság világa viszonyrendszerét.

A tizenkilencedik–huszadik század fordulóján alkotó Max Weber (1864–1920) úgy vélte, hogy a protestáns etikai struktúra követelményelvűsége eredményezte azt, hogy a modernitás gazdasági rendszereiben – amelyekben a termelés jelentős részét adta az ipar és a kereskedelem – a reformáció hívei sikeresebben boldogultak, mint a „konzervatívabb” katolikusok. Mint azt *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme* című művében megfogalmazta: a protestánsoknak a kapitalista jellegű gazdaságokban betöltött szerepének egyrészt történeti, másrészt etikai okai vannak, hiszen a protestantizmusban érték a tudás és a képzettség, valamint a protestáns polgárság, mint történelmileg kialakult társadalmi réteg, eleve rendelkezett olyan felhalmozással, amely lehetővé tette számára a tárgyi- és pénztőke, valamint a kulturális tőke szinergiáját, ezzel pedig erőforrásainak multiplikálását.

A gazdasági tevékenység fókuszában a katolikus értelmezés szerint mindig az ember áll, így az szükségszerűen személyes. Ez egyrészt azt jelenti, hogy személyes közreműködés szükséges a munka elvégzéséhez, másrészt pedig azt, hogy a munkaadó és a munkavállaló között személyes és szabad elhatározáson alapuló, az emberi méltóságot tiszteletben tartó kapcsolatnak kell lennie. A munka kétségtelenül szükséges, hiszen az teszi lehetővé, hogy az egyén az életét fenntartsa és továbbadja.

Boldog XXIII. János (Giuseppe Roncalli [1881–1963]) pápa (1958–1963) – természetjogi alapon – megfogalmazta, hogy a magántulajdon léte biztosítja azt a kapcsolatot a személy és munkája között, amely által átérzheti a tevékenysége révén rá rakódó felelősséget is, hiszen „a magántulajdon a munka termelékenységéből nyeri folyamatosan a maga erejét és abban leli magyarázatát”.

A gazdaság rendszerében mindenki szereplő: akár fogyasztóként (vevőként), akár termelőként, illetve szolgáltatóként (eladóként). Az egyén legin-

kább munkavállalóként jelentkezik, aki tudását, tapasztalatát, emberi jellegeből fakadó erőforrásait értékesíti a munkaerőpiacon. Ennek ellenértékét bérezés útján kapja meg. A fizetség megállapításának alapvető keresztény szempontjai: elsősorban az emberhez méltó életkörülmények garantálása, másodsorban a vállalkozói haszon biztosítása. Amint Joseph Ratzinger (*1927) (2005 és 2013 között XVI. Benedek pápa) megfogalmazta „a fizetésnek, amely nem szemlélhető áruként, lehetővé kell tennie a dolgozó és családja számára hozzájutást az anyagi, társadalmi, kulturális és szellemi síkon valóban emberi életszínvonalhoz.”

Mint Virt László szociológus *Katolikus társadalmi alapelvek* című munkájának a gazdasági etikáról szóló fejezetében olvasható, mind a makrogazdaság, mind a mikroökonómia szintjén önkorlátozás kell, hogy jellemezze a rendszereket, a szervezeteket, a vállalatokat, a gazdasági élet valamennyi szereplőjét. Az önkorlátozó gazdaság – szemben a korlátokat nem ismerő és saját eredményét, illetve teljesítőképességét a folyamatos (közgazdaságilag egyébként tarthatatlan) növekedésben értelmző szabad verseny kapitalizmussal – ismeri saját korlátait és tudatosan annak keretein belül mozog. Mit jelent ez a gyakorlatban? Azt, hogy tisztában van azzal, hogy a gazdaság mint rendszer van az emberért, nem pedig az ember a gazdaságért, s azzal is, hogy az egyén szükségleteinek kielégítése nem mehet sem a közösség, sem a többi ember jogos érdekének rovására. Ennek jegyében a gazdaság tevékenysége során a közjót kívánja előmozdítani, az egyén személyes boldogulásával összhangban, az esélyegyenlőség és a szubszidiaritás (mint közösségi döntéshozatal és önszerveződés) alapelveit szem előtt tartva.

VI. Pál (Giovanni Battista Montini [1897–1978]) pápa (1963–1978) *Octogesima adveniens* (1971) kezdetű apostoli levelében hangsúlyozta a következőket. „A gazdasági tevékenység egyrészt ugyan szükségyszerűség, de ha az emberi személyiség szolgálatában áll, akkor igenis eredményezheti, hogy általa »a testvéri szeretet virágozzék; lehet mintegy látható jele az isteni gondviselésnek«, alkalmat nyújt arra, hogy az emberek között konkrét cserekapcsolatok jöjjenek létre, hogy egymás jogait elismerjék, hogy jót adjanak s kapjanak, hogy az ember méltósága a munka által növekedjék. A gazdaság, még ha hasonlít is holmi csatatérre, ahol ellenséges seregek csapnak össze és kerekednek egymás fölébe, azért képes elősegíteni a párbeszédet is, képes felszítani a segítő együttműködés szellemét. A gazdaságnak

azonban ugyanakkor megvan az a veszélye, hogy mértéken felül elszívja az erőket és elnyeli a szabadságot.”

Ahogy a gazdaság működésének, úgy a gazdasági fejlődésnek is az embert kell szolgálnia, hiszen az kiterjed az anyagi és a szellemi körülmények alakulására, így az életmód, a kulturális szféra, a politikai és mentalitásbéli jelenségek változására is. A gazdasági növekedésnek mindig az emberért kell megvalósulnia és az ember ellenőrzése alatt kell állnia. Ellentétben a totalitárius politikai rendszerek materialista szemléletével, amelyben az „emberanyag” nem számít másnak, mint a bármikor pótolható, illetve helyettesíthető erőforrások egyikének.

Az embert – mint gazdasági szereplőt – nem individualista, hanem perzsonalista alapon közelíti meg a keresztény gondolkodás. Nem az egoizmus alapján (amelynek értékdualja a kisebb kár – nagyobb öröm elve), hanem az egyén egyedisége, megismételhetetlensége, Isten képmására alkotottsága, s nem utolsó sorban közösségi és társas lény jellege talaján. Ebből kiindulva a gazdasági tevékenységnek az ember szabadságát, felemelkedését és kiteljesedését kell szolgálnia úgy, hogy a vállalkozás és a munkahelyek egyrészt értékteremtő egységek, másrészt önálló személyek szabad társulásai legyenek, s inkább működjenek személyegyesítő szervezatként, mint személytelen tőkeegyesítő organizációként.

Az előzőekben leírtak alapján tehát a gazdasági tevékenység hajtóerejének annak a törekvésnek kell lennie, hogy az egyén kiteljesítse önmagát. Abraham Maslow (1908–1970) közismert motivációs piramisa alulról felfelé haladva a következő szükségleteket tartalmazza: fiziológiai-biológiai – biztonság – szeretet és valahová tartozás – megbecsülés – önmegvalósítás. Általában az ebben a sorrendben szereplő, egymásra épülő szükségletek egymást feltételezik, vagyis amíg a piramis alacsonyabb szintjén álló nincs kielégítve, addig a magasabb sem lehet.

Az emberi cselekvésnek (így a gazdasági tevékenységnek, munkavállalásnak, vállalkozásnak stb.) a célja tehát – az önfenntartáshoz nélkülözhetetlen alapvető fiziológiai és biológiai szükségletek kielégítésén túl – végső soron mások (a közösség) megbecsülésének kivívása, illetve a saját személyiségünkben fakadó céljaink elérése, ezáltal mintegy megvalósítva saját magunkat. Keresztény dimenzióból mindez kiegészül azzal, hogy a végső cél a megfelelés Isten akaratának, az üdvösség. Az emberi szükségletek maslowi piramisa csúcsának (a közösség megbecsülése és az önmegvalósít-

tás) keresztény tartalma Isten, mint legfőbb közjó – amelyre Aquinói Szent Tamás (1224–1274) szerint minden helyes erkölcsi cselekvésnek irányulnia kell – nélkül értelmetlen.

Helen J. Alford és Michael J. Naughton *Menedzsment, ha számít a hit. Keresztény társadalmi elvek a modern korban* (2009) című munkájában megkülönbözteti a valódi jót a látszólagos jótól. A valódi jó az, aminek elérése kiteljesít és betölt bennünket, míg a látszólagos jóról feltételezzük, hogy elérése a teljesség élményét adja, azonban bekövetkeztek a cselekvés remélt hatása elmarad. Az üzleti siker – vagyonnövekedés, eszközgyarapodás, profit stb. – látszólagos jó marad mindaddig, amíg nem a valódi jóra – a közjó, s általa Isten elérésére – irányul. Mint a szerzőpáros könyvében olvasható: „Ha látszólagos javak elérését tűzzük ki célul, akkor egy szűk univerzumban maradunk, amely nem esik egybe a közjó nagyobb univerzumával. Mivel pedig a közjóért Isten kezeskedik, s mivel Isten a jóról alkotott felfogásunk alapja, Ő az a forrás, amelyen minden tevékenységnek nyugodnia kell.”

A Magyar Katolikus Püspöki Kar a rendszerváltás utáni gazdasági, társadalmi és politikai helyzetre reagáló *Igazságosabb és testvériesebb világot!* (1997) című szociális körlevelében már több mint másfél évvel ezelőtt megfogalmazta, hogy a magyarországi gazdaságnak a fenntartható fejlődés és a mérséklő hatású önkorlátozás jegyében van esélye egyrészt a sikerre, másrészt a kiegyensúlyozott viszonyokkal bíró gazdaságszerkezet kialakítására.

„A gazdasági növekedés hagyományos mutatói (mint például a bruttó hazai termék, a bruttó nemzeti termék, az éves növekedési ráta stb.) – olvasható a püspökkari dokumentumban – nem fejezik ki sem az ország valódi gazdasági fejlettségét, sem pedig a természeti erőforrások kimerülését. Az ilyen mutatók növelésére való kizárólagos törekvés vezetett világszerte a környezet és az élet minőségének romlásához. A valódi, »fenntartható« fejlődés feltételeinek megteremtéséhez s irányának kirajzolásához szükség van a nemzetgazdaság új számbavételi rendszerének kidolgozására és az eredmények új mutatóinak felhasználására.

A katolikus társadalmi tanítás egyfelől elismeri a gazdaságnak mint a társadalom egyik szférájának önállóságát, sajátos mozgástörvényeit; másfelől azonban a leghatározottabban elutasítja azt a felfogást, amely ebből a viszonylagos önállóságból kiindulva nem ismer más mércét a gazdaságban, mint az egyének és csoportok önös érdekeinek érvényesítését.”

Az előbbieken már idézett Helen J. Alford domonkos nővér, a római Pápai Szent Tamás Egyetem professzorának munkássága és képzési terve alapján a Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola és a Budapesti Corvinus Egyetem 2010 szeptemberében indította el közösen a *Keresztény társadalmi elvek a gazdaságban* (KETEG) elnevezésű főiskolai szintű szakirányú továbbképzését.

A képzés célja – mint a keteg.hu honlapról kiderül – „olyan gazdasági és más területeken (például jog, politológia, kommunikáció, orvoslás, pedagógia, mérnöki és humán) működő szakemberek képzése, akik a magyarországi vagy külföldi versenyszféra vagy non-profit szektor területén hivatásuknak tartják a közjó és a teljes emberi fejlődés lehetőségének megteremtését és megvalósításának előmozdítását. A képzés során általános műveltséget szereznek a társadalom-tudományok területén, és egy olyan keresztény társadalmi – gazdasági szemléletet sajátítanak el, amelyet az »Egyház társadalmi tanítására« alapoznak, s szakterületükbe integrálnak”.

A keresztény etikai elveket alapul vevő alternatív közgazdasági szemléletet a magyarországi gazdálkodástudományban és a hazai üzleti életben megjeleníteni kívánó Baritz Sarolta Laura domonkos szerzetes, főiskolai tanár (Sapientia Szerzetesi és Hittudományi Főiskola) tudományos és publicisztikai munkásságában kifejtette, hogy az egyház társadalmi tanításának négy pillérére kell alapozni a keresztény szellemű gazdálkodást is. Ez a négy alappillér pedig: az emberi méltóság, a szolidaritás, a szubszidiaritás és a közjó.

Baritz Sarolta Laura az igen.hu katolikus honlapnak adott interjújában fogalmazta meg a következőket a keresztény társadalmi elvek gazdaságban való megjelenésének lehetőségeiről. „Az emberekben megvan az alapvető vágy a jóra, sokat beszélünk manapság a fenntarthatóságról, a túlélésről, válságról, változtatni akarásról. Sokkal élhetőbb egy olyan társadalom, ahol az emberek kooperálnak, bíznak a másokban és békében élnek egymással, de egy vállalat is sokkal hatékonyabban működik, ha ezek szerint az értékek szerint rendezkedik be. Ez a változás semmilyen pénzbefektetéssel nem jár. A profit nem cél, hanem eszköz kell, hogy legyen; a cél maga az ember. A profitot nem kell elúzni, csak más szemlélettel kellene megközelíteni. Ne a maximális, hanem az optimális profitot keressük. Azt, ami optimális ahhoz, hogy az ember kiteljesedhessen.”

Isten szándékainak végrehajtására, a közjóra alapuló, az ember méltóságát szem előtt tartó, a fenntartható fejlődés iránt elkötelezett és az esélyegyenlőséget tevékenyen előmozdító keresztény etikai elveknek mind elméleti (a gazdálkodástudományban), mind gyakorlati (az üzleti életben) képviselője és megjelenítője fontos feladat. Ezek célja pedig nem más, mint a Teremtő által alkotott világ fennmaradásának és az abban a Teremtő által alkotottan élő ember kiteljesedésének előmozdítása.

Immár öven esztendeje, hogy megfogalmazta a katolikus egyház tanítóhivatala a második vatikáni zsinat *Gaudium et spes* kezdetű apostoli konstitúciójában (1965), hogy a gazdálkodási tevékenységnek nem önmagában a javak előállítását, hanem azoknak az ember szolgálatába állítása a célja, kiemelve, hogy az emberek és a közösségek boldogságának elősegítése nem más, mint Isten terveinek előmozdítása.

„Napjainkban, tekintettel a népesség növekedésére és az emberiség fokozódó igényére, sokkalta jogosabb, mint valaha, a mezőgazdasági és az ipari termelés fokozására, valamint a szolgáltatások növelésére törekedni. Támogatni kell tehát a műszaki fejlődést, az újjító szellemet, a vállalkozások létesítésére és bővítésére irányuló törekvést, a termelőmódszerek korszerűsítését és a termelésben részt vevők erőfeszítéseit, vagyis mindent, ami a gazdasági haladást szolgálja. Csakhogy a termelés alapvető célja nem a termékek halmozása, sem pedig a haszon vagy a hatalom, hanem az ember szolgálata. Mégpedig a teljes ember szolgálata, amely tehát tekintetbe veszi egyfelől az anyagi szükségleteknek, másfelől pedig az értelmi, erkölcsi, lelki és vallási életnek igényeit. Azt mondtuk: az ember szolgálata, tehát minden emberé, minden embercsoporté, faj vagy világrész szerinti megkülönböztetés nélkül. Következésképpen a gazdasági tevékenységet saját módszerei és törvényei szerint, de az erkölcsi rend kereteinek tiszteletben tartásával kell gyakorolni, hogy beteljesedjék Istennek az emberre vonatkozó terve.”

Felhasznált irodalom

Irodalom

- Alford, H. J. – Naughton, M. J. (2009): Menedzsment, ha számít a hit. Keresztény társadalmi elvek a modern korban. Ford. Árokszállási Z. Kairosz Könyvkiadó, Budapest.
- Gulyás L. (2009): A magyar gazdaság története a rendszerváltástól napjainkig. In: Gulyás L. (szerk.): A modern magyar gazdaság története. Széchenyi-tervig. JATE Press, Szeged.
- Ligeti Gy. (2007): CSR. Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.
- Igazságosabb és testvériesebb világot! (1996) A Magyar Katolikus Püspöki Konferencia szociális körlevele. Budapest.
- Luther, M. (1983): Asztali beszélgetések. Ford. Márton L. Helikon Kiadó, Budapest.
- Nagy Szent Bazil (1991): Életszabályok. I. köt. [Nagy Szent Bazil atyánk bővebben kifejtett szabályzata kérdések és feleletek formájában, 4. század] Ford. Orosz L. Görög Katolikus Hittudományi Főiskola, Nyíregyháza.
- Somfai B. (1995): Szabadidő és ünneplés. A munka és a játék keresztény értelmezése. In: Szociális etika. Szöveggyűjtemény. Szegedi Hittudományi Főiskola, Szeged. 117–127.
- Szent Benedek (1995) regulája. Ford. Söveges D. Bencés Kiadó, Budapest.
- Szent Ágoston (1992) regulája. Ford. Puskely M. K. Szent István Társulat, Budapest.
- Virt L. (1999): Katolikus társadalmi alapértékek. Márton Áron Kiadó, Budapest.
- Weber, M. (1982): A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme. In: Uő: A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme. Vallásszociológiai írások. Ford. Gelléri A., Józsa P., Somlai P., Tatár Gy. Gondolat Könyvkiadó, Budapest. 27–290.

Internetes hivatkozások

- XXIII. János pápa (1961): Mater et magistra. Ford. Dér K. <http://tarsadalomformalas.kife.hu/xxiii-janos-papa-mater-et-magistra/> (A letöltés időpontja: 2014. március 2.)

- VI. Pál pápa (1967): *Populorum progressio*. Ford. Dér K. <http://tarsadalomformalas.kife.hu/vi-pal-papa-populorum-progressio/> (A letöltés időpontja: 2014. március 2.)
- Ratzinger, J. (1986): *Libertatis conscientia*. Ford. Horváth P. <http://tarsadalomformalas.kife.hu/a-hittani-kongregacio-libertatis-conscientia/> (A letöltés időpontja: 2014. március 2.)

A TÁRSADALMI MUNKAMEGOSZTÁS MARXISTA MEGKÖZELÍTÉSMÓDJAI

A munka a hagyományos európai társadalmak egyik alapértéke. Friedrich Engels *A munka része a majom emberré válásában* (1876) című esszéjében – amelyben evolucionista alapon a kézhasználatot kötötte össze a táplálék megszerzésének, majd az eszközhasználatnak a forradalmi fejlődési ugrásait, s ezzel párhuzamosan a munka, mint sajátos tevékenységnek a megjelenésével az emberi tudat kialakulását – állapította meg a következőket. „A munka minden emberi élet első alapfeltétele, mégpedig olyan fokban, hogy bizonyos értelemben azt kell mondanunk: a munka teremtette meg magát az embert.” (Engels, 1963. 68.)

Meg kell jegyezni, hogy Karl Marx és követői szerint a munkának – a szó szoros értelmében – nincs értéke, mivel a német filozófus minden áru értékét az előállításához szükséges munka mennyiségének függvényében határozta meg. Úgy vélte, hogy a munka nem önmagában létező érték, hanem az az ember által termelt javak értéknek forrása és mértéke. Marx a *Bér, ár és profit* (1865) című munkájában előbb megfogalmazta, hogy „olyasvalami, amit a szó közönséges értelmében véve a munka értékének neveznek, nem létezik”, majd kifejtette, hogy „a munkaerő értékét azoknak a létfenntartási eszközöknek az értéke határozza meg, amelyek a munkaerő termeléséhez, fejlesztéséhez, fenntartásához és megőrkítéséhez szükségesek”. (Marx, 1963. 429.)

A fentiek ellenére az emberi tudatban a munka – szó szerint értelmezve – értékként él, amelynek a történelem folyamán volt negatív (a középkori, a szabadságot korlátozó kényszerített és parancsolt jellegtől az Isten országának evilági építésének víziójáig) és pozitív (a kapitalista és a szocialista rendszerekben egyaránt alkalmazott azonosítása a szorgalmas, törekvő dolgozónak és a boldog, sikeres embernek) töltete egyaránt.

A munkához kapcsolódó értékstruktúráról Hankiss Elemér véleménye, hogy az egyénnek, a társadalomnak és a politikai rendszernek feladata egyrészt „a létfenntartó munkát létkiteljesítő mozzanatokkal átszőnie”, más-

részt „a munka jelentését ki kell terjesztenie és a létkiteljesítő, közvetlenül személyiség- és közösséggazdagító tevékenységeket is belé kell foglalnia”. (Hankiss, 1977. 371.)

A marxista társadalomelmélet strukturalizmusában alapfogalom és kiindulópont az osztály, illetve a réteg. Ez pedig azt jelenti, hogy marxi alapon nézve a társadalom soha nem tekinthető önmagában lévő egésznek, hanem mindig részek – osztályok, rétegek – bonyolult és összetett szerkezetének, rendszerének, amelyben leginkább az elemek egymáshoz való viszonya kell, hogy a társadalomtudományi kutatások tárgyát képezze.

Hegedüs András – aki 1956 előtt vezető politikus (másfél évig a Rákosi-korszak miniszterelnöke) volt, majd társadalomkutató lett – szerint: „A rendszer a társadalomtudományi értelmezésben olyan társadalmi egységet (nemzet, állam, törzs) jelent, amely – mindenekelőtt a munkamegosztás szintje által meghatározottan – mint totális, mint egész létezik. Ezen belül a részek olyan – elsősorban a munkamegosztás következtében – elkülönülő egységek, társadalmi csoportok (osztályok, vagy rétegek), amelyek a társadalom létezéséhez – a múltban, vagy a jelenben – szükséges, egymástól eltérő és egymást kölcsönösen feltételező működést fejtenek ki. A részek közötti viszony olyan kapcsolati formákat jelent, amelyek a funkcionális elkülönülő tevékenységek cseréjét, s így az egész rendszer működését – beleértve fenntartását és megváltoztatását is – lehetővé teszik.” (Hegedüs, 1966. 44.)

Hegedüs András az osztály és réteg közötti különbségtételt indokoltnak és szükségesnek tartotta, s a differenciálás alapját abban látta, hogy míg az osztály mindig alárendelt viszonyt fejez ki, addig a réteg nem feltétlenül hordozza az alá- és fölérendeltség tartalmát, csupán egymástól elkülönült, saját funkcióval, céllal és érdekekkel rendelkező társadalmi csoportokat jelent (így jelen van / jelen lehet az osztály nélküli társadalomban is). (Hegedüs, 1966. 45.)

A politikusból lett társadalomtudós *A szocialista társadalom struktúrájáról* (1966) című művében három – a munkamegosztás alapját képező – tulajdonformát és jövedelemszerző tevékenységet különített el.

Megkülönböztette az állami szektorban dolgozó bérből és keresetből élőket, a mezőgazdasági és ipari szövetkezeti tagokat és az önálló (saját jogon és autonóm módon használt tulajdonnal bíró) parasztokat, kisiparosokat, kiskereskedőket. Az utóbbi csoportba tartozó keresőket kis létszámú, ugyanakkor a társadalom munkamegosztásában szükségesnek és nélkülöz-

hetetlennek tartott gazdaságilag aktív népességnek tartotta. Ugyanakkor a huszadik század közepi jellegzetességnek vélte a munkamegosztás szempontjából a heterogén családokat – azokat, amelyekben a különböző tagok – elsősorban nemzedéki alapon – eltérő szektorban, illetve eltérő tulajdonformák világában tevékenykedtek. (Hegedüs, 1966. 54–61.)

Az államszocializmus korát – s saját éráját, a korai Kádár-korszak Magyarországot – átmeneti kornak és átmeneti társadalomnak tekintette Hegedüs. Olyan társadalomnak tehát, amely a kapitalista struktúrák és az osztály nélküli társadalmak (amelyekhez szerinte legközelebb a korabeli Szovjetunió áll) között helyezkedik el. A szocialista társadalomban, úgy vélte, fontos szerepe van ugyan a keresők munkatevékenység és képzettség szerinti csoportosításának, azonban pusztán ez alapján sem társadalmi rétegekbe, sem osztályokba nem lehet beskatulyázni az embereket. (Hegedüs, 1966. 63–65.)

A munka világával és a kereső tevékenységgel kapcsolatban három alapvető követelménytípust határozott meg.

Elkülönítette egymástól az alkotó jellegű szellemi munkát, a figyelmet lekötő szellemi tevékenységet és a fizikai igénybevételt követelő munkát. Ezzel végső soron eljutott – bár elismerte ennek a megkülönböztetésnek az elnagyolt voltát és számos gyengeségét – a kommunista államokban ismert fizikai és nem fizikai (szellemi) munka közötti oppozícióig (amit az akkori nyugat-európai felosztásban „kékgalléros” és „fehérgalléros” munkatevékenységnek neveznek).

S mivel az államszocializmus korában hazánk – legalábbis papíron, az 1949. évi szovjet mintájú alkotmány szerint – „a dolgozó nép” állama volt, így – előbb kimondottan, később egyre inkább burkoltan – az előbbi fontosabbnak és magasabb rendűnek tartották, s ezt az államilag irányított és meghatározott kompenzációban (a bérezésben) is kifejezésre juttatták.

Karl Marx fogalomkészletének kedvelt kifejezése az elidegenedés. Így a munkáról is többször, mint elidegenült munkáról írt.

A *Gazdaságfilozófiai kéziratok 1844-ből* (1981) című kötetében Marx kifejtette, hogy az elidegenülés egyik oka a munka tárgyiasulása. Ennek alapja, hogy a munkás az általa előállított terméket – mivel az nem a sajátja, s amelynek értéke (mint arra korábban David Ricardo is rámutatott) nagyobb, mint az alapanyagának, az előállítási technológiájának és az emberi erőforrás költségeinek az összessége – idegennek, sőt kifejezetten ellenségnek tekinti.

A munkás személye és maga a munka – úgy is mint emberi tevékenység és úgy is mint konkrét egyedi folyamat – elveszíti emberi lényegét Marx szerint. Úgy gondolta, hogy a kapitalista társadalmi struktúra és a modern gazdasági rend legnagyobb hibája, hogy abban nem az ember (a munkás, nem a tőkés) uralkodik a termék fölött, hanem az áru uralja a munkások tevékenységét. S ez a – mind fizikai, mind szellemi – fölérendeltségét eredményezi a munkás elidegenedését nemcsak a munka folyamatától és az általa előállított terméktől, de saját embertársaitól is. Az elidegenült ember számára a munka nem értelmes tevékenység, s nem emberi minőségének része, hanem teher, amelytől szabadulni akar és így természetesen nem is érzi jól magát munka közben. (Marx, 1981. 80–86.)

A marxi elidegenedésnek a munka világában való megjelenése újabb, az államszocialista rendszerben (a kései Kádár-korszakban) megfigyelhető formáját írta le *Az elidegenült munka marxi elmélete és megjelenési formái napjainkban* című tanulmányában Laki László.

A szociológus arra hívta föl a figyelmet, hogy a munkától és az embertől való elidegenülést a szocialista rendszer a teljes foglalkoztatottsággal tudja megszüntetni, viszont sokan nem megfelelő munkahelyi poszton kerülnek foglalkoztatásra, s ez – hiányos, vagy nem megfelelő képzettség, illetve kompetenciakészlet miatt – mind a szervezet, mind az egyén számára problémákat okoz.

Ezzel lényegében megfogalmazta, hogy a múlt század hetvenes–nyolcvanas éveiben a kádári Magyarországon egyfajta sajátos, képesség- és kompetenciaalapú strukturális eltérés volt a munkakereslet és a munkaerőpiaci kínálat között.

Ennek egyrészt foglalkoztatáspolitikai, másrészt konkrét politikai okai voltak. A teljes foglalkoztatás – nem a gazdasági szükségszerűségeket és követelményeket követő – illúziója, terve és gyakorlata mindenkit „beterelt” a munka világába, így kialakult a „kapukun belüli munkanélküliség”. Másrészt a munkahelyi pozíciók – elsősorban a vezetői posztok – betöltésének feltétele nem a képzettség, a szakmai tapasztalat, a rátermettség stb. volt, hanem a politikai megbízhatóság, s az állampárt (Magyar Szocialista Munkáspárt) bizonyos szintű – a betöltendő poszttól függően országos, helyi, üzemi stb. szintű – vezetőinek döntése is szükséges volt hozzá.

Laki László szavaival: „Az ember embertől való elidegenülését a szocialista társadalom a teljes foglalkoztatottsággal tudja megszüntetni. Ezt az

adminisztratív szocializmus nagymértékben meg is valósítja. A fejlettebb szocializmus azonban, ahol a piaci törvényszerűségek is jelentősebb hatáshoz jutnak, megjelenik az ideiglenes munkaerő-felesleg, vagyis a munkanélküliség, s vele együtt az embernek embertől való elidegenülése. Ezt a bajt pedig tovább mérgesíti az is, hogy sok esetben bizonyos munkahelyeket nem megfelelő szakképzettségű személyek töltenek be. Mivel alkotmányunk és törvényeink védik a dolgozókat mindaddig, amíg munkájukat megfelelő módon és a következmények szerint elvégzik, így nem válthatók le a hiányos képesítésűek sem. Itt (tehát már olyan elidegenülés jelentkezik, amelyet igen nehéz megszüntetni. Felszámolásához ugyanis foglalkoztatási politikánk megváltoztatása is szükséges: a szakmai tudásnak és az elvégzett munka minőségének egyformán kell szerepelnie az alkalmazási feltételek között.” (Laki, 1983. 356.)

Összegezve az eddigieket tehát megállapítható, hogy a marxista gondolkodás a munkát az ember létének és emberi minőségének alapvető tevékenységi formájának tartotta. Fölismerete a dolgozó ember munkája révén előállított érték és az annak kompenzációja (munkabér) közötti különbséget, amelynek megszüntetését – és ezzel végső soron az osztályalapú társadalom lebontását – célként fogalmazta meg.

Ugyanakkor már az államszocializmus korának magyar szociológusai látták, hogy koruk egyfajta átmeneti társadalom, amelynek megvannak a maga eltérései Marx által vizionált szocialista társadalmi struktúrától és gazdasági rendszertől. Mindezek mellett olyan jelenségekkel kellett szembeülniük, mint a teljes foglalkoztatás köntösébe bújtatott „kapukun belüli munkanélküliség” és a kiválasztás gyakorlatának politikai alapú meghatározottsága. (Gulyás, 2008. 13–18.)

Felhasznált irodalom

- Engels, F. (1963): A munka része a majom emberré válásában [1876]. In: Marx, K. – Engels, F.: Válogatott művek. 2. köt. Kossuth Könyvkiadó, Budapest. 68–79.
- Gulyás L. (2008): Ne a munkanélküliséget, a munkát támogasd! Tanulmányok a HRM és a munkerőpiac témaköréből. Emberi Erőforrás Tanácsadók Országos Szövetsége – Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására, Budapest.
- Hankiss E. (1977): Érték és társadalom. Tanulmányok az értékszociológia köréből. Magvető Könyvkiadó, Budapest.
- Hegedüs A. (1966): A szocialista társadalom struktúrájáról. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Laki L. (1983): Az elidegenült munka marxi elmélete és megjelenési formái napjainkban. Létünk, 2. sz. 346–358.
- Marx, K. (1963): Bér, ár és profit. [1865] In: Marx, K. – Engels, F.: Válogatott művek. 1. köt. Kossuth Könyvkiadó, Budapest. 401–447.
- Marx, K. (1981): Gazdaság-filozófiai 1844-ből. [Karl Marx és Friedrich Engels, művei. 42. köt.] Kossuth Könyvkiadó, Budapest.

A GAZDASÁGI MUNKAMEGOSZTÁSTÓL A TÁRSADALMI DIFFERENCIÁLÓDÁSIG

A munkához kapcsolódó értékek kutatástörténetéről

Váriné Szilágyi Ibolya *Az ember, az érték és az értékek világa* (1987) című könyvében interdiszciplináris szemlélettel, a filozófia, a szociológia és a szociálpszichológia megközelítési módjait és kutatási eredményeit figyelembe véve kísérelte meg az érték fogalmát meghatározni.

„Az értékek olyan elvont, kultúrafüggő eszmei objektivációk, sőt objektiváció rendszerek, amelyekben a legszélesebb értelemben vett dolgok osztályainak az emberi tevékenység és életvitel szempontjából felismert vagy tulajdonított jelensége tárgyiasult nyelvi és egyéb szimbolikus formában. Az értékek a társadalmi tájékozódás eredményei és további eszközei. Az értékek mindenképpen az emberi aktivitással kapcsolódnak össze, akár a tárgyi – munka jellegű – tevékenységről, akár a személyközi kapcsolatok szabályozásában szerepet játszó értékekről van szó. Az értékek kialakulása és léte az emberi lény »nyitottságával«, intencionalitásával, tevékenységének tudatosíthatóságával és szándékos irányíthatóságával, valamint az ember társas lény mivoltával, egymás iránti szükségletével függ össze.” (Váriné, 1987. 75.)

C. M. Love a szociálpszichológiai érték kutatások négy irányzatát különböztette meg *Value orientations* című tanulmányában az 1950-es évek közepén. (Váriné, 1987. alapján)

- Naturalista megközelítés.
 - Eszerint az értékek alapjának az organizmus biológiai fennmaradásához szükséges fiziológiai folyamatokat tekinti, vagyis, az életben maradás a legfőbb, abszolút érték.
- Kultúracentrikus irányzat (kulturális relativizmus).
 - Úgy vélik követői, hogy az egyén, illetve a csoport tágabb társadalmi és kulturális környezete határozza meg az értékek hierarchiáját és az értékpreferenciákat, s ennek értelmében ahányféle

kultúra, annyiféle – különböző – értékfelfogás és értékstruktúra létezik.

- Humanista megközelítésmód.
 - Ennek a felfogásnak a lényege, hogy a személy néhány veleszületett, emberi természeténél fogva jelenlévő jellemzője adja az értékkritériumokat. Így például a szabadságra, az egyenlőségre, az erkölcsi és személyes tökéletesedésére való törekvés.
- Teista szemlélet.
 - A teizmus megközelítése szerint az értékek isteni elrendelések és direktívák, vagyis azok betartása az embernek Isten iránt való kötelességéből fakad.

A fentiekől eltérő szemlélettel jelentkezett F. Adler egy 1956-ban megjelent tanulmányában (*The value concept is sociology*). (Idézi és ismerteti: Váriné, 1987.) Írásában az értékekhez kapcsolódó fogalmi közelítéseket az alábbiak szerint különítette el. Distinkciójának alapja, hogy az egyes elméletek hogyan alapozzák meg értékfogalmukat, amelyek szerint az értékek lehetnek

- örök ideák, az isteni elme részei,
- a tárgyokban lévő lehetőségek a szükségletek és vágyak kielégítésére,
- az ember által kialakított és fenntartott preferenciák, illetve a
- a preferatív viselkedés megnyilvánulásai.

A különböző pszichológiai iskolák és irányzatok egyes képviselői nagyon eltérő szemlélettel viszonyultak az érték kutatásokhoz. A behaviorizmus szellemében dolgozó B. F. Skinner úgy vélte, az érték az, ami pozitív megerősítést nyer, s ezáltal kívánatos lesz, vagyis nincs elvi különbség az állati és az emberi viselkedés motivációi között, azok kondicionalizálásával, illetve pozitív vagy negatív visszacsatolással befolyásolhatóak, s ezek a befolyásoló mechanizmusok mind az egyén, mind a csoport, mind az ösztársadalom szintjén működhetnek. C. Kluckhohn ezen némileg túllépve – annyiban, hogy az egyénileg kívánatos mellé hangsúlyosan csatolta a csoport számára kívánatos tartalmat is – fogalmazta meg a következőket. „Az érték az egyén vagy a csoport számára kívánatos koncepciója, amely befolyásolhatja a cselekvés eltérő módzatainak, eszközeinek és céljainak szelekcióját.” (Idézi: Váriné, 1987. 108.)

Az értékek és az erkölcsi ítéletek egyéni – személyes, illetve kollektív – társadalmi megalapozottságának a problémáját vetette fel J. Piaget, amikor megfogalmazta a kérdést, hogy „vajon a belső hang és a bűnhődés már a bölcsőben is velünk vannak-e, vagy épp ellenkezőleg, a család és nevelés végezte szocializáció külső hatásának fokozatos interiorizálásával alakulnak-e ki bennünk?” (Piaget, 2005. 184.) Végül megállapította, hogy a modernitásban a társadalom szövetének bonyolódásával – mind térfogatóának, mind sűrűségének növekedésével –, valamint a gazdasági munkamegosztás létrejöttével és az egyének pszichológiai differenciálódásával a személyes és a személyek feletti kapcsolatok elváltak egymástól. Ennek következtében a nehezebben alakuló erkölcsi tartalmak és értékek – amelyek hagyományosan a személyes szférákon keresztül kerülnek átadásra – egyre inkább elváltak a bizonyos feltételek mellett könnyedén módosítható jogszabályoktól és a jogrendtől, amelyeket pedig a távoli tekintélyként, személyek feletti entitásként megjelenő társadalom – praktikusán az állam – konstruál.

Az értékutatásokban is teret nyerő mélylélektan hatásáról árulkodik R. Benedict felfogása, amely az értékeket olyan tudattalan erőkként értelmezi, amelyek a döntési helyzetekben és az egyéni választásokban azok tudattalan kánonjaiként működnek. Ezek a zsinórmértékek pedig még kisgyermekkorban – kultúránként eltérő tartalommal és mintázatokkal – tudattalanul alakulnak ki. Ezzel szemben T. Parsons az értékekben a társas együttélés, az interperszonális kapcsolatok és a társadalom felépítményei által őrzött és a strukturális szociális öröklődés útján áthagyományozott szabályrendszerét látta. (Váriné, 1987.)

E. Durkeim szerint a társadalmi tények és jelenségek regisztrálásával és statisztikai leírásával lehetséges kirajzolni egy társadalmon értékstruktúráját és normarendszerét, valamint ezek alapján lehet kísérletet tenni az azok mögött meghúzódó mechanizmusok rekonstruálására. A társadalom kollektív tudata alapozza meg és formálja tehát szerinte az értékek és szabályok rendszerét, amelyet aztán az egyén vagy magáévá tesz, vagy sem. (Durkheim, 1978.) Mint *Az öngyilkosság* (1897) című könyvében kifejtette: az egyén társadalmi érték- és szabályrendszerhez való integrálódási zavara büntudattal és megbélyegzéssel párosul, amely szélsőséges esetben szuicídiumhoz vezethet. (Durkheim, 2003.) A jól működő társadalom feladata Durkheim felfogásában az értékvilágban és a kollektív konszenzusokban

beálló zavarok (anomiák) megszüntetése és helyette szolidáris tartalommal és integratív eszközökkel az azt képező egyének védelme.

A szociálpszichológiai értékutatások egyik első jelentős alkotása volt W. I. Thomas és F. Znaniecki *The polish peasant in Europe and America* című – inkább szociológiai szemléletű és érdeklődésű – ötkötetes munkája (1919–1920), amelyben az értékjelenségek szociális tartalmán és az értékek normatív funkcióján van a hangsúly. A szerzők munkájukban többek között a lengyel parasztok anyaországi és amerikai viselkedésükben megnyilvánuló értékeit is vizsgálták. Az értékek megnyilvánulását társadalmi jelenségnek tartották, s a személyes értékeket inkább a beállítódás (attitűd) fogalmába igyekeztek beépíteni. Úgy vélték: érték lehet bármi, ami egy társadalmi csoport tagjai számára meghatározott tartalommal és jelentőséggel bír.

Az 1920–1930-as években aztán az amerikai szociológiai és a szociálpszichológiai értékutatások elváltak egymástól. Míg az előbbi társadalmi jelenségként vizsgálta az értéket – elsősorban annak normaképző funkciójára fókuszálva –, addig az utóbbi individuális kognitív képződményként tekintett rá. Ekkorra már empirikus társadalomtudományi, illetve pszichometrikus módszerekkel vizsgálták a kérdést a kutatók, s négy különböző irányzata alakult ki rövid idő alatt az értékutatásoknak. (Váriné, 1987.)

- Kultúrantropológiai és személyiséglélektani iskola.
 - A freudi pszichológia alapelveit szem előtt tartva a nevelési szokások, a kisgyermekkori élmények, valamint a nemek és a generációk közötti viszonyrendszerek vizsgálatával (megfigyelés) igyekeztek leírni az kulturális determináltságú értékvilágokat. (M. Mead, R. Benedict)
- Analitikus megközelítés.
 - Olyan általános elemzési sémák megalkotása és bevezetése (analitikus dimenzió) volt a céljuk, amellyel a mindennapi életben megfigyelhető, az értékekhez kapcsolódó jelenségek és megnyilvánulások elrendezhetőekké, kategorizálhatóakká és ezek által összehasonlíthatóvá válnak. (C. Kluckhohn, F. Kluckhohn, T. Parsons)
- Interdiszciplináris szemlélet.
 - Az értékutatásokat a kultúraköziségnek, valamint az interdiszciplinaritásnak (antropológiai, szociológiai, pszichológiai dimenzió) egyaránt jellemeznie kell. (F. L. Strodtbeck)

- Szociálpszichológiai megközelítés.
 - A szociálpszichológiai kísérletek fontosságának hangsúlyozása mellett felismerték az érték kérdőívek kidolgozásának, bevezetésének és alkalmazásának szükségességét is. (G. W. Allport, F. Vernon)

G. W. Allport *Az előítélet* (1954) című munkájában vitába szállt azokkal, akik szerint az előítélet csak akkor ragadható meg, ha az a társadalmi normákkal és a közösen elfogadott értékekkel szemben álló, vagyis úgy vélik, hogy például az indiai kasztrendszer (amely megszabta a társadalmi rétegződés rendszerét és kijelölte az egyén helyét és szerepét a társadalmi munkamegosztásban) kapcsán – mivel a társadalomban megjelenő értékeknek megfelel – nem alkalmazható az előítélet fogalma és nem figyelhető meg a jelensége. (Allport, 1999.)

Témám szempontjából az allporti distinkciónak a jelentősége, hogy felismerve – Váriné Szilágyi Ibolya kifejezését használva – az értékek „kettős kötését”, azokat a belső megismerési és pszichológiai folyamatoktól megalapozottnak, s külső – társadalmi és szociálpszichológiai – hatások által kialakultnak vélte. Mindezekből kiindulva állapította meg, hogy az előítélet az ember értékrendszerének reflexe különböző megtapasztalt jelenségekre.

„Az ember legfontosabb kategóriái – írta Allport – személyes értékrendszerének alkotórészei. Az ember értékek által és értékekért él. Ritkán fordul elő, hogy gondol rájuk vagy mérlegeli, inkább csak érzi, megerősíti és védelmezi őket. Az érték kategóriák annyira jelentősek, hogy a bizonyág és az ész rendszerint meghátrálni kényszerül előlük.” (Allport, 1999. 56.)

C. Kluckhohn az 1950-es években – amellet, hogy az értéknek és az értékorientációnak a definiálására tett kísérletet – a kutatási adatok elemzéséhez három dimenziót vezetett be (amelyek azonban nem az értékek szerveződéshez és tartalmához, hanem inkább a kutatói módszertan szempontrendszeréhez alkalmazkodtak).

- Modalitás.
 - Az érték vonzó, illetve taszító hatása.
- Tartalom.
 - Az értékek tartalmi (esztétikai, kognitív, morális) minőségének jelölése.

- Szándék.
 - A viselkedés preferált módja, amely lehet spontán és tudatos, vagyis hogy a tudatos reflexivitás megvan-e, vagy hiányzik.

C. Kluckhohn szerint az érték „a kívánatos explicit vagy implicit fogalma, amely megkülönböztető jellemző az egyénre vagy a csoportra, és befolyásolja a cselekvés rendelkezésre álló módjainak, eszközeinek és céljainak a kiválasztását”. Az értékorientációk pedig „azok az általánosított és szervezett fogalmak, amelyek befolyásolják az ember helyének felfogását a természetben, az embernek a másik emberhez való viszonyát, és azt, hogy mi a kívánatos és mi a nem kívánatos az ember–környezet viszonyban, valamint az emberek közötti viszonyokban”. (Idézi: Váriné, 1987. 138. és 139–140.)

T. Parsons az értékeket intézményesült szerepelvárásoknak tekintette, vagyis a közösség által együttesen formált szabályoknak és viselkedési mintáknak. Az értékorientációkat pedig dichotóm felépítésű sémákkal fejezte ki, amely szerint az értékorientáció lehet

- érzelem vezette vagy érzelmileg semleges,
- énorientált vagy közösségorientált,
- univerzális vagy partikuláris, előírt (szabály-norma jellegű) vagy teljesítmény jellegű, illetve
- specifikus vagy diffúz.

M. Rokeach az 1960-as években nagy fordulatot vitt az érték kutatások világába: egyrészt azzal, hogy rendszerszintűen, s egységben vizsgálta az egyéni, illetve közösségi értékstruktúrát és nem pusztán elkülönülten kutatta egyes értékeket, másrészt azzal, hogy – új megközelítési módot adva a kutatásnak – bevezette terminális és instrumentális értékek fogalmát és az ezek alapján adódó tipizálási lehetőséget. Rokeach az értékek szerveződéséről alkotott nézeteinek rövid összefoglalása az alábbiakban olvasható. (Váriné, 1987. alapján)

- A kognitív rendszerben az egyén hiedelmei (a világról, az ember és a természet kapcsolatáról, a személyközi viszonyokról stb.) a centrális–perifériális paradigmában helyezkednek el, s minél inkább centrális egy konstrukció, annál nehezebb változtatható. A központiség minőségét az énközeliség adja, azaz minél nagyobb a személyes fontossága, jelentősége az adott dolognak, annál közelebb van az éhez.

- Az értékek, hiedelmek, attitűdök kontrasztos szerveződésűek. Minél határozottabban és mélyebben vall megáéának egy értéket az egyén, annál nagyobb azon értékek száma, amelyeket elutasít. Ráadásul gyakran sokkal könnyebb azokat az értékeket és tartalmakat meghatározni, amelyeket nem vallunk, mint azok pozitív párjait.
- Az érték általánosabb, mint az attitűd, hiszen az érték tárgyak, dolgok, jelenségek egész sorozatával kapcsolatban fejez ki egyetlen hiedelmet, míg az attitűd különböző hiedelmeket képvisel egyetlen dologról. Az érték mindezek mellett még cselekvési norma is.
- Megkülönböztethetőek terminális és instrumentális értékek (mindkettőből tizennyolcat különbözőt írt le M. Rokeach).
 - A terminális értékek közé sorolható a Rokeach-értékskálán (RÉS) például a kényelmes élet, izgalmas élet, béke, egyenlőség, szépség, családi biztonság, boldogság, szabadság, üdvözülés stb.
 - Instrumentális érték – többek között – például az ambiciózus, széles látókörű, eredményes, bátor, megbocsátó, logikus, független, becsületes stb.
- Az értékek – amelyek az alternatívák közötti választások és a konfliktusmegoldás módozatai – tanultak, s a konfliktusok tudatosítása és megoldásuknak kísérletei segítik az önismeretet és az egyéni értékek felszínre jutását.
- Az értékek széles körből merítő rendszerjellegű organizmusok, amelyek a pszichológiai kognitív struktúra szerveződésének részét képezik.

M. Zavalloni az 1970-es évek közepén hívta fel a figyelmet az értékek idiografikus (önleíró, önjellemző) megközelítésének a lehetőségére. Ennek újdonsága, hogy az értékválasztást, az egyéni értékrendszer kialakulását folyamatszerűen, az egyén szemszögéből – az énazonosság kialakulásának és az identitás szerveződésének részeként – vizsgálta, s azt nem a csoportátlag vagy a közösségi értékválasztás függvényében elemezte (hanem az egyéni eredményeket a saját korábbi eredményekhez viszonyította).

Pierre Bourdieu szociológiaielméletében megkülönböztet gazdasági tőkét, kulturális tőkét és társadalmi tőkét. Mindegyik tőketípus mellé rendel értéket is: a társadalmi tőkéé a bizalom, amelyre alapozva a társadalom egyes

tagjai kapcsolatba lépnek egymással, elnyerik a másik szimpátiáját és valamilyen formában kötődést alakítanak ki egymás között. (Bourdieu, 2002.)

Az értékek kapcsán Bourdieu különbséget tesz – algériai kabil etnológiai esettanulmányainak tapasztalatain keresztül – az egyes közösségek tagjai által meghatározott szimbolikus érték és a gazdasági érték között, amely vagy egybeesik, vagy sem. Előfordulhat ugyanis, hogy valamilyen közösségi – családi, nemzetségi – szempont (például hagyomány, érzelmi kötődés) miatt a dolog (például fölterület, lakóingatlan) szimbolikus értéke jóval nagyobb gazdasági értékénél. (Bourdieu, 2009.) Ez egyrészt az értékfogalom szubjektív tartalmára és érzelmi megalapozottságára, másrészt arra az eltérő – térben és időben távoli – kultúrákban is megfigyelhető jelenségre hívja fel a figyelmet, hogy a valóság tárgyaihoz az ember tudata tesz hozzá többlettartalmat, ami által annak (nagyobb) értéke lesz.

Francis Fukuyama – aki az egyének és a közösségek, az emberek és a gazdaságok válságát értékválságként fogja fel – szerint a társadalmi tőke a kölcsönös bizalom értékére építve alkotja meg az emberek közötti együttműködés lehetséges kereteit, s ezzel nem más, mint a társadalom építőeleme. „A társadalmi tőkét egyszerűen úgy definiálhatjuk, mint azoknak az informális értékeknek és normáknak az összességét, amelyeket egy csoport tagjai követnek, s amelyek ezáltal lehetővé teszik az együttműködést közöttük. Ha a csoport tagjai bízhatnak benne, hogy a többiek megbízhatóan és becsületesen viselkednek, akkor bizalom köti össze őket. A bizalom olyan, mint a gépolaj, amitől bármely csoport vagy szervezet simábban, hatékonyabban működik.” (Fukuyama, 2000. 33.)

A magyarországi értékszociológiai kutatások ikonikus alakja, Hankiss Elemér az értékek meghatározásának két típusát: a szubjektív és az objektív értékdefiniációt adta meg *Érték és társadalom* (1977) című kötetében. Az objektív meghatározása az értéknek szerinte nem más, mint azon dolgok, tulajdonságok, jelenségek stb. összessége, amelyek megléte szükséges ahhoz, hogy az adott rendszer – amely lehet például az emberi szervezet, egy intézmény, egy csoport, vagy éppen egy egész társadalom – létezni, fennmaradni és fejlődni tudjon. A szubjektív érték definíciója szerint – az előbbiekkal ellentétben – az érték az, amit egy rendszer a maga számára, saját léte, működése és fejlődése szempontjából szükségesnek, tart, vél, ítél, érez. Hankiss szerint a két, egymással párhuzamosan meglévő ér-

tévkrend (vagyis azon értékek köre, amelyek a rendszer számára objektíve szükségesek és azoké, amelyeket szubjektíve szükségesnek vél) a gyakorlatban sohasem fedik egymást, kölcsönhatásuk azonban biztosítja az értékek és az eszmék dinamizmusát.

A történelem folyamán – Hankiss Elemér tipologizálási kísérlete szerint – az alábbi értékrendtípusok alakultak ki. (Hankiss, 1977. alapján)

- Restriktív-statikuss értékrend.
 - Az alapvető, a létfenntartáshoz szükséges értékek szűkösségét vagy hiányát adottságnak és megváltoztathatatlannak hiszi, s azok hiányát a társadalmi tudatban magasrendű értékek kultuszával (szigorú vallásosság, erkölcs, művészetek, szokások stb.) igyekszik kompenzálni. Értéke a nemlét vagy túlvilági lét, a létezés önmagában értéktelen ebben rendszerben. Ilyenek a tradicionális – a nyugati világban az ókori és középkori – társadalmak.
- Akvizitív-dinamikus értékrend.
 - Az alapvető, létfenntartó javak hiányát elutasítja, s azok felhalmozását, majd a társadalom érdekében való felhasználását lehetségesnek és szükségesnek tartja. A magasabb rendű absztrakt értékek csak annyira fontosak ebben a rendszerben, amennyire a társadalom stabilitásának kialakulását és az anyagi javak felhalmozását elősegítik. Erre a példák a modern (tizennyolcadik–huszadik századi) nyugati kapitalista társadalmak.
- Teljességelvű dinamikus értékrend.
 - Az egyén és a közösség, az ember és a társadalom teljes önmegvalósítását és kibontakozását tartja értéknek. A létfenntartás anyagi lehetőségeinek biztosítása csak eszköz a legmagasabb rendű értékek – a boldogulás, a kibontakozás – megvalósítása felé vezető úton. Ilyenek például a polgári, a szocialisztikus, valamint az egyéni (Nyugat-Európa, 1968) illetve közösségi (Afrika, Délkelet-Ázsia és Latin-Amerika, a második világháború után) felszabadítási mozgalmak.
- További lehetséges értékrendek.
 - A fenntartható fejlődésért aggódó és az önfenntartáshoz szükséges anyagi javak birtoklásának igazságosabb elosztását sürgető fejlett nyugati társadalmak.

- Szocialista berendezkedésű társadalmak, amelyek célja a kiteljesedés, eszköze a szükséges anyagiak biztosítása. (Napjainkra ennek csak torz kísérletei maradtak fenn Kubában, Észak-Koreában és részben Kínában.)
- A fejlődő országokban, ahol az elérhető anyagi bőség vágya és illúziója alapjaiban rengeti meg a magasabb rendű – az adott rendszerben hagyományos értékek pozícióját. (Véleményem szerint – ha nem is szélsőséges formában, de – ez volt megfigyelhető a kommunista diktatúrák bukása után is a közép- és kelet-európai régióban.)

Felhasznált irodalom

- Allport, G. W.: Az előítélet. Ford. Csepeli György. Budapest, 1999.
- Bourdieu, P.: Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. Ford. Bogdán É. In: Perjés I. – Kovács Z. (szerk.): Életvilágok találkozása. Az iskola külső és belső világának interdiszciplináris vizsgálata. Budapest, 2002. 109–129.
- Bourdieu, P.: A gyakorlat elméletnek vázlata. Három kabil etnológiai tanulmány. Ford. Gelléri G., Sebes A., Berényi G. Budapest, 2009.
- Durkheim, É.: Az erkölcsi tény meghatározása. In: Uő: A társadalmi tények magyarázatához. Válogatott tanulmányok. Ford. Ádám P. Budapest, 1978. 161–195.
- Durkheim, É.: Az öngyilkosság. Szociológiai tanulmány. Ford. Józsa P. Budapest, 2003.
- Fukuyama, F.: A Nagy Szétbomlás. Az emberi természet és a társadalmi rend újjászervezése. Ford. M. Nagy M. Budapest, 2000.
- Hankiss E.: Érték és társadalom. Tanulmányok az értékszociológia köréből. Budapest, 1977.
- Piaget, J.: Az erkölcs és a jog kapcsolata. In: Uő: Szociológiai tanulmányok. Ford. Gervain J. Budapest, 2005.
- Váriné Szilágyi I.: Az ember, az érték és az értékek világa. Budapest, 1987.

A MUNKANÉLKÜLISÉG JELENSÉGVILÁGA ÉS AZ ÉLETMINŐSÉG

A munkanélküliség, mint jelenség kifejezetten a modernitáshoz köthető (annak is a legutolsó periódusaihoz), hiszen korábban a feudális nagybirtokrendszeren, illetve a paraszti termelési egységeken alapuló tradicionális gazdasági struktúrák nem ismerték ezt a fogalmat. A tömegtermelés és gyáripar fellendülésével, a szakképzett munkásság számának növekedésével párhuzamosan ugyan már a tizenkilencedik század második felétől voltak követeléseik az ipari munkavállalóknak, ezek azonban nem a munkanélküliek ellátását, hanem a dolgozók jövedelem- és életszínvonala biztonságának garantálását várták. Ennek eredményeként vezették be fokozatosan a kötelező beteg-, illetve nyugdíjbiztosítást az iparosodott államokban még az 1800-as évek végén. (Gulyás, 2008)

A munkanélküliséggel, mint kollektív társadalmi, gazdasági és nem utolsó sorban politikai problémával a 1929–1933-as nagy gazdasági világválsággal egyidőben kellett szembenéznie az egyes országoknak. A nagyválság okairól heves a vita a gazdaságtörténészek között, bizonyos viszont, hogy a túltermelési láznak, valamint a megtermelt javak és a potenciális kereslet (s ennek részeként a munkabérszint és a munkás által előállított érték) egymástól való elszakadásának köze volt hozzá. Magyarországon – mint hagyományosan agrárországnak, ahol a népesség nagyobbik része a mezőgazdaságban volt (pontosabban: egészséges földtulajdon-struktúra esetén lett volna) érdekelt – ez azonban jóval kisebb mértékben éreztette hatását, mint a jobban iparosodott nyugati államokban. (Cameron, 1998.)

A második világháború végével, 1944–1945-re a magyar munkaerő-állomány alaposan megcsappant: egyrészt a zsidóüldözésnek áldozatul esett tömegek, másrészt a háborús jóvátétel részeként a Szovjetunióba kényszermunkára hurcoltak hiánya miatt. Az 1945. évi földreform pedig nem oldotta meg a korábban az agráriumban számon tartott „hárommillió koldus” problémáját, hiszen a kiosztott életképtelen kisparaszti birtokok még az önellátásra és a családfenntartásra sem voltak elegendőek, nemhogy alapot

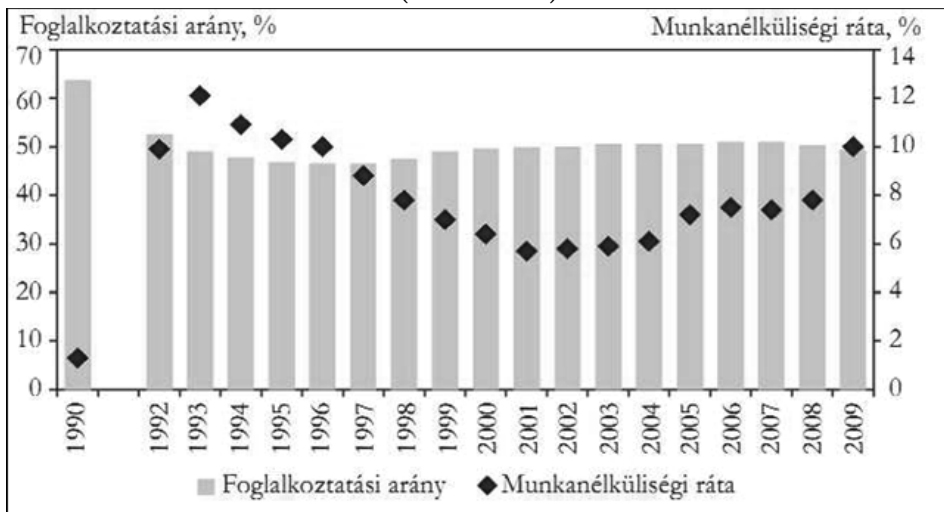
adtak volna a piacra termeléshez, illetve az értékesítéshez és a feldolgozás-hoz.

1945 után a gyárak, üzemek és pénzüzetek államosításával, a földtulajdonrendszer – többszöri – megváltoztatásával, valamint a hagyományos társadalmi rétegek (parasztság, polgárság, értelmiség) repressziójával az állam (amely 1949-től deklaráltan is szocialista és egypártrendszer volt) az erőszakos iparosítás és a munkásállam víziójának megvalósítása irányába mozdult el. A munkanélküliség azonban nem szűnt meg, s az állásnélküliek száma az 1946-os háromszázezres szintről 1948-ra négyszázezerre emelkedett (többségük szakképzettség nélküli mezőgazdasági munkás – leginkább egykori cseléd – volt).

1949–1950 folyamán a munkanélküliség csökkent. Ekkorra már a kommunista pártállam célként tűzte ki a teljes foglalkoztatottság megvalósítását (elvégre egy munkásállamban paradoxon lett volna a tömeges munkanélküliség) és állami irányítás alá vonta a gazdasági élet egészét. A kompetitív piac versenyen alapuló önműködő rendszerei és önszabályozó mechanizmusai helyett az anyag- és készletgazdálkodást, valamint az ár- és bérpolitika normáit az Országos Tervhivatal határozta meg, a munkaerővel kapcsolatos folyamatokat pedig a Munkaerőtartalékok Hivatala irányította. (Belényi, 2009.)

Az államszocializmus kora után, az 1989. évi rendszerváltozást követően a foglalkoztatás a gazdasági átalakulások – azon belül is elsősorban a hagyományosan sok embert foglalkoztató állami vállalatok térvészése – miatt jelentősen csökkent. A foglalkoztatás 1996-ban volt a mélyponton, amikor mindössze 3,6 millió ember dolgozott (ez a szám hat évvel korábban még majdnem elérte az ötmilliót). (Karner, 2013.)

1. sz. táblázat
A foglalkoztatási arány és a munkanélküliségi ráta alakulása
Magyarországon
(1990–2009)



Forrás: Karner, 2013. 33.

A 2009-ben begyűrűződő nemzetközi pénzügyi válság a közép-európai régióban is érezte a hatásait, amelyek közé beletartozott a gazdasági javak előállításának csökkenése és ezzel párhuzamosan a munkanélküliség növekedése is. Az elmúlt öt esztendőben átlagosan tíz–tizenegy százalékos munkanélküliségi ráta volt megfigyelhető Magyarországon. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a 2013 eleji 11,8 százalékról 2014 januárjára 8,9 százalékra módosult a munkanélküliek aránya. Ebben a csökkenésben nagy szerepe volt a 2013 novemberében megindult téli közfoglalkoztatási programnak. (Központi Statisztikai Hivatal honlapja <https://www.ksh.hu/munkanelkuliseg> [A letöltés időpontja: 2014. március 10.]

A munkaerőpiacot meghatározó keresleti és kínálati viszonyok szempontjából a munkanélküliségnek három típusát különböztethetjük meg. (Karner, 2013. alapján)

- Abszolút munkanélküliség.
 - A munkaerőpiacon jelentkező kínálat abszolút értékben kisebb, mint a kereslet, így szükségszerűen vannak a rendszerben munkanélküliek. Általában rendkívüli gazdasági helyzetekben

(mint például gazdasági szerkezetváltozás vagy válság) figyelhető meg.

- Strukturális munkanélküliség.
 - A munkaerőpiac kínálati és keresleti oldala szerkezetileg tér el egymástól, vagyis van rendelkezésre álló szabad emberi erőforrás kapacitás és van munkaerőigény is, azonban az álláskereső különböző okok miatt – ilyen például a képzettség vagy a szükséges kompetencia hiánya, illetve az életkor vagy a földrajzi elhelyezkedés miatti meg nem felelés – nem alkalmasak a kínált munkakör betöltésére.
- Frikcionális (súrlódásos) munkanélküliség.
 - Ez a típusa a munkanélküliségnek a potenciális foglalkoztatottak mobilitásának és rugalmasságának kérdésével van összefüggésben. A keresleti és kínálati oldal között nem figyelhető meg jelentős eltérés a munkaerőpiacon, a két szegmens azonban valamilyen okból nem találkozik egymással. Ilyen például az az időszak és út, amikor a pályakezdő és az ő szakképzettségével rendelkező munkavállalót kereső társaság egymásra talál.

Míg korábban a munkanélküliséget pusztán gazdasági, társadalmi és politikai kérdésként tartották számon, s ennek megfelelően elemezték és igyekeztek kezelni, addig napjainkban már – gazdasági és foglalkoztatáspolitikai vetületén túl – érzelmi hátterét és következményeit, szociálpszichológiai dimenzióját és élettani hatásait is vizsgálja az egyre komplexebb szemléletű kutatás. (Fizel, 2013.) Az alábbiakban a munkanélküli életállapot hatásainak összetett szemléletű kategorizálása olvasható. (Karner, 2013. alapján)

- Gazdasági, materiális hatások.
 - jövedelem csökkenése
 - pénzügyi kényszerhelyzet
 - gazdasági instabilitás
 - az életvitel anyagi összetevőinek leromlása
- Életmódbeli változások.
 - több idő töltése alvással, tévénézéssel, céltalan tevékenységgel
 - fizikai mozgástér és tevékenységi kör beszűkülése
 - több idő töltése lakáson belül
 - időstruktúra dezintegrációja

- passzivitás
 - közéleti és politikai érdeklős és aktivitás csökkenése
- Érzelmi hatások.
 - depresszió, szorongás
 - reménytelenség érzése
 - kilátástalanság érzése, apátia
 - az étellel való elégedettség érzésének csökkenése
 - önértékelés csökkenése
 - unalom érzése
- Az identitás változása.
 - az önkép és az identitás változása
 - értéktelenség érzése, kisebbségi érzés
 - szociális stigma érzése
 - önkategorizáció: a munkanélküli státusz beépül az identitásba
- Devianciák.
 - alkoholfogyasztás mennyiségének növekedése
 - dohányzás erősödése
 - drogfogyasztás fiatal férfiaknál
 - bűnesetek elkövetése, bűnesetek áldozataivá válás (az előbbiekekkel összefüggésben)
- Szomatikus tünetek, immunológiai hatások.
 - a testi egészség romlása, magas vérnyomás
 - fizikai megbetegedések
 - kardiovaszkuláris betegségek kialakulása
 - krónikus betegségre való hajlam kialakulása
- Mortalitás.
 - magasabb mortalitási és öngyilkossági ráta a munkanélküliek között
- Társas hatások.
 - társas aktivitás csökkenése: marginalizáció, izoláció
 - családi kapcsolatok romlása, válások
 - családtagok romló egészségi állapota (például gyengébb egészségi állapot munkanélküli férfiak feleségeinél)

A munkanélküliségnek az egyén és a közösség életére való hatásrendszerének első teljességre törekvő és holisztikus szemléletű összefoglalását

adta M. Jahoda, P. F. Lazarsfeld és H. Zeisel marienthali esettanulmánya az 1930-as évek elejéről, amely egy Bécs melletti – a nagy gazdasági világválság előtt könnyűipari termeléséről nevezetes – falu és lakóinak mindennapjain keresztül mutatta be a munkanélküliség okozta sokkot úgy, hogy kutatási módszereiben ötvözte „az egzakt számokat és a helyzet átélését”.

Marienthal élete a gyár bezárásával gyökeresen megváltozott. Nem pusztán azért, mert a munkanélküliek szép lassan felélték tartalékaikat, s az elszegényedés következtében fokozatosan megváltoztak fogyasztási szokásaik – az étkezéstől a dohányzáson keresztül az újságolvasásig és a kulturális jellegű kiadásokig –, hanem azért is, mert az ott élők időstruktúrája szétesett és mozgások lelassult, valamint az általános enerváltság és apátia következtében megszűntek a hagyományos közösségi találkozások lehetőségei (a vallásos egyesületek, a politikai pártok, a sportegyesületek, a színházi körök stb. tevékenysége ellaposodott, de még a kocsmába se nagyon jártak) és elhanyagoltakká váltak a lakóingatlanok, a kertek, a közterületek is. (Jahoda et al., 1999.)

A munkanélküli marienthaliak az emberi méltósághoz és az emberi léthez szükséges életminőség részeként tekintettek a munkára, nem pedig pusztán jövedelemforrásként. Mint egy huszonkilenc éves nő megfogalmazta: „Ha megint visszamehetnék a gyárba, az lenne a legszebb napom. Nemcsak a pénz miatt, hanem azért is, mert itt a négy fal között, ilyen magányosan, nem is él az ember.” Egy idős – hetvennyolc éves – asszony szavai: „Én azonnal visszamennék szőni, ha lehetne, egyszerűen hiányzik a munka.” (Jahoda et al., 1999. 102.)

Kemény István 1993-ban a következőket fogalmazta meg a magyarországi munkanélküliség tendenciáit. „Aki ma Magyarországon munka nélkül van, annak 98%-nál nagyobb az esélye arra, hogy egy hónapon belül nem talál munkát. Amerikában viszont ez az arány 45%. A magyar munkanélküliségnek ez a letragikusabb vonása. Az új munkahelyet azok szerzik meg, akik egy régi munkahelyt cserélnék újra. A munkanélküliek táborába belépés van, a kilépés pedig elenyészően kicsi.” (Kemény, 2010. 190.)

Felhasznált irodalom

- Belényi Gy. (2009): Az állam szorításában. Az ipari munkásság társadalmi átalakulása Magyarországon. 1945–1965. Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged.
- Cameron, R. (1998): A világgazdaság rövid története a kőkorszaktól napjainkig. Maecenas Könyvkiadó, Budapest.
- Csirszka J. (1985): A személyiség munkatevékenységének pszichológiája. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Gulyás L. (2008): A HRM rövid története. In: Gulyás L. (szerk.): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATE Press, Szeged. 15–38.
- Gulyás L. (2009): A magyar gazdaság története a rendszerváltástól napjainkig. In: Gulyás L. (szerk.): A modern magyar gazdaság története. Széchenyi-tervig. JATE Press, Szeged.
- Fizel N. (2013): Munkaerőpiaci szolgáltatások és kompetenciák fejlesztése. Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar, Szeged.
- Jahoda, M. – Lazarsfeld, P. F. – Zeisel, H. (1999): Marienthal. Szociográfiai kísérlet a tartós munkanélküliség hatásairól. Ford. Mesés P. Új Mandátum Könyvkiadó – Max Weber Alapítvány, Budapest.
- Karner O. J. (2013): A csoportos tanácsadás mint tanulási folyamat. Álláskeresőknek nyújtott tréning utánkövetéses hatásvizsgálata. Doktori (PhD) értekezés, ELTE PPK, Budapest.
- Kemény I. (2010): Előadások a magyar társadalomfejlődés szociológiájáról. Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged.
- Szilágyi K. (2007): Munka-pályatanácsadás professzió. Kollégium Kft., Budapest.

ROMA FIATALOK A MUNKAERŐPIAC KAPUJÁBAN

Kemény István 1993-ban a következőket fogalmazta meg a magyarországi munkanélküliség tendenciáit. „Aki ma Magyarországon munka nélkül van, annak 98%-nál nagyobb az esélye arra, hogy egy hónapon belül nem talál munkát. Amerikában viszont ez az arány 45%. A magyar munkanélküliségnek ez a letragikusabb vonása. Az új munkahelyet azok szerzik meg, akik egy régi munkahelyt cserélnek újra. A munkanélküliek táborába belépés van, a kilépés pedig elenyészően kicsi.” (Kemény, 2010. 190.)

A szociológus azt is megállapította, hogy „a cigányok aránya 16% a munkanélküliek között, holott országos arányuk 5% alatt van. Tehát a cigányok abszolút felül vannak reprezentálva a munkanélküliek között. De még a 16%-nál is jobban rávilágítanak a cigányok valódi helyzetére azok az adatok, amelyek arról szólnak, hogy a négy hónapnál rövidebb ideje munka nélkül lévők között csak 8%, a tíz hónapnál régebben munkanélküliek között viszont már 24% az arányuk. Tehát a cigányokat már 1990–91-ben elzavarták a munkahelyükről. Természetesen jelenleg is vannak cigány dolgozók, de ők már a cigányság középosztályát alkotják.” (Kemény, 2010. 190.)

A romák képzési és foglalkoztatási tendenciái

A magyarországi cigánysággal már a tizenkilencedik századtól kezdve foglalkozik a tudományos kutatás – az elsők között Habsburg József főherceg (1833–1905), Wlislöcki Henrik (1856–1907) rozsnói gimnáziumi tanár és Herrmann Antal (1851–1926) szegedi professzor ilyen irányú munkássága érdemel említést –, azonban ezek a vizsgálatok előbb nyelvészeti és etnológiai, később szociográfiai módszertannal végzetek voltak, s a társadalomtudományos – elsősorban szociológiai, másodsorban pedagógiai, politológiai, kisebbségkutatási stb. – módszerek csak a 1960-as években jelentek meg a hazai roma csoportok empirikus kutatásában.

Ennek okát Havas Gábor szociológus abban jelölte meg, hogy az 1960-as években megindult a cigányságnak az iparban való tömeges alkalmazása, így életmódjuk megismerése, életszínvonaluk, lakás- és szociális körülményeik javítása, képzésük nem pusztán a tudományos megismerés nézőpontjából, de a foglalkoztatáspolitikai, valamint a szociálpolitikai és oktatáspolitikai döntéshozatal számára is fontossá vált. „Elfogyott az ország nem cigány munkaerő-tartaléka, és az ipar kapui szélesre tárultak a cigányok előtt is. Ebben a helyzetben egyszerre érdekes lett a cigányok nagy tömegeinek mélyen az elfogadott társadalmi standart alatti életszínvonala, és az a tény, hogy a cigányok többsége szegregált, telepi életkeretek között él. Ez az állapot nem túlságosan kedvezett a tőlük remélt pont betöltésének. tudniillik, hogy biztosítsák az ipar szakképzetlen munkaerő-szükségletét. Többek között ezért született meg a »szociális föltételeknek meg nem felelő telepek« felszámolásáról szóló rendelet, és ezért indult meg a cigányság életkörülményeinek vizsgálata” – összegzett Havas Gábor. (Idézi: Szűcs, 2003. 69.)

Mivel azonban a szociológiai kutatás számára szükséges alapvető adatok és információk hiányoztak a magyarországi roma népességről, 1970–1971-ben a Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Intézete Kemény István vezetésével reprezentatív alapkutatást végzett a magyarországi cigányság körében. Ennek eredményeit folyóiratcikkekben és kötetekben publikálták a kutatás résztvevő az 1970-es évek folyamán. Kemény és munkatársai hangsúlyozták, hogy a cigányság leszakadásának kérdése nem etnikai kérdés, hanem társadalmi rétegprobléma (s ismertették a cigány és nem cigány szegények helyzetének hasonlóságát), illetve folyamatszerűen elemezték – az egyébként egymástól élesen elkülönült életforma-csoportokra bomló, kulturálisan és nyelvileg is meglehetősen heterogén cigányságon belül – a roma mélyszegénység kialakulásának és újratermelődésének társadalmi, gazdasági, valamint szociál- és oktatáspolitikai összefüggéseit. (Kemény, 1974.)

Negyedszázaddal később viszont Radó Péter – aki szerint a romák ab ovo „hátrányos helyzetben vannak az oktatásban, a munkaerőpiacon és a kultúrában” – a „cigányprobléma” kifejezett etnikai jellegét és tartalmát emelte ki. „A roma »problémavilág« minden eleme határozottan etnikai dimenziót ölt: a romák »mint cigányok« szegények, »mint cigányok« sikertelenek az oktatási rendszerben és »mint cigányok« nem jutnak álláshoz a

munkaerőpiacon. Az első levonható következtetés tehát az, hogy a romák esélyegyenlőtlensége jelentős mértékben nem személyes képességeikből vagy szociális státuszukból, hanem egy csoporthoz való tartozásukból fakad.” (Radó, 1998. 113.)

Az 1970–1971-es adatfelvételhez képest merőben más politikai és gazdasági helyzetben került sor Kemény vezetésével – Havas Gábor, Kertesi Gábor és Kézdi Gábor közreműködésével – 1993-ban ismét egy országos reprezentatív vizsgálatra a hazai cigányság számáról és társadalmi jellemzőiről, amelynek során több mint kétezer-kétszáz roma háztartást kerestek fel a kutatóintézet kérdezőbiztosai. Ezzel párhuzamosan a Központi Statisztikai Hivatal is folytatott kutatásokat. Végül megállítást nyert, hogy a magyarországi cigányok száma négyszázezer és ötszázezer fő között mozgott akkor (a kutatás számára használható adatvétel miatt végül a 455 ezres számban kifejeződött becsléssel véglegesítették a számot), ami az összlakosság 4,7 százalékát tette ki. A 2011. évi népszámlálás során csaknem háromszázkilencezer ember vallotta magát cigány nemzetiségűnek, ami az össznépesség 3,2 százaléka. (2011. évi népszámlálás, 2013.) Persze a kisebbségsszociológiai értelemben vett roma népesség – nem számítva az átmeneti kultúrájú és átmeneti életvitelű csoportokat – száma ennél jóval nagyobb (akár az előbbi szám kétszerese is lehet).

1. sz. táblázat

A magyarországi cigányság és az össznépesség korcsoport szerinti megoszlása az 1990-es évek közepén

Korcsoport	Cigányok	Teljes népesség
0 – 14	37,8 %	19,0 %
15 – 29	27,9 %	21,5 %
30 – 39	15,5 %	14,6 %
40 – 59	14,3 %	25,6 %
60 –	4,5 %	19,3 %

Forrás: Szűcs, 2003. 73.

A táblázat tanulsága (amelynek számadatai nem, de tendenciái napjainkban is helytállóak lehetnek), hogy a magyarországi cigányság között nagyon magas a tizennégy év alattiak aránya, illetve hogy az össznépességhez képest nagyon alacsony az időskorú populáció. Ennek oka egyrészt, hogy

a roma családokban hagyományosan magas a gyermekszám, másrészt pedig, hogy az átlagosnál alacsonyabb a cigányság soraiba tartozó személyek várható életideje.

Az 1990-es évek közepén a magyarországi romáknak mindössze tíz százaléka rendelkezett valamilyen szakmunkás vagy szakiskolai képzettséggel, érettségivel vagy középiskolai végzettséggel körülbelül másfél százalékuk bírt, a felsőfokú intézményekben tanulók száma pedig egészen elenyésző volt. A többség azonban csupán általános iskolai tanulmányokat folytatott (gyakran azokat sem fejezve be a tanköteles életkorban).

A romák alacsony arányú középiskolai jelenlétét Liskó Ilona oktatás-szociológus azzal magyarázta, hogy a cigány családoknak az oktatási intézményrendszerhez (akárcsak a többségi társadalom többi alrendszeréhez és professzionális intézményrendszeréhez) való viszonya hagyományosan rossz, hiányoznak a szülői továbbtanulási minták és a motivációk, az iskolázás költségei – a nehéz szociális helyzet miatt – nagyon megterhelik a roma családokat, valamint hogy részben a diszkrimináció, részben a kulturális normák különbözősége miatt gyakori az iskolaelhagyás és a bukás. (Szűcs, 2003.)

Radó Péter szerint „a cigány tanulók oktatási sikertelenségében négy, egymással összefüggő és egymástól elválaszthatatlan probléma ötvöződik: a hátrányos megkülönböztetés; a cigány családok szociális marginalizálódása; a kisebbségi jogok érvényesülésének hiánya; az oktatás minőségével összefüggő problémák.” (Radó, 2000. 46.)

A cigány tanulóknak az oktatás világában megfigyelhető sikertelenségének okait az ezredforduló körüli szociológiai kutatások – amelyek rámutattak arra, hogy a romák a középiskola sikeres elvégzése után ugyanolyan esélyekkel és eredményekkel indulnak a felsőoktatás irányába, mint a többségi társadalomhoz tartozó fiatalok – az alábbiakban jelölték meg. (Szűcs, 2003. alapján)

- Nyelvi hátrány.
 - A nem magyar (beás, lovári) anyanyelvűek esetében ez a hátrány komoly kihívásokat okoz, azonban a magyar anyanyelvű cigányoknak sem sokkal könnyebb a helyzetük, hiszen legtöbbször otthon korlátozott nyelvi-kommunikációs készséget sajátítottak el, s így kevésbé képesek alkalmazkodni az iskola világának kiterjesztett nyelvi kódrendszeréhez.

- Pedagógiai gyakorlat.
 - A roma gyermekek és fiatalok oktatása során – az egyébként nem célravezető – kompenzatorikus gyakorlat helyett emancipatorikus és interkulturális szemléletű oktatási metódusokra van szükség, ehhez azonban megfelelő szakmai és infrastrukturális háttér szükséges.
- Tanulási motiváció.
 - A cigányok tanulási motivációjának hiányosságairól eltérő vélemények fogalmazódtak meg a kisebbségkutatásban. Az egyik álláspont a szocializáció során elsajátított viselkedési mintaként értelmezi a tanulás elutasítását, míg a másik vélemény az – otthon megismerttől egészen eltérő normarendszerrel működő – iskolában megtapasztalt kudarcélményeket, sikertelenséget teszi felelőssé a nem megfelelő motiváltságért.
- Hátrányos megkülönböztetés.
 - A cigányság kapcsán előkerülő sztereotípiák és előítéletek – tudattalanul is – befolyásolják a pedagógusokat, s ezen a helyzeten csak a tanárképzésben is helyet kapó interetnikus szemléletmód és speciális romológiai ismeretanyag elsajátításával lehet változtatni.
- Az iskola és a szülők kapcsolata.
 - A cigány családok és az iskola közötti kommunikáció nem megfelelő. Ez kihat a tanulók iskolai eredményeire – és ezáltal egész jövőjére – is.
- Rossz szociális helyzet.
 - A roma családok hagyományosan nehéz életkörülményei nem teszik lehetővé az otthoni felkészülést az iskolai számonkérésekre, ráadásul a fiataloknak nagyon hamar kenyérkeresőkké kell válniuk, ami miatt kénytelenek – a legtöbb esetben véglegesen – abbahagyni a tanulást.
- A felzárkóztató programok sikertelensége.
 - A roma népesség felzárkóztatását célzó programok évtizedek óta nem tudják megállítani a cigányok szegénységének és sajátos (oktatási és munkaerőpiaci, ezáltal társadalmi, gazdasági és kulturális esélynélküliséggel párosuló) életvitelének nemzedékről nemzedékre történő reprodukálódását.

2. sz. táblázat
Az iskolai végzettség megoszlása az egyes korcsoportokban
a magyarországi romák körében
(2003)

Korcsoport	15–39 év	40–59 év	60–99 év
Legfeljebb nyolc általános	78,0%	85,0%	93,1%
Szakmunkás	18,6%	12,3%	5,8%
Legalább érettségi	3,4%	2,8%	1,1%

Forrás: Kemény et al., 2004. 93.

A fenti táblázat tanúsítja, hogy az oktatás világában egyre nagyobb számban vannak jelen – és végeznek sikeresen – a magyarországi cigányok. A szakmunkás végzettséggel, illetve szakképzettséggel rendelkezők aránya a negyven év alatti korcsoportban csaknem eléri a húsz százalékot, s örvendetes módon az érettségi bizonyítvánnyal és felsőfokú végzettséggel, illetve diplomával rendelkező romák létszáma is fokozatos emelkedést mutat.

A Kárpát-medencébe a középkor és az újkor folyamán betelepülő cigány közösségek tradicionális – a kézművességhez és a kereskedelemhez kötődő – foglalkozások végzésével kapcsolódtak be a gazdaság munkamegosztási rendszerébe. Az oláh cigányok egyes törzseinek a kovácmesterség, a rézöntés, az üstfoltozás, a lókupeckedés, a szőnyegkereskedelem volt a fő tevékenysége, míg a beások inkább fa- és vesszőmegmunkálással (kosárfonás, teknővájás stb.) foglalkoztak. A muzsikusként a romungrók köréből kerültek ki. A romák többsége a tizenharmadik–huszadik században – csakúgy, mint napjainkban – falvakban élt, ahol leginkább alkalmi mezőgazdasági munkát vállaltak. Hagyományosan a magyarországi cigányság számottevő föld-, vagy ingatlantulajdonnal nem rendelkezett.

A gazdasági modernizációval párhuzamosan a dualizmus kori Magyarországon – a tizenkilencedik század végén és a huszadik század elején – is megjelenő technológiai fejlődés és a meginduló tömeges gyáripari termelés a fentebb említett, a cigányok által hagyományosan űzött foglalkozásokat fokozatosan kiszorította és szükségtelenné tette. Ennek következményeként a magyarországi romák többsége súlyos deklasszációra esett át a két világháború közötti időszakra, amit csak súlyosbított a náci német megszállás és az azt követő nyilas uralom alatt – az ország dunántúli részén – a faji alapú megkülönböztetés, valamint a cigány munkatáborok szervezésének kísérlete.

Az 1940-es–1950-es évek munkanélkülisége a romákat is nagy arányban érintette, azonban az iparosítás 1960-as évekbeli extenzivitása eredményeként az 1970-es évek elejére a munkaképes korú cigány férfiak közel kilencven százaléka, míg a nőknek körülbelül fele rendelkezett munkahellyel. A roma női munkavállalást nehezítette a magas gyermekszám és az, hogy az asszonyok nem szívesen vállalták a távoli munkahelyen való munkavégzéshez szükséges ingázást. A férfiaknak viszont ingázniuk kellett: több mint nyolcvan százalékuk a lakóhelyétől távol, egyharmaduk pedig Budapesten dolgozott.

A vidékről – leginkább Északkelet-Magyarországról – a fővárosba dolgozni utazó és ott munkásszálláson élő cigány munkavállalók világát Schiffer Pál (1939–2001) *Cséplő Gyuri* (1979) és *Fekete vonat* (1970) című dokumentumfilmje (és utóbbinak kvázi folytatásaként, az annak egyik újfelhértói gyerekhősének sorsát tizenkét évvel később, a fiatalkorúak börtönéből való szabadulástól bemutató *A pártfogolt* [1982]), illetve Tar Sándor (1941–2005) *6714-es személy* (1978) című szociografikus elbeszélése örökítette meg mára már klasszikus módon.

Ez utóbbiból való a következő néhány mondat: „A vonat egyre jobban megtelik. A sürgés-forgás megsokszorozódva hömpölyög végig a szerelvény hosszán. A leendő utasok zöme már megérkezett, leteszik a jegyüket az általuk elfoglalt helyekre, és leszállnak. »Minket rendesen elenged a főnök tizenegy–tizenkét óra fele, mert tudja, hogy utazunk haza. Ha meg nem, akkor egyet-kettőt enged csak el, hogy a helyet lefoglalja. Ha azt se engedi el, akkor otthagyja mindenki a munkát, és hétfőn az egész csapat kiveszi a munkakönyvét. « »Az ember gyorsan felugrik, kinéz valami jó helyet a bandának, szétrakom a jegyeket, és várok. Ez már úgy kialakult. « »Bort szoktunk venni, uram, mi nehéz munkán vagyunk, építkezésen, kiszáradám az ember, egy-két liter ezekből a dugaszoltakból úgy leszalad, mint a pinty.«” A Tar Sándor-szöveg 6714-es személyvonatának egyik utasa: „Nincsen nekünk semmi életünk, semmi életünk az égvilágon, higgye el. Pesten elvégezzük a piszkos munkát, aztán mehetünk haza, az ünnepre már nem kellünk.” (Tar, 1981. 95. és 103.)

Az 1970-es–1980-as években a szakképzettség nélküli roma származású munkaerő számára a legnehezebb, legalantasabb, legrosszabbul fizetett és legkisebb presztízsű munkakörök jutottak, így például az építőipari segédmunka, a köztisztasági tevékenységek, a bányászati és kohászati munka, vagy a földmunka.

3. sz. táblázat
A munkaképes korú népességen belüli foglalkoztatottak aránya
(1971, 1993)

Csoport	1971	1993
Nem cigány férfiak	87 %	64 %
Cigány férfiak	85 %	29 %
Nem cigány nők	nincs adat	66 %
Cigány nők	nincs adat	15 %

Forrás: Szűcs, 2003. 86.

A táblázat adatai alapján is megállapítható, hogy az államszocializmus bukása után, a rendszerváltozással járó gazdasági átalakulások egyik nagy vesztes társadalmi csoportja a magyarországi cigányság volt. 1993-ban a munkaképes korú roma férfiaknak alig harminc százaléka, a roma nőknek mindössze tizenöt százaléka volt foglalkoztatott. 2003-ra ezek az arányszámok alig változtak: akkor a foglalkoztatható cigány férfiaknak huszonnyolc százaléka, míg a nőknek 15,1 százaléka rendelkezett munkahellyel.

A munkanélküliség problémája tehát fokozottan jelentkezett a cigányság körében. Ennek Kemény István négy okát jelölte meg. (Idézi: Szűcs, 2003. 87.)

- Iskolázottság alacsony szintje.
 - Az általános iskolai végzettség (amivel a romák többsége rendelkezik), vagy akár a szakmunkás képzettség az 1990-es évekre már nem nyújtott versenyképes pozíciót a munkaerőpiacon.
- Lakóhely.
 - A cigányok hatvan százaléka községekben, negyven százaléka pedig aprófalvakban él. A munkanélküliség pedig ezeket a településtípusokat sújtotta leginkább.
- Munkatapasztalat és elhelyezkedési lehetőség korlátozottsága.
 - A rendszerváltozás után éppen azok az iparágak jutottak váltságba és szüntették meg termelő tevékenységüket, amelyek a cigány munkavállalókat potenciálisan alkalmazhatták volna.
- Diszkrimináció.
 - A munkáltatók etnikai alapon diszkriminálnak, hiszen hagyományosan bizalmatlanabbak a roma munkavállalókkal / munkakeresőkkel szemben.

Kertesi Gábor megállapította, hogy a romák foglalkoztatottsága meg lehetőségen instabil szerkezetű, s ennek mind a kínálati, mind a keresleti oldalon jól meghatározható okai vannak. Egyrészt a cigány munkavállalók életformájának és lehetőségeinek is jobban megfelelnek azok a – képzettséget jórészt nem igénylő – munkakörök és álláshelyek, amelyek élettartama rövid (például a szezonális munkák). Másrészt viszont a romák jelentős része, mintegy negyven százaléka, olyan munkakörben dolgozik, amelyben a munkáltatót nem éri veszteség, ha alkalmazottját lecseréli egy másik, természetesen kiválasztott dolgozóra (ez is összefügg a szakképzettség hiányával). Kiemeli ugyanakkor, hogy a roma foglalkoztatásnak a 2000-es évek elejétől egyre fontosabb és nagyobb teret nyerő módozatait adják a jóléti típusú foglalkoztatási formák (a közmunka, a közhasznú munka, illetve a közcélú munka). (Kertesi, 2005.)

4. sz. táblázat

A 15–74 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 2003-ban (a nappali tagozatos tanulók nélkül)

Van-e munkája?	Foglalkoztatási forma/státusz	Megoszlás
Nincs	Nyugdíjas	18,2%
	Nem nyugdíjas	56,2%
	<i>Együtt (akiknek nincs munkájuk)</i>	74,4%
Van	Alkalmazott, vállalkozó	15,0%
	Jóléti program által foglalkoztatott	5,1%
	Alkalmi munkás	5,4%
	<i>Együtt (akik dolgoznak)</i>	25,6%
Összesen		100,0%

Forrás: Kertesi, 2005. 186.

A roma népességnek tehát csaknem hetvenöt százaléka nem dolgozik, s több mint felének nincs rendszeres – munkavégzésből származó – jövedelme. Ezek a jelenségek természetesen az életformára és az életminőségre is kihatnak. A Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetének 2003-as kutatása szerint a roma háztartások ötvenhat százalékában nincs egyetlen olyan személy sem, akinek lenne munkája. A munkával rendelkező családtagok (azonos háztartásban élő személyek) a háztartások 5,3 százalékában vannak többségben, míg tizenkét százalékában kisebbségben, a fele-fele megoszlás pedig 18,5 százalékra jellemző. A cigány családok több

mint felében – ötvenhat százalékában – nincs egyetlen munkajövedelemmel rendelkező sem. Ezt az arányszámot különösen fajsúlyossá teszi, hogy a nyugdíjasokból álló roma háztartások aránya nagyon alacsony.

A cigány háztartások tizennyolc százaléka ugyan meg tud élni szűkösen a jövedelméből, de megtakarításokra vagy befektetésekre nem képes. Nyolcvankét százalékuk a jövedelme azonban nem éri el a statisztikai hivatal által meghatározott létminimumhoz szükséges szintet és alapvető szükségleteket is csak részben tudja kielégíteni. A romák ötvenhat százaléka a lakosság legalacsonyabb jövedelmű tizedébe tartozik, akik olyannyira szegények, hogy még az elégséges szintű táplálkozásra sincs lehetőségük. (Kemény et al., 2004.)

Roma fiatalok a munkaerőpiac kapujában

Nemrégiben Jancsák Csaba vizsgálta értékszociológiai megközelítésben az egyik vidéki roma szakkollégium, a Szegedi Keresztény Roma Szakkollégium tagjainak világát, s ennek részeként a közösség tagjainak munkaerőpiaci helyzetét is. Mint a témáról megjelent könyvében olvasható: „kutatási tervünk középpontjában az állt, hogy a szegedi felsőoktatásban és a szakkollégiumi munkában formálódó nézetrendszerű fiatalok munkaerő-piaci eredményességének vizsgálata mellett, mélyebb ismereteket szerezzünk a szakkollégiumi közösségi lét, illetve a szakkollégium formális és nem formális pedagógiai módszereket alkalmazó és megvalósító »pedagógiai programja« értelmiségi létre felkészítő hatásáról.” (Jancsák, 2015. 9.)

A szegedi roma szakkollégium lakói körében – a teljesség igényével – végzett vizsgálat eredményeként megállapítható, hogy ugyan elsősorban diákként határozzák meg magukat, de diák életmódjuk része a munka is. A lakók mintegy fele tagja valamelyik munkaközvetítő irodának, akik közül többen az oktatási idő alatt végig és rendszeresen, míg mások alkalmanként végeznek munkát, de vannak olyanok is, akik nyaranta rendszeresen dolgoznak. (Jancsák, 2015. 34–35.)

Az is kiderült a kutatásból, hogy a hallgatók fele nem szeretne azon a településen dolgozni, ahol a szüleivel élt, illetve ahonnan származik (különösen a Békés és Bács-Kiskun megyei eredetű fiatalok körében határozott ez az elképzelés).

A roma szakkollégisták a diploma megszerzését követően szeretnének munkát vállalni, mégpedig lehetőleg Szegeden (felsősokú tanulmányiak városában), vagy a közép-magyarországi régióban, esetleg külföldön. Legkevésbé pedig a Dél-Dunántúl és az Észak-Alföld vonzó számukra. Mindezekkel egyébként azonos mintázatot mutatnak a magyarországi ifjúság munkavállalással kapcsolatos vélekedéseivel és terveivel. (Jancsák, 2015. 41.)

Érdekes – és a modern magyar társadalmi munkamegosztás és gazdaság szerkezet számos sajátosságára rámutat –, hogy a szegedi roma szakkollégisták munkavállalási terveikben elsősorban a közalkalmazotti és köztisztviselői státuszokat preferálják, s a családi kisvállalkozásban vállalt személyes közreműködés, illetve a saját vállalkozás indítása csupán mint a közalkalmazotti lét alternatívája jelenik meg a munkaerőpiacra való kilépés kapcsán. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a válaszadók jelentős része számára a civil és a nonprofit szféra is (ami a jelentős civil és közösségi aktivitás mellett az erős identitástudatra is következtetni enged). (Jancsák, 2015. 42.)

Szverle Szandra kutatásaiban a felsőoktatásban résztvevő roma hallgatókkal foglalkozott arra keresve a választ, hogy mi az oka annak, hogy (a 2011. évi népszámlás adatai szerint) a többségi társadalom 12,9%-a, míg a romák 0,7 százaléka rendelkezik diplomával. Úgy véli, hogy a romáknak az oktatás világában való alulreprezentáltsága és – jórészt ebből következően – később a munkaerőpiacon való nehézkes érvényesülés elsődleges oka a szegregált oktatás. (Szverle, 2017. 91.)

Tanulságos az elsősorban a szegedi egyetem roma hallgatóinak körében végzett kutatásait összegző tanulmányának záró gondolatait szó szerint idézni. „Elkeserítő, hogy a roma/cigány társadalom még mindig évtizedes lemaradást mutat az oktatás terén a többségi társadalom tagjaival szemben. Még ha a rendszerváltás időszakában a szakmunkások száma magas volt, a felsőoktatásba a diákok mindössze 2%-a került. Tehát nem jelenthetjük ki egyértelműen, hogy a roma/cigányok között létezne egy értelmiségi középosztály, mivel rengeteg roma/cigány értelmiségi már nem vállalja fel származását. Sok roma/cigány gyermek iskolai előmenetele már az általános iskolában eldőlt. Ez a szegregált oktatásnak tudható be, mert a tanárok és gyakran az iskola és a szülők is úgy döntenek, hogy jobb a gyermeknek a megszokott környezet, ha ugyan olyanok között tanul, akik hasonló társadalmi pozícióval rendelkeznek. A szegregált iskolák felszámolása már el-

kezdődött. Másodsorban nagy eredménynek számít, hogy a kormány segíti a roma/cigány fiatalok felzárkózását.” (Szverle, 2017. 104–105.)

Konklúzió

A fentiekben leírtakból látszik, hogy a magyarországi roma népességnek az oktatás és a munka világában való jelenléte a huszadik században erős ingadozást mutatott. Míg az államszocializmus korában a foglalkoztatottság a hazai romák körében egészen magas arányban jelentkezett, addig a rendszerváltozás után ez drasztikusan lecsökkent. Az oktatás magasabb szintjein – és főleg a felsőoktatásban – a roma diákok aránytalanul alulreprezentáltak.

Ennek számos oka van (a szociokulturális adottságoktól a lakóhely általi meghatározottságon keresztül a kommunikációs eltérésekig) (Fizel, 2013. 51–58.), amelyek közül kiemelendő az oktatási szegregáció negatív hatásmechanizmusa. Újabb mind kormányzati, mind civil törekvések jelentkeztek (például a roma szakkollégiumi hálózat) a szegregáció felszámolására és a roma hallgatók felsőoktatási jelenlétének növelésére. Ezáltal pedig a lehetőség biztosítására a magyarországi romák körében versenyképes tudás, a felsőfokú oklevél és a stabilabb munkaerőpiaci helyzet megszerzésére.

Felhasznált irodalom

- Bojer A. – Kovács M. – Simor É. – Vörös Cs. – Waffenschmidt J. (összeáll.) (2013): 2011. évi népszámlálás. 3. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- Fizel N. (2013): Pályaszocializációs készségfejlesztő tréningek. Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar, Szeged.
- Jancsák Cs. (2015): So keres SZKRSZ? A Szegedi Keresztény Roma Szakkollégium felsőoktatási és munkaerő-piaci eredményességhez való hozzájárulása értékszociológiai megközelítésben. Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged.

- Kemény I. (1974): A magyarországi cigány lakosság. *Valóság*, 1. sz. 63–72.
- Kemény I. – Janky B. – Lengyel G. (2004): A magyarországi cigányság. 1971–2003. Gondolat Kiadó – MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest.
- Kemény I. (2010): Előadások a magyar társadalomfejlődés szociológiájáról. Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged.
- Kertesi G. (2005): A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában. Osiris Kiadó, Budapest.
- Radó P. (1998): Romák és esélyek. *Fundamentum*, 1–2. sz. 113–121.
- Radó P. (2000): Esélyegyenlőség és oktatáspolitikai keretek. *Új Pedagógiai Szemle*, 1. sz. 33–48.
- Szűcs N. (2003): A cigányság szociológiai szakirodalma a rendszerváltás utáni Magyarországon. In: Pászka I. – Szűcs N. (szerk.): *Kisebbségsszociológia. 1990–2002. Bibliográfia és szöveggyűjtemény*. Belvedere Meridionale Kiadó, Szeged. 65–105.
- Szverle Sz. (2017): Felsőoktatás Magyarországon – Romák/cigányok a magyar felsőoktatásban. In: Laki I. – Olasz L. – Sánta T. – Szabó P. (szerk.) (2017): *Tanulmányok a társadalomról*. III. köt. Szeged, Belvedere Meridionale Kiadó – SZTE Polgáriért Alapítvány. 91–107.
- Tar S. (1981): 6714-es személy. [1978] In: Berkovits Gy. – Lázár I. (szerk.) *Folyamatos jelen. Fiatal szociográfusok antológiája*. Szépirodalmi Könyvkiadó, Budapest. 95–103.

EGY DÉL-ALFÖLDI NAGYVÁLLALAT MUNKAVÁLLALÓINAK VILÁGA

Az alábbiakban egy dél-alföldi nagyvállalat munkavállalóinak világának és szervezetének – elsősorban szervezetszociológiai és szervezetszociológiai – sajátosságairól írok röviden (2013-as megfigyeléseim alapján).

A tisztítástechnológiai szolgáltatást nyújtó vállalat munkatársai több mint hetven különböző helyszínen – Szeged város számos eltérő pontján fekvő helyen – dolgoznak. A munkatársak több mint harminc százaléka rendelkezik takarító, illetve tisztítástechnológiai szakmunkás bizonyítvánnyal. Valamennyien a cég támogatásával szerezték meg képzettségüket, s ezzel a munkavégzésükhöz szükséges professzionális elméleti és gyakorlati szakmai ismereteket. A munkatársak több mint húsz százaléka az alapítástól kezdve – több mint tíz éve – a vállalat dolgozója.

A cég statisztikai értelemben nagyvállalat: átlagos statisztikai létszáma a 2013. évben 352 fő volt (de a közfoglalkoztatási program keretében alkalmazott negyven fővel együtt elérte a 392-t).

A vállalat által végzett takarítási munkálatok színvonalát és minőségét az alkalmazott „Diversey” technológia és eszközök, valamint az – ÁNTSZ által engedélyezett – professzionális takarítószerek használata biztosítja. A vállalat szolgáltatási gyakorlatában a tisztítástechnológia hagyományos kézi módszerei (pl. „kétedényes módszer”, „keretes S módszer”) és eszközei (mopkészlet, mopkocsi stb.) mellett a gépi technológia (nagyteljesítményű porszívók, vízszívók, egytárcsás súrolók, magasnyomású mosók stb.) is jelentős.

A feladatellátást a tizenöt személy- és tehergépjárműből álló flotta, valamint egy raktár és logisztikai központ segíti. A cég – évről évre megújítja a tanúsítványokat – sikeresen és minden követelménynek megfelelően alkalmazza az MSZ EN ISO 9001:2009 és az MSZ EN ISO 14001:2005 szabványoknak megfelelő minőség- és környezetirányítási rendszert.

A cég szervezeti struktúrája logikus, jól felépített: mind a feladatkörök, mind a munkaterületek egyértelműen meg vannak jelölve. A cég élén

az ügyvezető áll, akinek munkáját egy általános helyettes – aki egyben a gazdasági vezető is – segíti. A vállalatirányítás ügyköreinek megfelelően további vezető beosztású munkavállalók: a termelésvezető és a vállalkozásvezető. A termelésvezető – az elnevezés a céget átszervező korábbi ügyvezetőtől származik, s némileg megtévesztő, hiszen a vállalat keretein belül nem termelés, hanem szolgáltatás folyik, így az előállított új érték nem termék, hanem állapot (a tisztaság) – feladata a cég alapfeladatai ellátásának koordinálása. Ebben a feladatkörben a három területvezető munkájára számíthat, akik a hetvenhárom intézményben folyó munkát ellenőrzik (minőségellenőrzés, anyagigény felmérése, jelenléti ívek összegyűjtése, kapcsolat az intézményvezetőkkel stb.) és az operatív irányítást végzik. Mindhármuk mellett dolgoznak szolgálatvezetők, akik a speciális területeken irányítanak.

A nagyobb takarítói létszámú egységekben csoportvezetők dolgoznak, akik az irányítás mellett már takarítói munkafeladatokat is végeznek. A munkavállalók többsége takarító, akiknek a kijelölt területükön a meghatározott munkaórák alatt kell elvégezniük a tőlük a napi takarítás rutinjában elvárt feladatokat (hulladékgyűjtő edények ürítése, portalanítás, nedves és száraz felmosás, személyi higiéniai papírtermékek kihelyezése stb.).

A társaság vállalkozási tevékenységét – beleértve a marketinget és az értékestést is – irányítja a vállalkozásvezető, akinek közvetlen munkatársa – egyben a vállalkozási üzletág többi munkatársának felettese – a vállalkozási csoportvezető. A gazdasági vezető a számviteli és pénzügyi területen kívül a logisztikát is irányítja: egy könyvelő, három munkaügyi előadó, egy logisztikai munkatárs, egy raktárvezető, két raktáros és egy szervizvezető tartozik hozzá. Közvetlenül az ügyvezető igazgató irányítása alá tartozik a titkárság és a minőségirányítás.

Ha a szervezeti kultúra Charles B. Handy-féle négyes tipologizálását – amely hatalomközpontú-, feladat-, szerep- és személyiségkultúrát különböztet meg – nézzük, akkor az általam bemutatott szervezet esetében, mint vállalati kultúra a szerepkultúra (apollói kultúra) figyelhető meg.

A cég erősen bürokratikus működésű (ez már csak önkormányzati tulajdonú jellegéből is következik), ahol a hatáskörök, munkakörök, szerepkörök jól körül vannak írva, pontosan meg vannak határozva és világosan elkülönülnek egymástól. A racionálisan és logikusan felépült szervezet erőssége a (feladatokon, felelősségen, szakértelmen nyugvó) határvonalak

pontos ismerete, hátránya viszont, hogy – éppen az előbbieik miatt – a változásra és külső környezeti hatásokra lassabban és nehezebben reagál.

Robert E. Quinn „versengő értékek” modelljében – amely szerint a támogató mellett szabály-, cél-, illetve innováció-orientált szervezeti kultúra létezik – ugyanez a vállalat szabályorientált szervezet, amelyben a hierarchikus felépítés, a vállalati kommunikáció szabályozottsága, a folyamatok kiépítettsége meghatározó elem. Ez a szervezeti kultúra a strukturált feladatokat ellátó, a környezeti (főleg a piaci) változások következményei által kevésbé érintett szervezetek számára ideális.

Abraham Maslow motivációs piramisa alulról felfelé haladva a következő szükségleteket tartalmazza: fiziológiai – biztonság – szeretet és valahová tartozás – megbecsülés – önmegvalósítás. Általában az ebben a sorrendben szereplő, egymásra épülő szükségletek egymást feltételezik, vagyis amíg az piramis alacsonyabb szintjén álló nincs kielégítve, addig a magasabb sem lehet. (Van persze ellenpélda, így az esztétikai elveihez ragaszkodó „éhező művész” karaktere.)

Az általam bemutatott cég esetében a munkavállalóknak az alapvető (fiziológiai és biztonság) szükségletekkel nincs gondjuk, hiszen a munkahelyük helyzete stabil, a fizetésük biztos (ezt már csak a nemzeti vagyionból gazdálkodó önkormányzat, mint tulajdonos is garantálja). A szeretet és az odatartozás, valamint a megbecsülés területén már más a helyzet, hiszen – mint már írtam – a munkaterületek nem egy helyszínen vannak, így az összetartozás, vagy a team-élmény vállalati szinten eleve nem jöhet létre, inkább intézményenként (munkacsoportonként) figyelhető meg.

A munkatársak felé a megbecsülést a cég menedzsmentje az utóbbi időben markánsabban kifejezte, mint korábban: ennek jelenként 2011-ben a cég fennállásának tizedik évfordulóján közös emlékezést, ünnepi műsort és ebédet rendezett a dolgozóknak, akik identitást erősítő szuvenírek (a cég logójával ellátott toll, pendrive, jegyzetfüzet, óra stb.) mellett pénzjutalmat is hazavihettek, s külön köszönetet és értékes ajándékot kaptak azok, akik az alapítástól fogva a vállalat alkalmazottai.

Évente többször rendeznek „nyílt napot”, amelynek során a munkavállalók a formális elintéznivalókon (pl. munkaruha és munkacipő átvétele, keresetigazolások kiosztása) kívül kávéra, üdítőre, szendvicsekre is a cég vendégei, s kötetlenebb formában van lehetőség egymással, illetve a felettesekkel is ismerkedni, közösen időt tölteni.

A maslow-i piramis csúcsán lévő önmegvalósítás (kreatív önkifejeződés) megnyilvánulását nehéz vizsgálni, hiszen a takarítói munka hagyományosan nem ennek a terepe, bár a munkatársak többsége elégedett a munkahelyi körülményeivel és feladataival (talán ezt igazolja, hogy minden ötödik már az alapítástól, több mint tizenegy éve, a cégnél van).

A belső intézményi kommunikáció – már csak a fizikai távolságok és az eltérő helyszínű munkaterületek miatt – is viszonylag lassú, illetve igencsak hivatalos jellegű. A területvezetők, illetve szolgálatvezetők szóbeli tájékoztatása mellett a munkavállalók az őket érintő fontosabb ügyekről, változásokról ügyvezetői körlevelekből, illetve ügyvezetői utasításokból értesülnek, amelyet nyomtatva megkapnak (és tartalma megismerésének tényét aláírásukkal is igazolják).

A 2013. év végén valamennyi munkavállaló kommunikációs képzésen vett részt, amelyen a cég arculati elemeinek ismertetésére (munka közben ugyanis logóval ellátott pólót, munkaköpenyt, kabátot kell viselni) és kommunikációs helyzetgyakorlatokra került sor, valamint konfliktuskezelési technikákkal is ismerkedhettek.

A MINŐSÉGMENEDZSMENT ÉS A MUNKAHELYI KÉPZÉS ÖSSZEFÜGGÉSEI

A modern gazdálkodástudományban jelenleg használatos minőségirányítás kialakulásáig – a minőségellenőrzés és a minőségszabályozás korszakain keresztül – hosszú út vezetett. A minőség ma már nem pusztán esztétikai vagy műszaki fogalom, hanem üzleti kategória is, mivel nem csupán a termékre, illetve a szolgáltatásra, hanem a termelés, illetve a szolgáltatásnyújtás folyamatára is vonatkozik. Emellett a műszaki specifikáció helyett – pontosabban azt kiegészítve – a vevői igényeknek való megfelelés került a termelő / szolgáltató tevékenység középpontjába. (Ennek a strukturális keretét foglalja magában az ISO 9000 szabványrendszere.) (Erdei és munkatársai 2010. 9–12.)

A minőségről William E. Deming (1990–1993) úgy vélte, az nem más, mint a termékeknek és szolgáltatásoknak azon tulajdonsága, hogy azok megfelelnek a kimondott és a kimondatlan igényeknek. (Mikáczó, 2007. 10.) David A. Garvin szerint a minőségmenedzsment célja kettős: egyrészt az értékesítés növelése (vevői elégedettség növelésével, régi vevők megtartásával, új vevők megszerzésével – a biztonság és a minőség ugyanis fontos tényező a piacon), másrészt a költségmegtakarítás (hiszen a rossz minőségű termék végső soron veszteséggel jár). (Erdei és munkatársai 2010. 10.)

Ezen fejezet első felében a minőséggel és a minőségirányítással kapcsolatos néhány fogalomról és jellemzőről írok, míg második egy szegedi nagyvállalat – a továbbiakban „SZ” Kft. egy évtizede működő minőségirányítási rendszerét mutatom be.

Taylor lapátjától a teljes körű minőségirányításig

Taylor kísérleteitől a minőségmenedzsmentig

Már a minőségmenedzsment tudományterületének alapvetői és klasszikusai – a „minőségi guruk” – is megfogalmazták, hogy a minőségi szemlé-

letű folyamattirányítás bevezetéséhez bizonyos szervezeti feltételek megléte szükséges. Ilyen például a felső vezetés elkötelezettsége, a megelőzésnek az ellenőrzéssel szemben való előtérbe helyezése, a folyamatközpontúság és a minőség költségeinek tervezése. (Dörfler, 1998. 33.)

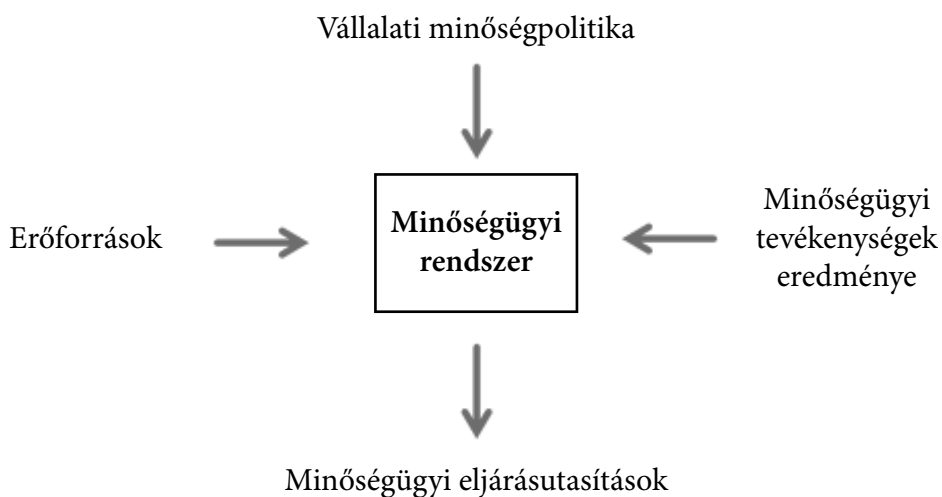
Frederick W. Taylor (1856–1915) legfontosabb újítása a tizenkilencedik század végén–huszadik század elején az volt, hogy határozottan elválasztotta a tervezést és a termelést. A minőség javításának céljával bevezette a munkafeladatokat megelőző elemzéseket, valamint hangsúlyozta a munkavállalók felelősségét a termelési folyamatokban: ennek jegyében konkrét – és optimalizált (lásd a közismert lapát-kísérleteit) – célokat tűzött ki nekik, a munkanap végén – tényekkel és számokkal alátámasztva – pedig értékelte a munkájukat. Ezzel hosszú távon mind a termelékenységet, mind a minőséget javította, s egyrészt a teljesítményez kötött javadalmazással, másrészt a személyenkénti értékeléssel újabb motiváló tényezőket biztosított. (Gulyás, 2008)

Joseph M. Juran (1904–2008) – aki Tayloron túllépve már nemcsak a termék minőségét, de a termelési folyamatét is vizsgálta – a huszadik század közepén fogalmazta meg híres mondását, miszerint „arany van a bányában”, vagyis, hogy a problémák a forrásai a fejlődésnek és a fejlesztésnek. Kialakította a Juran-trilógiának nevezett megközelítést, amelyben a szervezet egy keresztfunkcionális csoportja foglalkozik a minőség tervezésével, a minőség irányításával és a minőség fejlesztésével. A trilógia – amit eredetileg vállalati pénzügyi folyamatok irányítására dolgozott ki – részei az alábbiak. (Dörfler, 1998. 33–39.)

- Minőségtervezés.
 - A vevői igények felmérése, majd – azok nyomán – megfelelő tulajdonságokkal való ellátása az előállított termékeknek és/vagy a nyújtott szolgáltatásoknak.
- Minőségellenőrzés.
 - A termékek / szolgáltatások összehasonlítása a vevői igényekkel, az eltérések felismerése, azok okainak feltárása és a javító intézkedések megtétele.
- Minőség tökéletesítése.
 - Az a folyamat, amely során a minőséget fenntartó és javító tevékenységek bekerülnek a termelési / szolgáltatási folyamatba.

A ISO szabványcsaládjának alapelvei szerint a szervezetnek olyan minőségirányítási rendszert kell létrehoznia, dokumentálnia és a fenntartania, amely biztosítja, hogy az előállított termék / nyújtott szolgáltatás megfelel az előírt követelményeknek. Az ISO 9001 szerint „a minőségügyi rendszer a minőségirányítás (minőségmenedzsment) megvalósításához szükséges szervezeti felépítés, felelősség, eljárások, folyamatok, eszközök”. (Veress [szerk.], 1999. 202.)

Ebből kiindulva a vállalat minőségirányítási rendszere (*quality system*) nem más, mint a minőségpolitika (*quality policy*) megvalósításához szükséges minőségügyi szervezet (*quality organization*), amely minőségügyi eljárásutasítások (*quality procedures*) szerint minőségügyi tevékenységeket (*quality processes*) végez a szükséges erőforrások (*resources*) felhasználásával adott eredmény elérése érdekében.



1. ábra. A vállalat minőségügyi rendszere

Forrás: Saját készítés (Veress Gábor [szerk.] 1999. 202. alapján).

A vállalat minőségügyi szervezetének élén a minőségügy vezető áll, akinek elsődleges feladatköre kettős: egyrészt a minőségügyi rendszer kialakítása, bevezetése és karbantartása, másrészt a rendszer működéséről szóló beszámoló készítése a felső vezetés számára a minőségügyi rendszer fejlesztésének szellemében.

Az ISO 9001 szabvány a minőségügyi szervezet feladatköreit (amelyekhez aztán konkrét tevékenységek rendelhetőek) az alábbiakban jelöli meg. (Vö. Veress [szerk.], 1999. 202–208.)

- Intézkedés kezdeményezése a (termékben, a folyamatban, vagy a minőségügyi rendszerben előfordulható) meg nem felelés megelőzése érdekében.
- A termékkel, az előállítási folyamattal, vagy a minőségügyi rendszerrel kapcsolatos bármilyen probléma azonosítása és feljegyzése.
- Megoldások javaslata, kezdeményezése és megvalósítása.
- A megoldások végrehajtásának igazolása.
- A folyamatok ellenőrzése (elsősorban amíg a hiányosságok vagy a meg nem felelő állapotok meg nem szűnnek).

A teljes körű minőségirányítás koncepciójáról

A teljes körű minőségirányítás – TQM (Total Quality Management) – „a szervezet olyan irányítási koncepciója, amelynek középpontjában a minőség áll, s amely összes tagjának részvételén alapszik és azt célozza, hogy hosszú távon sikerrel nyerje el a vevő megelégedettségét és hasznára váljon a szervezet összes tagjának és a társadalomnak”. (Komáromi, 2000. 84.)

A TQM – amelynek ki kell terjednie a szervezet minden egységére, minden dolgozójára, minden tevékenységére – a vállalat szervezetének tudatos és átfogó minőség alapú szemléletű fejlesztését is jelenti, amelynek az alapelvei az alábbiak.

- Tartós üzleti siker csak a vevők igényeinek megismerésével és kielégítésével érthető el.
- A minőség megvalósításának feladata a szervezet vezetéséé.
- A szervezet minden egységének támogatása szükséges a minőségi célok eléréséhez.
- Többfunkciós munkacsoportok létrehozása a folyamatok javítására és felmerülő problémák megoldására.
- Rendszeres és folyamatos képzés és oktatás.

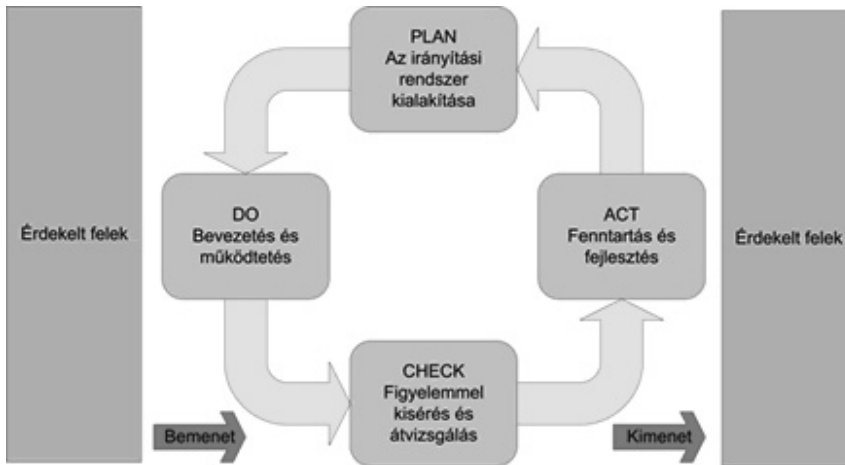
Mivel a minőségmenedzsment – így a TQM is – folyamatközpontú, a folyamatok menedzselése (nem pedig a termék vagy a szolgáltatás menedzselése) a vizsgálódásának tárgya, s fontos elemei: a termék vagy szolgáltatás

és a folyamat, valamint a vevők azonosítása. A teljes körű minőségirányítás stratégiai célja a vevő elvárásainak és szükségleteinek való minél tökéle-
tesebb megfelelés. Ehhez azonban fel kell deríteni a vevők igényeit – még
a látens (lappangó, meg nem fogalmazott) igényeket is. Ennek jellegzetes
módszerei: a marketing eljárásokkal végzett kutatás, illetve a versenytársak
magatartásának tanulmányozása és elemzése. A szervezettel kapcsolatban
álló partnerek véleményét és igényeit a vevői elégedettség mérésével lehet
leginkább feltérképezni. (Komáromi, 2000. 86–95.)

A TQM a minőség állandó javítását egyrészt megelőzéssel, másrészt a
folyamatok szüntelen csiszolásával éri el. A folyamat pontosan mérhető
bemeneti jellemzőket (input) alakít át végtermékké (output), amely végső
termékek a jellemzőit a vevők (igényük, illetve elégedettségük) határoz-
zák meg. A folyamat menedzselésének összetevői: felelős személy kijelölése
– tervezés – ellenőrzés – mérés – javítás – optimalizálás.

A folyamatjavítás során meg kell érteni a vevők igényeit és meg kell is-
merni a folyamat teljesítőképességét, valamint feltárni a kettő közötti eltér-
és okait. Ennek módja a PDCA elv – más néven: Shewart–Deming ciklus
– alkalmazása. A PDCA ciklus az ismétlés elvét jeleníti meg a probléma-
megoldásban, amely a maga spirál szerinti haladásával és a folyamatok is-
métlődő javításaival biztosítja az egyre magasabb szintre jutó minőséget.
(Komáromi, 2000. 96–98.)

- **P – Plan:** Tervezd meg!
 - Azon célok és folyamatok meghatározása, amelyek a vevői köve-
telményeknek és a szervezet politikájának megfelelő eredmények
eléréséhez szükségesek.
- **D – Do:** Csináld meg!
 - A folyamatok bevezetése
- **C – Check:** Ellenőrizd!
 - A termékek és folyamatok vizsgálata, összehasonlításuk a szer-
vezeti politikával és célokkal, valamint a termékre vonatkozó
követelményekkel.
- **A – Act:** Avatkozz be!
 - A folyamat működésének folyamatos fejlesztéséhez szükséges
intézkedések megtétele.



2. ábra. PDCA ciklus

Forrás: https://hopet.hu/index.php?menu=irmodell&almenu=2_a
(A letöltés időpontja: 2014. január 7.)

A teljes körű minőségirányítás – a minőségi stratégia fejlesztése jegyében való – szervezeti szintű alkalmazásának fontos feltétele bizonyos támogató struktúrák kialakítása. Az egyik ilyen a felsőbb vezetőkből álló irányító bizottság létrehozása. Ezek az irányító bizottságok, vagy TQM-tanácsok – amelyeket Philip B. Crosby (1926–2001) minőségjavító teameknek, míg Joseph M. Juran (1904–2008) minőségügyi tanácsoknak nevez – vállalati szinten működnek és a szervezet egyéb részeiben létező, hasonló feladatkörű csoportok munkájához kapcsolják tevékenységüket. Az irányító bizottságok felelősségi körének elemei a következők. (Tenner – DeToro, 2001. 188–191.)

- Biztosítása annak a szemléletnek, hogy a szervezet a vevők igényeire összpontosít.
- A szervezet küldetésének (missziójának), jövőképének (víziójának) és értékeinek eljuttatása minden egyes tagjának, hogy tisztában legyenek az elérendő céllal és azzal is, hogy hogyan jutnak oda.
- A teljes körű minőségirányítás alapfeltételeinek tisztázása (források, egyezségek, dokumentumok ismertetésével).
- A haladás biztosítása, az akadályok azonosítása és eltávolítása (a bizottság elé kerülő problémák megoldása).
- A felsőbb szintű menedzserek érintettségével működő makrofolyamatok javítása, azok teljesítménynövelésének jegyében.

A minőségirányító bizottság mellett a nagyobb szervezetekben indokolt operatív albizottságok létrehozása is, amelyek feladatköre jóval konkrétan meghatározott, ezáltal egzakt, mérhető és ellenőrizhető. Feladatuk lehet például (Tenner – DeToro, 2001. 190. alapján):

- A szervezeten belüli folyamatok rendszeres vizsgálata és konkrét javító intézkedési javaslatok megfogalmazása az egyes folyamatokkal kapcsolatban.
- Az egyes folyamatok problémáinak megoldását megcélzó teamek létrehozása és tevékenységek indítása.
- Az előbb említett teamek tagjai számára képzések szervezése, illetve közvetítő támogatás nyújtása.
- A teamek munkájának ellenőrzése, irányítása, áttekintése és támogatása olyan módon, hogy azok javaslatai beintegrálhatók legyenek a szervezet folyamatainak javítását célzó intézkedésekbe.

A fentiekén kívül a TQM működtetésének fontos eleme egyéb támogató tevékenységek fenntartása is: így például a rendszerszintű kommunikáció és a megfelelő elismerés és jutalom garantálása.

A hatásos kommunikációs tevékenység célja, hogy annak révén az információk megfelelő módon, kommunikációs stratégia alapján jussanak el a szervezet minden tagjához. Mindenki rendelkezzen megfelelő mennyiségű információval azokról az eljárásokról, megközelítésmódokról, technikákról, folyamatokról, amelyek megléte a TQM sikerességéhez szükséges.

A teljes körű minőségirányítási rendszer működtetése során a szervezet tagjai motiválásának eszközei közé tartozik azok elismerése, támogatása és jutalmazása, akik sikeresen alkalmazzák a TQM eszközeit és folyamatjavítással eredményeket érnek el. Személyes vezetői dicséret, nyilvános elismerés, bizonyos előnyök biztosítása vagy éppen pénzbeli jutalom révén kerülhet kifejezésre a minőség alapú szemlélet mellett elkötelezett és annak érvényesüléséért tenni akaró munkavállaló megbecsülése. A szervezet teljesítményrendszerének és javadalmazási rendjének olyan átalakítása szükséges, amely támogatja és előmozdítja a szervezeti kultúrában bekövetkező – a TQM koncepcióinak megfelelő – változásokat. (Tenner – DeToro, 2001. 188–191.)

A munkavállalók minőség melletti elköteleződésének külső és belső tényezőkkel való motiválása egyaránt lehetséges. A külső motivációs eszközök – amelyek köréből az imént kerül említésre néhány – a szervezet ol-

daláról érkeznek, s körük a pénzbeli prémiumtól a komfortosabb munkakörülményeken át a presztízsig terjed. A belső motiváció megléte szintén fontos: ha ugyanis a munkavállaló nem elkötelezett szakmai feladatainak minél magasabb szintű ellátása mellett, akkor az sem biztos a minőségügy – vagy egyáltalán a minőség, mint érték – mellé áll.

A minél magasabb szintű termelési / szolgáltatási folyamatok eléréséhez a szervezet valamennyi tagjára szükség van. A minőséget szem előtt tartva számos transz- és multinacionális vállalatnál eredményesnek bizonyult a beosztottközpontú vezetési stílus (amely a belső motiváció kialakulásához és a minőség iránti elköteleződéshez is elvezethet). Lényege, hogy a szervezet tagjai érezzék, hogy a vezetőség – a minőségügy terén is – számít ötleteikre és folyamatjavítási javaslataikra, igényli problémamegoldó szempontjaikat és várja őket az együttgondolkodásra.

Mindezek alapján olyan minőségi munkát végző munkatárs karaktere is kirajzolódik, olyané, aki

- igényes a saját munkájával szemben,
- vevőközpontú (vagy tisztában van vele, hogy munkájának „vevője” a következő műveletet végző kollégája),
- tisztában van vele, hogy a hiba költségnövekedéssel jár,
- részt vesz a problémák megoldásában és jobbitó javaslatok kidolgozásában,
- tudja, hogy hosszútávon a társaság sikere – és ezáltal a munkahelye – csak a fentiek szem előtt tartásával (vagyis a minőség melletti elköteleződéssel) biztosítható. (Parányi [szerk.], 1999. 298–303.)

Egy szegedi nagyvállalat minőségirányítási rendszere

Az „SZ” Kft. bemutatása

A tisztítástechnológiai szolgáltatást végző „SZ” Kft. 2001-ben kezdte meg a működését. A dolgozói létszám meghaladja a 360 főt. (Ezt a létszámot jelenleg – 2014 januárjában – 102 közfoglalkoztatott egészíti ki.) A társaság emellett huszonkét határozatlan idejű állandó takarítási megbízási szerződéssel rendelkezik (a számos eseti megrendelésen túl), így a munkavállalók csaknem száz különböző telephelyen végzik a takarítási-tisztítási feladatokat.

Az „SZ” Kft. legfőbb erényei a cég belső dokumentációja szerint:

- képzett, elismert szakemberek,
- rugalmasság szolgáltatás során,
- üzemeltetői szemlélet,
- komplex szolgáltatás,
- korszerű és környezetbarát tisztítószer alkalmazása, valamint
- professzionális takarítógépek és eszközök alkalmazása.

A „SZ” Kft. által végzett takarítási munkálatok magas színvonalát, jó és állandó minőségét az alkalmazott „Diversey” technológia és eszközök, valamint az ÁNTSZ által is engedélyezett professzionális takarítószerek használata biztosítja. Mivel minden épület, burkolat és takarítandó felület más, a cég az ügyfeleknek megfelelő rugalmas szolgáltatási rendszert alakított ki, amelyet mindig a megrendelő igényeihez igazít. A társaság a megrendelők kívánásait az elvárható legmagasabb szinten teljesíti.

Az „SZ” Kft. által takarított intézményekben nagy szakmai tudással rendelkező területvezető irányítja és ellenőrzi a napi munkát, s közvetlen kapcsolatot tart a megbízóval. A területvezető biztosítja a megfelelő mennyiségű és minőségű gépet, eszközt, tisztítószert, valamint szervezi, irányítja és ellenőrzi a munkavégzést.

A társaság folyamatos, magas színvonalú és a megrendelőivel történő állandó személyes kapcsolat kialakítása mellett fő célként a következőket teljesíti: rugalmasság, minőségi munkavégzés, megbízhatóság, pontosság és állandóan megújuló fejlesztés.

A cég a telephelyén saját raktárbázissal rendelkezik. A tisztítószerek, takarítóeszközök és gépek kiszállítását pedig saját gépjárműparkkal látja el. A takarítási szolgáltatást a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek megfelelően, a magyar szabványok szerint, jó minőségben teljesíti.

A vevői megelégedettség minél magasabb szintű elérése: minőségi munkavégzés biztosítása, hiszen így lehet garantálni azt, hogy a cég elismert legyen a szakmában és a versenytársak előtt járjon. A minőségirányítási rendszer működtetésétől és folyamatos fejlesztésétől a cég vezetése a piaci pozíciók megtartását, erősítését, a jelenlegi és jövőbeli partnerek minél magasabb színvonalú kiszolgálását, valamint a belső folyamatok szervezettségének és áttekinthetőségének javulását várja.

Az „SZ” Kft. környezeti kibocsátása a tisztítószeret tartalmazó felmosó vízekben jelenik meg az egyes intézményekben. A cég logisztikai csoportja a beszállítóktól az év folyamán érkező tisztítószer-koncentrátumot tartalmazó vegyszeres kannákat dokumentáltan nyilvántartja. A társaság munkavállalói a takarított intézményekben a munkavégzésükből származó hulladékot nem hagyják ott, annak elszállításáról, megsemmisítéséről a cég gondoskodik. A partnerintézmények vezetői erről a területvezetőktől tájékoztatást kapnak.

A társaság integrált minőségirányítási rendszere

Az „SZ” Kft. 2004 decemberében sikeresen tanúsíttatta az MSZ EN ISO 9001:2001 és az MSZ EN ISO 14001:1997 szabványoknak megfelelő minőség- és környezetirányítási rendszert.

A rendszert 2009-ben továbbfejlesztve a társaság Integrált Minőségirányítási Rendszert vezetett be, az MSZ EN ISO 9001:2009 Minőségirányítási rendszerek. Követelmények valamint az MSZ EN ISO 14001:2005 Környezetközpontú irányítási rendszerek. Követelmények és alkalmazási irányelvek szabványok szerint.

A cég minőségirányítási rendszere lefedi a vállalat teljes működését, kezdve az alapanyagok beszerzésétől (elsősorban olyan beszállítókkal köt szerződést, akiknél szintén bevezetésre került valamilyen minőségirányítási rendszer, hiszen ennek megléte feltételezi az adott cég szabályozott működését), a beszállításon át a raktározásig, a raktáron belüli anyagok kezelését, elhelyezését, raktárból való kiszállítást, szerződések kötését, munkavégzési leírásokat, munkautasításokat. Mindez a vevői igények minél magasabb szintű kielégítését szolgálja.

Az „SZ” Kft. küldetése:

A vállalat vevőköréhez tartozó intézmények és más megrendelők épülettakarításának magas szintű ellátása. A cég a küldetés megvalósítása érdekében az alábbi minőség- és környezeti politikát hirdette meg.

A társaság valamennyi tevékenységével a megrendelői és más érdekelt felek teljes megelégedettségét kívánja elérni, ezért olyan színvonalú szolgáltatást nyújt, amelynek révén a létesítmények tisztasága megfelel a vevő követelményeinek, tevékenysége pedig a környezetvédelmi előírásoknak.

A cég vezetése kötelezettséget vállal, hogy az érvényes jogszabályokat és környezetvédelmi szabályozásokat maradéktalanul betartja és azokat a társaságon belül betartatja.

A cég az MSZ EN ISO 9001:2009 Minőségirányítási rendszerek. Követelmények, valamint az MSZ EN ISO 14001:2005 Környezetközpontú irányítási rendszerek. Követelmények és alkalmazási irányelvek szabványok szerinti integrált irányítási rendszert működtet annak érdekében, hogy szolgáltatásai a piaci versenyben a jó minőségükkel, megbízhatóságukkal és a környezetvédelmi előírások betartásával bizalmat ébresszenek a megrendelőiben.

A cég szolgáltatási tevékenységét úgy valósítja meg, hogy figyelembe veszi megrendelői követelményeinek teljesítésén túlmenően más érdekelt felek igényeit és elvárásait is.

A társaság vezetésének célja, hogy a magas szinten végzett szakmai munka mellett a szervezetet gazdaságosan működtesse, ezáltal biztosítva a meghatározott erőforrásokhoz, a minőség és környezeti célok, előírások teljesítéséhez a pénzügyi fedezetet.

A küldetésben megfogalmazottak megvalósítása érdekében a cég az előírt képezéssel, nagy gyakorlattal rendelkező humán erőforrást biztosít, s a munkatársak ismereteit, képességeit különböző képzési formákban folyamatosan továbbfejleszti.

Tudatosítja munkatársaival a vállalt a minőség- és környezeti politikája teljesülésének szükségességét, hogy a szolgáltatást magas szinten, a vevők és más érdekelt felek megalégedésére végezzék. Mivel legfontosabb erőforrás az ember, ezért ennek tudatában igyekeznek növelni a dolgozók motiváltságát. A társaság dolgozóit teljes körűen felhatalmazta a munkavégzéséhez szükséges döntési jogkörrel az önálló minőségi munkavégzés megvalósítása érdekében.

Az „SZ” Kft. az integrált irányítási rendszerét folyamatosan értékeli és fejleszti a műszaki fejlődésnek és a környezetvédelmi előírásoknak megfelelően. A minőségirányítási munkatárs a vezetőségi átvizsgálásokon folyamatosan értékeli a minőség- és környezeti politikában megfogalmazottak teljesülését és szükség esetén javasolja módosításukat.

A munkavállalók oktatása, képzése

A cég vezetői szakmai ismereteiket a szakmai kiállításokon, előadásokon és szakmai fórumokon bővítik. Rendszeresen részt vesznek vegyszer- és gépbemutatókon, napi kapcsolatban állnak a legnagyobb vegyszer- és gépforgalmazó szakcégekkel. Mind a vezetők, mind a mun-

kavállalók elméleti és gyakorlati szakmai továbbképzését folyamatosan biztosítva van.

Az „SZ” Kft.-nél 2013-ban központi dolgozói (pénzügyi, munkaügyi, pénztári, informatikai részleg munkavállalói) szakmai továbbképzésen vettek részt. A 2013. évben tizenhat képzés került teljesítésre.

Az újonnan belépő dolgozókat munkába állás előtt a munkavégzéshez szükséges elméleti és gyakorlati oktatásban részesítik a társaság munkatársai (a termelésvezető és a környezet- és minőségirányítási munkatárs). Az oktatás során takarítás-technológiai ismeretek, gépek, eszközök használatának, kezelésének ismerete, vegyszerismeret (tisztító és fertőtlenítőszer) témakörben kapnak alapvető információkat. A munkavállalók rendszeres időközönként munka- és balesetvédelmi, valamint tűzvédelmi oktatáson is részt vesznek. Az előbbieken kívül a minőségirányítási rendszerről szóló tájékoztatást is megkapják rögtön a belépést követően az új munkavállalók.

A vállalat vezetősége rendkívül fontosnak tartja a humánpolitikát, mert az üzletfilozófiájában meghatározott folyamatosan magas színvonalú szolgáltatást csak minőségi emberi erőforrással lehet biztosítani. A dolgozók több éves gyakorlattal bírnak, a teljes személyi állomány erkölcsi bizonyítvánnyal és orvosi alkalmassági bizonyítvánnyal rendelkezik. Egy-egy munkaterület személyi állományának kiválasztásánál, a megrendelők igényeit és kívánságait messzemenőleg figyelembe veszik a társaság vezetői.

A takarítói létszám több mint 30 százaléka akkreditált takarító / tisztítás-technológiai szakmunkás tanfolyamot végzett, akik szakmai képzettségük alapján speciális munkakörben (gépes, helyettes takarító, csoportvezető) vannak foglalkoztatva.

Az új belépő dolgozók minden esetben megkapják a minőségirányítási rendszerről szóló tájékoztatást, amely az alábbiakat tartalmazza.

- A minőségirányítási rendszer fontosságának tudatosítása.
- A társaság bemutatása.
- A minőségirányítási rendszer általános ismertetése.
- A minőség- és környezeti politika áttekintése.
- A MIR dokumentációk ismertetése (takarítással kapcsolatos dokumentumok).
- Tájékoztató az ellenőrzések folyamatáról (hogyan zajlik, mi kerül ellenőrzésre, dokumentálása az ellenőrzési naplón, milyen következményei vannak, az ellenőrzés eredményének igazolása).

- Figyelemfelhívás a címkék olvashatóságára, szükség esetén a cserére, a biztonsági adatlapokra, a takarító eszközök tisztaságára, munkaruha viselésére, védőeszközök használatára, csúszásveszély tábla és egyéb védőeszközök használatának fontosságára, a cég éves auditjaira (amely megköveteli a dolgozók ellenőrzését is, illetve a vevő megelégedettségi kérdőív kapcsolatát).
- Munkaterületi hierarchia ismertetése.

Ellenőrzési folyamatok

Az „SZ” Kft. a megrendelőivel tartandó állandó és szoros munkakapcsolat, illetve a dolgozók szakmai felügyelete és irányítása, valamint a minőség folyamatos ellenőrzése érdekében területvezetői és csoportvezetői rendszert működtet, amikor is egy meghatározott terület vezetését mindig egy munkatárs látja el, biztosítva ezzel a folyamatosságot és a kapcsolatok elmélyülési lehetőségét.

A cég dolgozóinak minőségi munkavégzése folyamatos kontroll alatt áll.

Ellenőrzési napló formanyomtatványon: az ellenőrzés során az adott intézmény dolgozójának három takarított területe kerül átnézésre minőségi szempontok szerint. 2013-ban valamennyi általános- és középiskola, illetve kollégium ellenőrzésre került. Az esetlegesen feltárt hiányosságok megoldása érdekében azonnali helyesbítő intézkedéseket tettek a vállalat munkatársai.

Belső auditok lefolytatása: csoportvezetők ellenőrzése, valamint a marketing és vállalkozási részleg ellenőrzése.

A cég a fenti eszközök alkalmazásával a vevők minél magasabb szintű megelégedettségét kívánja elérni, amelyet a minőségirányítási munkatárs folyamatosan kiértékel az úgynevezett Vevői megelégedettségi kérdőív (nyolc kérdésből álló kérdőív, amelyen 1–5 pontig lehetséges az értékelés) formanyomtatványon.

- a 2008-es év vevői megelégedettség eredménye: 4,6
- a 2009-es év vevői megelégedettség eredménye: 4,65
- a 2010-es év vevői megelégedettség eredménye: 4,8
- a 2011-es év vevői megelégedettség eredménye: 4,8
- a 2012-es év vevői megelégedettség eredménye: 4,7
- a 2013-as év vevői megelégedettség eredménye: 4,7

A környezet- és minőségirányítási vezető a területvezetőkkel egyeztetve végzi az ellenőrzéseket, amennyiben az adott dolgozóval probléma van, a területvezető jelzi, majd előre egyeztetett időpontban, illetve szűrőpróbaszerűen kerül sor az ellenőrzésre.

A minőségirányítási vezető a dolgozóval az első ellenőrzés során megbeszéli a hiányosságokat, amennyiben az elér egy bizonyos hibahatárt, felhívja a figyelmét, hogy újabb ellenőrzésre kerül sor a közeljövőben. A második ellenőrzés során ellenőrzésre kerül ismét a terület – nem feltétlenül a korábbi ellenőrzött területek –, amennyiben a hibák száma nem csökkent a minőségirányítási vezető írásbeli figyelmeztetés adását javasolja a problémás munkavállalónak a területvezetőnél. Az ellenőrzések folytatódnak a hiba megszűnéséig, illetve a harmadik írásbeli figyelmeztetésig (ami a munkaviszony megszüntetésével jár együtt). Az ellenőrzésekről jelentés készül. (Az ellenőrzési naplót az 5. sz. melléklet tartalmazza.)

A cégnél évente felügyeleti auditot tart az ÉMI-TÜV-SÜD Kft., illetve háromévente megújító auditot. Az audit során ellenőrzésre kerül több intézmény takarítási területe, illetve az adott területen dolgozó munkatársak, valamint a cég központi épületegyüttese (raktárak, mosoda, hulladéktárolás, vegyszertárolás, munkaügyi anyagok).

Az auditra való felkészülés a következőket foglalja magában.

- A Minőségirányítási Kézikönyv felülvizsgálata és javítása.
- Hulladék-nyilvántartási lap készítése (minden év februárjában hulladék bejelentési kötelezettsége van a cégnek az Alsó-Tiszavidéki Környezetvédelmi, Természetvédelmi és Vízügyi Felügyelőség felé. A bejelentés az előző év során összegyűjtött, és elszállított veszélyes hulladékok kimutatását tartalmazza.)
- Biztonsági adatlapok felülvizsgálata.
- Intézmények és dolgozók ellenőrzése.
- Minőségirányítási dokumentációk felülvizsgálata, elkészítése: megközelítőleg negyven db formanyomtatvány (göngyöleg, energiafelhasználás, belső auditok, helyesbítő, megelőző tevékenységek stb., valamint minősítő lapok, bevallások, kimutatások készítése).

Felhasznált irodalom

Felhasznált szakirodalom

- Dörfler V. (1998): Minőségmenedzsment. ISO és TQM. Doctus, Budapest.
- Erdei J. – Nagy J. – Topár J. – Tóth Zs. E. (2010): Minőségmenedzsment. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Budapest. <https://wiki.sch.bme.hu> (A letöltés időpontja: 2014. január 7.)
- Gulyás L. (2008): A vezetéstudomány klasszikus irányzata. In: Gulyás L. (szerk.): A vezetéstudomány alapjai. JATE Press, Szeged. 29–42.
- Komáromi L. (2000): Minőségmenedzsment. SZÁMALK Kiadó, Budapest.
- Mikáczó A. (2007): A minőség- és biztonságmenedzsment szerepének és hatékonyságának ökonómiai vizsgálata a hazai baromfi-feldolgozó szektorban. Doktori értekezés. Gödöllő. http://www.szie.hu/file/tti/archivum/Mikaczo_Andrea_ertekezes.pdf (A letöltés időpontja: 2014. január 7.)
- Parányi Gy. (szerk.) (1999): Minőséget – gazdaságosan. I–II. kötet. Műszaki Könyvkiadó – Magyar Minőség Társaság, Budapest.
- Tenner, A. R. – DeToro, I. J. (2001): Teljes körű minőségmenedzsment. Ford. Zilahi Judit. Műszaki Könyvkiadó, Budapest.
- Topár J. (2005): Minőségmenedzsment. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Budapest. http://www.epito.bme.hu/vcst/oktatas/feltoltesek/BMEEOVKASG5/min_tqm.pdf. (A letöltés időpontja: 2014. január 7.)
- Veress G. (szerk.) (1999): A minőségügy alapjai. Műszaki Könyvkiadó – Magyar Minőség Társaság, Budapest.

Egyéb

- „SZ” Kft. – Kézikönyv az MSZ EN ISO 9001:2009 és az MSZ EN ISO 14001:2005 szabványok követelményei alapján. Kibocsátás dátuma: 2013. október 7.
- Az „SZ” Kft. minőség- és környezetirányítási vezetőjének tájékoztatása. (2014. január 6.)

KÖZFOGLALKOZTATOTTAK MUNKÁHOZ KAPCSOLÓDÓ ÉRTÉKEI

Vizsgálatomban egy száz százalékban önkormányzati tulajdonú – és ezen keresztül a közfoglalkoztatásban huzamosabb ideje érintett – szegedi cég („SZ” Kft.) közfoglalkoztatottainak munkához kapcsolódó értékrend-szerét igyekeztem föltérképezni.

A vizsgálatok során a Donald E. Super által kidolgozott munka-érték kérdőív Szilágyi Klára által rövidített – összesen tizennyolc kérdésből álló és hat átfogó értékkört vizsgáló – változatát használtam.

A társaságnál dolgozó közfoglalkoztatottak közül százhatvanan töltötték ki a kérdőívet a 2013. év folyamán. Vizsgálataimba bevontam két másik csoportot is: egyrészt az „SZ” Kft. több mint tíz esztendeje foglalkoztatott munkavállalóit, másrészt a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kara Szakképzési, Távoktatási és Továbbképzési Központjának felsőoktatási szakképzésben tanuló hallgatóit.

Vizsgálataim kezdetén az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg.

1. A közfoglalkoztatottak jellemzően alacsony iskolai végzettségűek.
2. A közfoglalkoztatottaknak fontos a stabilitás és a kiszámíthatóság érzése, s az, hogy részletesen szabályozott és jól körülhatárolt legyen a munkakörük.
3. A közfoglalkoztatottak számára érték a jó munkahelyi légkör. Mivel a munkanélküliség időszakában jellemzően redukálódnak az emberi kapcsolatok, fontos számukra, hogy a munkahelyükön jó szociális környezetben lehessenek, jól érezzék magukat.

A vizsgálat bemutatása

Az adatfelvételre több lépcsőben került sor: 2013 májusában, 2013 szeptemberében és 2013 novemberében. Az első és a második alkalommal ötven-ötven közfoglalkoztatott, a harmadik alkalommal további hatvan személy töltötte ki a kérdőívet. A társaság ugyanis 2013 áprilisa és júniusa, valamint 2013 szeptembere és novembere között három-három hónapos időtartamonként ötven-ötven főt alkalmazott közfoglalkoztatás keretében, 2013 novemberétől a téli közfoglalkoztatási program keretében pedig további hatvan embert. Így a 2013. évben a cégnél megfordult százhatvan közfoglalkoztatott töltötte ki a kérdőívet.

Mindezek mellett a társaság több mint tíz éve a vállalatnál dolgozó munkavállalóit – akik ötvenegyen vannak – is bevontam vizsgálataim körébe, akárcsak a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kara Szakképzési, Távoktatási és Továbbképzési Központjának ötven, a felsőoktatási szakképzésben résztvevő hallgatóját is. Az ő adataikat aztán összevettem a közfoglalkoztatotti csoport lekérdezésének eredményeivel. Ez utóbbi minta elemszámát – az összevethetőség kedvéért – az összehasonlító módszer alkalmazásakor ötvenre csökkentettem (véletlenszerű kiválasztással: a százhatvan darab megszámozott közfoglalkoztatotti kérdőívből minden harmadikat választottam ki, addig, amíg az elemszám el nem érte az ötvenet).

A kérdőívek összesítése után az adatokat a Microsoft Excel program használatával, illetve a Microsoft Word program táblázatkezelő és diagrameszközök alkalmazásainak segítségével ábrázoltam és jelenítettem meg grafikusan.

A kérdőíveken túl egyéb kutatási módszereket is alkalmaztam vizsgálataim során. Egyrészt bizonyos statisztikai adatokat (amelyekhez a vizsgált társaság belső adatbázisából jutottam hozzá) tekintettem át, másrészt az „SZ” Kft. több belső dokumentumát – így például többek között a *Szervezeti és Működési Szabályzatot* és a *Minőségirányítási kézikönyvet* – elemeztem és használtam fel dolgozatom elkészítésekor. Ezekon kívül munkámban néhány (nem módszeresen készült, inkább csak a kérdőívekből nyert statisztikai adatok személyes élményekkel és narratívákkal való alátámasztására szolgáló), a társaságnál dolgozó közfoglalkoztatottak készült interjúból is idézek.

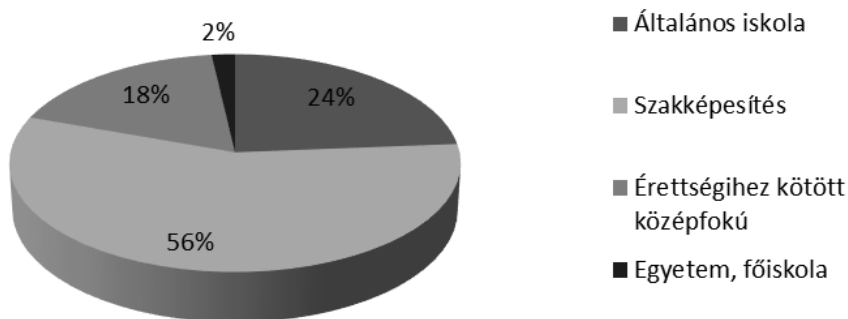
A munkavállalók képzettségi adatai

A cég munkavállalóinak huszonnégy százaléka (91 fő) legmagasabb végzettségként befejezett nyolc általános iskolai osztállyal, illetve bizonyítvánnyal rendelkezik (ez a vállalatnál elvárt minimális képzettségi szint), ötvenhat százalék (217 fő) bír valamilyen szakmunkás képzéssel, tizennyolc százaléknak van érettségije, illetve ahhoz kötött középfokú végzettsége (68 fő), míg főiskolai vagy egyetemi diplomája mindössze két százaléknak (7 fő) van.

1. sz. táblázat

A társaság munkavállalóinak végzettségi és szakképzettségi adatai (2013)

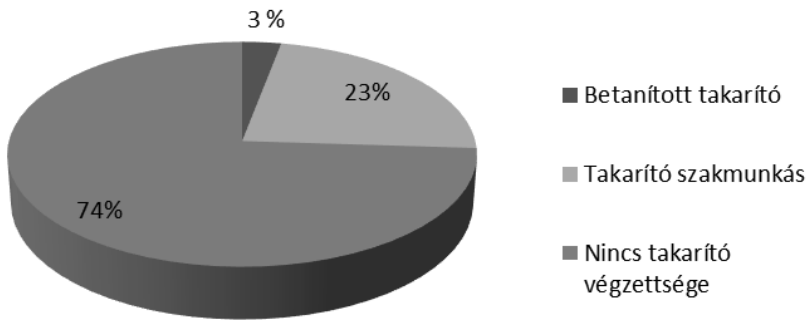
Végzettség megnevezése	Létszám (fő)	Létszámarány
Nyolc általános (alapfokú)	91	24%
Szakképesítés	217	56%
Érettségéhez kötött középfokú	68	18%
Egyetem, főiskola	7	2%
Összesen:	383	100%



1. sz. ábra

Az „SZ” Kft. alkalmazottainak képzettségi adatai (2013)

A vállalat 383 munkavállalójának huszonhárom százaléka (88 fő) rendelkezik takarító (újabb nevén: tisztítástechnológiai) szakmunkás bizonyítvánnyal, míg három százaléka (13 fő) betanított takarító. A dolgozók hetvennégy százalékának (282 fő) nincs takarító végzettsége.



2. sz. ábra

A vállalat takarító szakképzettséggel rendelkező munkavállalói, (2013)

A vállalat közfoglalkoztatási gyakorlata (2009–2013)

Az „SZ” Kft. 2009 óta részt vett a közcélú foglalkoztatási programban, amelynek keretében akkor összesen negyvennégy főt – valamennyi napi hatórás munkaidőkeretben – alkalmazott. A települési önkormányzat utólag kifizette a személyi jellegű ráfordítások ellenértékét (a bért és a járulékokat a szakképzési hozzájárulás kivételével), valamint biztosított évente fejenként legfeljebb hatezer forintot a munkaruha, illetve négyezer forintot a munkavégzéshez szükséges kis értékű eszközök költségeire.

2. sz. táblázat

A „SZ” Kft. által alkalmazott közfoglalkoztatottak munkakör szerinti megoszlása (2009)

Munkakör	Létszám (fő)
Udvaros, parkgondozó	20
Takarító	15
Gépes takarító	4
Gépkocsivezető	2
Villanyszerelő	1
Adminisztrátor	1
Munkaügyi adminisztrátor	1
Összesen	44

A 2010. évben – az előző esztendeivel azonos feltételekkel – már hatvan főt alkalmazott napi hat órában a társaság a közcélú foglalkoztatási program során: ötvenhét takarítót, két adminisztrátort és egy gépkocsivezetőt.

A cég 2011-ben nem alkalmazott közcélú munkavállalót, mert attól az évtől kezdődően a megújult közfoglalkoztatási rendszer keretei között a munkaügyi szervek által meghirdetett pályázat útján elnyert támogatással volt csak lehetőség közcélú foglalkoztatása. Ezekben a pályázatokon azonban csak az önkormányzati részesedéssel működő nonprofit gazdasági társaságok indulhattak, így a vizsgált cég – lévén önkormányzati tulajdonú for-profit gazdasági társaság – ezeken nem vehetett részt.

2012-ben a társaság a közfoglalkoztatásra hatósági szerződést kötött a Csongrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjával, amely a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Közfoglalkoztatás kiadások előirányzat decentralizált keret terhére támogatás formájában fizette ki felmerült költségek jelentős részét: a bér- és járulékkiadások (kivéve a szakképzési hozzájárulás) nyolcvanöt százalékát. Ebben az időszakban a társaság két turnusban (2012. április 1. és június 30., valamint 2012. szeptember 1. és november 30. között) összesen nyolcvan közfoglalkoztatott munkavállalót (etaponként harminckilenc takarítót és egy munkaügyi ügyintézőt) alkalmazott.

A 2013. évben – a 2012-eshez hasonló feltételekkel – összesen száz fő hat órában alkalmazott takarító szakmunkást foglalkoztatott az „SZ” Kft. 2013. április 1. és június 30. között, illetve 2013. szeptember 1. és november 30. között ötven-ötven főt, valamint az év novemberében és decemberében húsz főt. A hatósági szerződés értelmében az előbbi két csoport bér- és já-

mulékiadásaik (kivéve a szakképzési hozzájárulást) hetven százalékát, míg a harmadik – húszfős csoport esetében – mindezek száz százalékát térítette a Csongrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Közfoglalkoztatás kiadások előirányzat decentralizált keret terhére.

2013 decemberében indult meg a téli közfoglalkoztatás, amely során a közfoglalkoztatásban résztvevők kapcsán jelentkező személyi jellegű ráfordításokat a Csongrád Megyei Kormányhivatal Szegedi Járási Hivatal Járási Munkaügyi Kirendeltsége vissza nem térítendő támogatás formájában biztosította a társaságnak a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Közfoglalkoztatás kiadásai elnevezésű előirányzatának terhére. 2013. november 1-jétől ennek keretében hatvan fő dolgozott így a cégnél, míg 2014. január 1-jétől további negyvenegy munkavállaló. A téli közfoglalkoztatási rendszerben a résztvevők foglalkoztatási idejük egyharmadát töltötték (praktikusan az első és az utolsó hónapot) a munkaterületen, míg a fennmaradó kétharmadnyi időkeretben képzéseken – amelyek köre a kompetenciafejlesztéstől az OKJ-s szakképzésig terjedt – vettek részt.

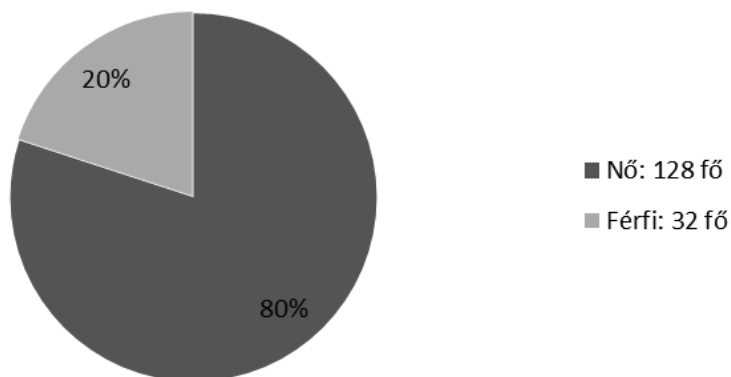
Munkához kapcsolódó értékek a vizsgált csoportokban

Donald E. Super munka-érték kérdőívének rövidített változata az alábbi hat értékkört vizsgálja.

- Intellektuális értékek.
 - Akik számára ezek fontosak, azok olyan munkahelyet szeretnének, ahol nem a kezüket, hanem inkább a fejüket használhatják, szeretnek problémákat megoldani, összefüggésekre rájönni, s örömmel használják kreativitásukat. Érték számukra a szellemi tevékenység és az alkotás.
- Vezetés, irányítás.
 - Munkahelyükön szeretnek másokért felelősséget vállalni, mások munkáját szervezni, utasításokat adni, összetettebb folyamatokat átlátni, emberekkel kapcsolatot tartani. Érték számukra, ha másokat irányíthatnak, s ha mások hozzájuk fordulnak segítségért.

- Altruizmus.
 - Az ilyen értékörzt magukénak vallók szeretnek másokon segíteni: dolgozni értük és gondoskodni róluk. Érték nekik a másokért való felelősségvállalás és a személyes segítő kapcsolat, amely már önmagában munkájuk jutalma, s azért anyagi megbecsülést és ellenszolgáltatást kevésbé várnak.
- Jó munkahelyi légkör.
 - Akik ezt az értékörzt preferálják azoknak fontos a munkahelyi szociális jelenségvilágban a kellemes baráti légkör, ahol a vezető is csak az egyik csapattagként van számon tartva, ahol a munkaidő végeztével nem szakad meg az emberi kapcsolat, ahol közösen örülnek a sikereknek és közösen vállalják a felelősséget az esetleges kudarcokért.
- Anyagiak.
 - Azok, akiknek fontos, hogy sok pénzt keressenek, olyan munkahelyet szeretnének találni, ahol magas a bér és lehetőség szerint vannak egyéb juttatások is. Gyakran vállalnak teljesítménybérezést vagy jutalékrendszeren alapuló kompenzációt, s fontosak számukra a munkahelyi kedvezmények (például ruhapénz, vagy kedvezményes vásárlási lehetőség) és presztízstárgyak (számítógép, telefon, autó stb.)
- Követlenség.
 - Fontos számukra, hogy kevés szabály legyen munkahelyükön, s kevés legyen a kötöttség úgy a munkaidő, mint a munkafeladatok tekintetében. Nem fontos számukra a határidő, viszont a teljesítmény az lehet. Szeretik munka közben jól érezni magukat, s néha az alapvető szabályok betartása is nehéz lehet nekik.

A közfoglalkoztatottak munkához kapcsolódó értékei

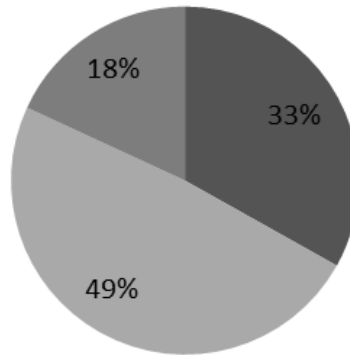


3. sz. ábra

Az „SZ” Kft.-nél dolgozó közfoglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása (2013), N=160

A cégnél a 2013. évben dolgozó közfoglalkoztatottak nyolcvan százaléka (128 fő) volt nő, húsz százaléka (harminckét ember) férfi. Ez magyarázható azzal, hogy a takarító foglalkozást hagyományosan a női fizikai munkák közé szokás sorolni. A közfoglalkoztatásban résztvevők harminchárom százaléka (ötvenhárom fő) volt 18 és 35 év közötti, negyvenkilenc százaléka (hetvennyolc fő) 36 és 50 év közötti, tizennyolc százaléka (huszonkilenc fő) pedig 51 évnél idősebb.

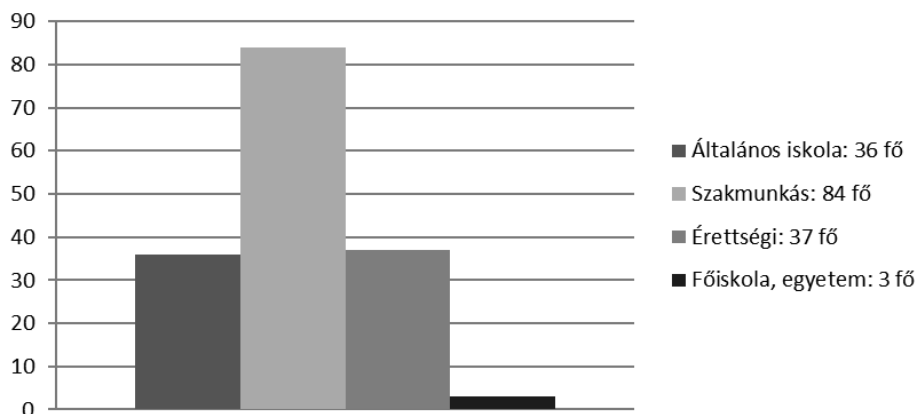
■ 18-35 év közötti: 53 fő ■ 36-50 év közötti: 78 fő ■ 51 év feletti: 29 fő



4. sz. ábra

Az „SZ” Kft.-nél dolgozó közfoglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása (2013), N=160

A legmagasabb iskolai végzettséget vizsgálva kiderül, hogy a közfoglalkoztatottak közül általános iskolai végzettsége 22,5 százalékának (36 fő), szakmunkás képesítése 52,5 százalékának (84 fő), érettségije 23,2 százalékának (37 fő), míg egyetemi vagy főiskolai diplomája 1,8 százalékának volt. Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy – ellentétben a sztereotípiával, amely szerint a közfoglalkoztatottak az alacsony iskolai végzettségűek közül kerülnek ki – a csoport tagjainak 75,7 százaléka rendelkezett szakmunkás képzettséggel, illetve érettségi bizonyítvánnyal.



5. sz. ábra

Az „SZ” Kft.-nél dolgozó közfoglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettsége (2013), N=160

3. sz. táblázat

A „SZ” Kft.-nél dolgozó közfoglalkoztatottak munkához kapcsolódó értékei (2013), N=160

Érték	Pontszám
Intellektuális értékek	11,2
Vezetés, irányítás	7,8
Altruizmus	13,0
Jó munkahelyi légkör	13,2
Anyagiak	12,5
Kötetlenség	11,9

A vizsgált értékörök közül a legmagasabb pontszámmal a jó munkahelyi légkör szükséglete szerepelt (13,2), amit az altruizmus, a másokon való segítség igénye követett (13,0). Az anyagiak (12,5), a kevés szabály (11,9) és az intellektuális kihívások (11,2) is viszonylag sok pontot értek el. A vezetés, irányítás lehetősége (7,8) volt a legkevésbé fontos a száthatvan megkérdezett közfoglalkoztatottnak.

Az altruizmus értékörének magas pontszáma bizonyítja, hogy a megkérdezett közfoglalkoztatottnak fontos a másokon való segítség. A jó munkahelyi légkör és a lehetőség, hogy másokon segíthetnek fontosabb (13) számukra, mint az anyagiak (12,5). Ez egyrészt adódhat abból, hogy

értékes nekik a közösség és meghatározóak számukra a jó, baráti, emberi relációk, mivel – lévén többségük tartósan munkanélküli – szociális kapcsolataik redukáltabbak, másrészt pedig nehezebb anyagi helyzetükben tudatosulhatott bennük, hogy a munka világában is az ember van a középpontban, nem pedig a pénz, vagyis hogy a munkavállalásnak nem pusztán az anyagi előnyök szerzése lehet a célja, hanem az hogy az ember munka közben jól érezze magát, mégpedig lehetőleg úgy, hogy ezzel másokon is segítsen.

Meg kell említeni, hogy míg az első öt értékkör pontszámai között nincs igazán jelentős különbség, addig a vezetés és irányításhoz kötődő értékek és a legtöbbször értékelt jó munkahelyi légkör között a különbség 5,4 pont. A megkérdezett közfoglalkoztatottak számára tehát legkevésbé a vezetés és az irányítás értéke fontos.

Érdekes tanulságokkal szolgálhat, ha megnézzük az egyes értékkörökre az egyes válaszadók által adott pontszámokat.

Az intellektuális értékekre a megkérdezett több mint fele (82 fő) adott több pontot az átlagos 11,2 pontnál (és mindössze hárman adták a lehető legkevesebbet). Ebből arra következtethetünk, hogy a szellemi igénybevétel, a gondolkodás és a kreativitás is sokuknak fontos a munkavállalás szempontjából.

A vezetés és irányítás értékköreinek fontosságát csaknem húsz százalék (29 fő) értékelt a minimális három pontra. Mivel összességében is ez az értékkör kapta a legkevesebb pontot, ez az adat nem meglepő. Több közfoglalkozott kifejezetten hangsúlyozta, hogy nem szeretne vezető beosztásban dolgozni, mert nem akar felelősséget viselni, s legfeljebb középvezetői szinten tudná magát elképzelni. Egyikük szavaival: „Jobb, hogyha irányítanak.”

Az altruizmus a megkérdezettek több mint negyvenhárom százaléka (70 fő) számára kiemelkedően fontos, hiszen a maximális tizenöt pontra értékelték, viszont a legkevesebb (három, illetve négy) pontszámokat senki sem adta erre az értékköre. Mint egyikük megfogalmazta: „Szívességből én is elvállalom a munkát. – De gondolom, az anyagiak azért számítanak. – Persze. Az is számít. Az anyagiak, de ha szépen megkérnek rá, akkor szívesen segíték.”

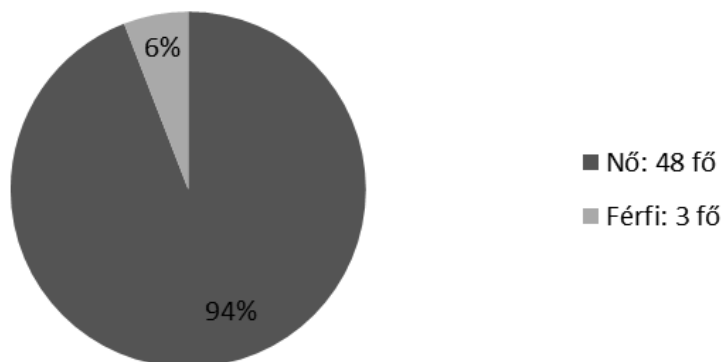
A jó munkahelyi légkör mintegy negyvenöt százaléknak (73 fő) ért tizenöt pontot, de több mint hetvenegy százalék (115 fő) adott tizenhárom pontnál többet, ugyanakkor a minimális három pont senkitől sem érkezett erre az ér-

tékcsoportra. Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a munkavállalás szociális dimenziója – vagyis a munkatársi és a munkahelyi szellemi környezet – fontos területe a megkérdezettek értékstruktúrájának. „Normális csoporttársakkal legyenek összerakva, rendes főnökkel. Csoportban szeretek dolgozni a legjobban, mert akkor megosztjuk a munkát magunk közt. Egymásnak besegítünk néha, amikor kéri” – foglalta össze az egyik közfoglalkoztatott. Egy másik, a vizsgálatban résztvevő személy a következőképpen felelt arra kérdésre, hogy fontos-e számára a jó munkahelyi légkör: „Persze, hiszen akkor érzem jól magam, akkor van motiváció, és én is akkor hozom ki magamból a maximumot.”

Az anyagiak tekintetében negyven százalék (64 fő) vélte úgy, hogy a munkavállalásakor számára kiemelten fontosak a pénzügyi kérdések. Ez érthető is, hiszen a közfoglalkoztatottak többsége régóta munkanélküli, illetve munkakereső, vagyis az anyagiak terén a szűkösséggel kellett szembenézniük, s a munkatevékenység egyik fontos momentumaként számolnak a keresettel. Figyelemre méltó, hogy három válaszadó is volt, aki erre az érték-körre az adható legkevesebb három pontot adta. Az egyik a vizsgált cégnél dolgozó közfoglalkoztatott arra az interjúkérdésre, hogy munkakereséskor mennyire fontos az anyagi oldal így válaszolt: „Elégé fontos, mivel albertben élek, és kábé húsz éve magamat tartom el.” Hasonló tartalommal nyilatkozott egy másik közfoglalkoztatásban résztvevő munkavállaló is. „Nem szeretnék olyan pénzért dolgozni, amiért hogyha sokat dolgozok is, nem adnak annyit, amennyit én elvárok.”

A közfoglalkoztatottak jelen vizsgálatban megkérdezett csoportjának huszonöt százaléka (40 fő) adta a maximális tizenöt pontot a kötetlenségre, mint érték-körre. A kevésbé szabályozott munka közepes fontosságú lehet számukra, hiszen a csoportnak csaknem a fele kilenc és tizenhárom közötti pontot adott a munkához kapcsolódó értékek ezen körére. „Szeretek olyan helyen dolgozni, ahol azért van szabály. És azért azokat be kell tartani” – mondta a cégnél dolgozó egyik közfoglalkoztató, akinek véleményét egy másik közmunkás kollégája is osztotta: „Ahol a szabályokat be kell tartani. Ott szeretek a legjobban dolgozni”. Az „SZ” Kft. jól szabályozott és pontosan körülhatárolt irányítási szisztémájával és munkautasítási rendszerével megfelel a közfoglalkoztatottak imént idézett szabályozottság iránti igényeinek.

A legalább tíz éve a társaságnál dolgozók munkához kapcsolódó értékei



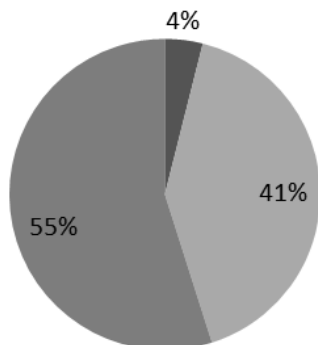
6. sz. ábra

Az „SZ” Kft.-nél legalább tíz éve dolgozó munkavállalók nemek szerinti megoszlása (2013), N=51

A „SZ” Kft.-nél több mint tíz éve dolgozó munkavállalók kilencvennégy százaléka (48 fő) nő, a férfiak aránya mindössze hat százalék (3 fő). Életkori megoszlásukat tekintve: ötvenöt százalék (28 fő) az 51 év feletti, negyvenegy százalék (21 fő) a 36 és 50 év közötti, négy százalék (2 fő) a 35 év alatti korcsoportba tartozik.

Erre a nemi arányra és életkori összetételre egyrészt a szakma tradicionálisan női jellege szolgálhat magyarázatul, valamint az a tény, hogy a tíz éve a társaságnál foglalkoztatottak életkora szükségszerűen magasabb. Meg kell említeni azt is, hogy közülük több mint húsz fő a vállalat létrejöttékor – jogfolytonosan, mint egykori közalkalmazotti státuszban lévő takarító – került a céghez, akik közül többen húsz-huszonöt éve dolgoznak ugyanabban az intézményben, ugyanazon a munkaterületen.

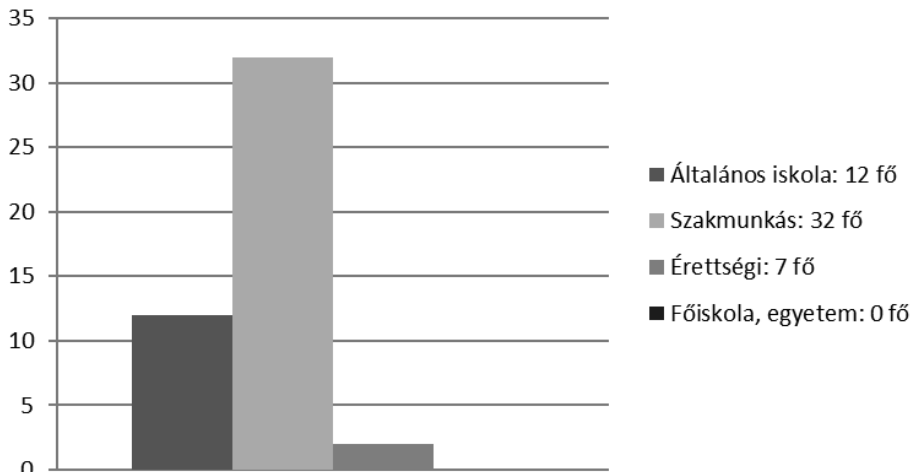
■ 18-35 év közötti: 2 fő ■ 36-50 év közötti: 21 fő ■ 51 év feletti: 28 fő



7. sz. ábra

Az „SZ” Kft.-nél legalább tíz éve dolgozó munkavállalók életkor szerinti megoszlása (2013), N=51

A legmagasabb iskolai végzettséget vizsgálva megállapítható a cég több mint tíz éve foglalkoztatott munkavállalóiról, hogy 62,8 százalékuk (32 fő) szakmunkás végzettséggel – legnagyobb arányban a takarító / tisztítástechnológiai szakmunkás képzés figyelhető meg –, 23,5 százalékuk (12 fő) általános iskolai bizonyítvánnyal, 13,7 százalékuk (7 fő) érettségivel rendelkezik.



8. sz. ábra

Az „SZ” Kft.-nél legalább tíz éve dolgozó munkavállalók legmagasabb iskolai végzettsége (2013), N=51

4. sz. táblázat

Az „SZ” Kft.-nél legalább tíz éve dolgozó munkavállalók munkához kapcsolódó értékei (2013), N=51

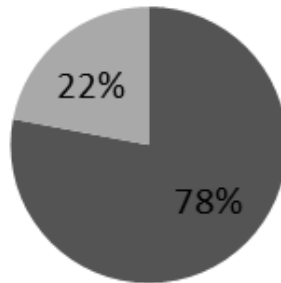
Érték	Pontszám
Intellektuális értékek	10,9
Vezetés, irányítás	8,0
Altruizmus	13,1
Jó munkahelyi légkör	12,3
Anyagiak	11,3
Kötetlenség	11,4

A tíz éve a vállalatnál dolgozó ötvenegy megkérdezett számára legfontosabb értéként az altruizmus, a másokon való segítség (13,1) jelent meg, amit a jó munkahelyi légkör (12,3) követett. A kötetlenség (11,4), az anyagiak (11,3), valamint a gondolkodás és a kreativitás (10,9) értékkeire nagyjából azonos pontértékeken szerepelt. Legalacsonyabb pontszámmal (8,0) – hasonlóan a közfoglalkoztatottak köréhez – a vezetés–irányítás értékkeire zárja sort.

A fentiekből világosan látszik, hogy ebben a vizsgált csoportban – csakúgy, mint a közfoglalkoztatottak esetében – a másokon való segítség és a jó munkahelyi légkör a vezető értékkeire. Hogy az anyagiak – igaz, hogy csak egy hajszálnyival – miért szorultak a negyedik helyre, azt több módon magyarázhatjuk. Egyrészt a szemérmességgel (miszerint az emberek nem merik vállalni, hogy mennyire fontos nekik a munkavállalás kapcsán a bérezés kérdése), másrészt pedig azzal a ténnyel, hogy az emberek jelentős része nem a várható kereset miatt választ / vált munkahelyet, hanem inkább oda megy szívesen dolgozni, ahol jól érezheti magát és ahol munkájának eredményével másokon is segíthet. Ebben tehát nincs nagy eltérés azok között, akik tíz éve azonos munkahelyen vannak és azok között, akik hosszú munkanélküliség után lettek közfoglalkoztatottak.

A felsőoktatási szakképzésben résztvevő hallgatók munkához kapcsolódó értékei

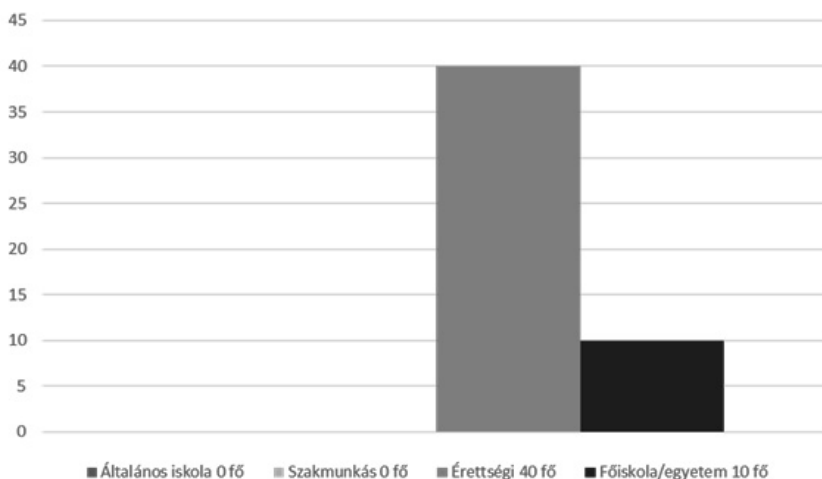
■ Nő 39 fő ■ Férfi 11 fő



9. sz. ábra

A felsőoktatási szakképzésben résztvevő megkérdezett hallgatók nemek szerinti megoszlása (2013), N=50

A Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Karán felsőoktatási szakképzésben tanuló megkérdezett hallgatók hetvennyolc százaléka (39 fő) nő, a férfiak aránya huszonkét százalék (11 fő). Életkorukat tekintve valamennyien tizennyolc és harmincöt év közöttiek. A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve nyolcvan százalékuknak (40 fő) érettségi bizonyítvány, húsz százalékuknak viszont egyetemi, illetve főiskolai diploma igazolja a már befejezett tanulmányaik szintjét.



10. sz. ábra

A felsőoktatási szakképzésben résztvevő megkérdezett hallgatók legmagasabb iskolai végzettsége (2013), N=50

5. sz. táblázat

A felsőoktatási szakképzésben résztvevő megkérdezett hallgatók munkához kapcsolódó értékei (2013), N=50

Érték	Pontszám
Intellektuális értékek	12,6
Vezetés, irányítás	9,6
Altruizmus	12,2
Jó munkahelyi légkör	13,0
Anyagiak	12,6
Követlenség	12,5

A csoport vizsgált értékköreit nézve kiderül, hogy a megkérdezett hallgatók számára a legfontosabb munkához kapcsolódó érték a jó munkahelyi légkör (13,0), de nem sokkal marad le ettől az anyagiak (12,6) és a szellemi kihívások igénye (12,6), valamint a másokon való segítség (12,2) és a kötetlenség, szabályoktól való minél magasabb szintű mentesülés (12,5) igénye sem. Ebben a csoportban is a vezetés és irányítás értékköre kapta a legkevesebb pontot (9,6).

A felsőoktatási szakképzésben résztvevők értékstruktúráját vizsgálva lát- szik, hogy számukra is kiemelkedően fontos a jó munkahelyi légkör, ugyan- akkor azt is megállapíthatjuk, hogy az anyagiak és az intellektuális értékek is számítanak nekik. Egyetemi hallgatóktól – még ha „csak” FSZ-képzésben résztvevők is – talán nem különös, hogy értéknek tartják azt, hogy hasz- nálhatjuk az eszköket, s az sem meglepő, hogy szakképzettségük birtokában jól szeretnének keresni. Jellemző egyébként rájuk, hogy tanulmányaikat nem szeretnék befejezni, hanem bachelor képzésben folytatnák (sőt többen folytatnak az FSZ mellett BA/BSc, illetve MA/MSc szintű tanulmányokat), illetve rendelkeznek diplomával. Így tehát szeretik az eszköket használni, amit a tanulás iránti elkötelezettségükkel is bizonyítanak.

Érdekes azonban, hogy az altruizmus mindössze az ötödik helyre került a hat érték kör közül. Ez egyrészt lehet a jele annak, hogy kevés munka- tapasztalattal rendelkeznek (legtöbbször alkalmi diákmunkát végeztek), így nem tudják, milyen másokon segítve dolgozni, másrészt pedig rámutathat arra, hogy ennek a generációnak a tudatában már nem akkora érték a má- sokon való segítség, mint a megelőző nemzedékek számára.

A közfoglalkoztatottak, a tíz éve azonos helyen dolgozók és a felsőokta- tási szakképzésben résztvevő hallgatók munkához kapcsolódó értékeinek összehasonlítása

A százhatvan fős közfoglalkoztatotti minta elemszámát – az összehason- líthatóság kedvéért – ötvenre csökkentettem (véletlenszerű kiválasztással: a százhatvan darab megszámozott közfoglalkoztatotti kérdőívből minden harmadikat választottam ki, addig, amíg az elemszám el nem érte az ötve- net).

6. sz. táblázat

A közfoglalkoztatottak, a tíz éve azonos helyen dolgozók és a felsőoktatási szakképzésben résztvevő hallgatók munkához kapcsolódó értékei (2013)

Érték	Vizsgált csoport		
	Közfoglalkoztatottak N=50	Tíz éve azonos munkahelyen dolgozók N=51	FSZ-képzés- ben résztvevő hallgatók N=50
Intellektuális értékek	10,7	10,9	12,6
Vezetés, irányítás	7,6	8,0	9,6
Altruizmus	12,6	13,1	12,2
Jó munkahelyi légkör	13,3	12,3	13,0
Anyagiak	12,6	11,3	12,6
Kötetlenség	11,3	11,4	12,5

Az összehasonlítás eredményeként megállapítható, hogy az intellektuális értékek („használhatom az eszem”) leginkább a felsőfokú szakképzésben résztvevő hallgatók számára fontos, míg a közfoglalkoztatottak számára legkevésbé. Az altruizmus és a jó munkahelyi légkör értékkörei kapcsán nincs igazán jelentős eltérés a vizsgált csoportok között. Érdekes, hogy az anyagiak ugyanolyan fontosak a közfoglalkoztatottak és a tanulók számára, viszont kicsit kevésbé fontosak a több mint tíz éve egyazon munkahelyen dolgozóknak. Vélhetően, mivel többségüknek évtizedek óta van biztos és számára megaláztatottságot nyújtó munkahelye – s ezáltal stabil és kiszámítható jövedelme – nem ez a legfontosabb. Nagyobb különbség figyelhető meg a vezetés–irányítás értékkörének eredményei között. Bár valamennyi csoport számára ez a legkevésbé fontos, mégis kirajzolódik a tendencia, hogy a felsőoktatási szakképzésben tanulók körében nagyobb jóval pontszámot kapott ez az értékkör, mint a közfoglalkoztatottak csoportjában, a tíz éve egy helyen dolgozók eredményei viszont a két előbbi csoport adatai között helyezkednek el.

Az intellektuális értékek az FSZ-képzésben résztvevők számára a legfontosabbak a három csoport közül. Ez nem meglepő, hiszen jelenleg is tanulnak, vagyis gyakran használják az eszüket, sokat kell gondolkodniuk. A vezetés és irányítás is az ő körükben kapta a legmagasabb értéket (igaz, így is csak 9,6 pontot), amit magyarázhatunk azzal, hogy – talán életkoruknál fogva, talán a

tanulásban szerzett magabiztosságuk miatt – jobban el tudják magukat képzelni vezetőként, mint azok, akik régóta munka nélkül vannak, avagy azok, akik hosszú ideje dolgoznak beosztottként ugyanannál a vállalatnál.

Az altruizmus a tíz éve egy helyen szolgálatot teljesítők között a legfontosabb, míg a jó munkahelyi légkör a közfoglalkoztatotti csoport tagjai számára. Ez utóbbinak lehetséges oka, hogy a hosszú ideje nem dolgozók számára fontos a munkahelyi szociális környezet, ott szeretnének dolgozni, ahol jól is érezhetik magukat.

Az anyagiak a felsőoktatási képzésben résztvevők számára éppen ugyanolyan fontosak, mint a közfoglalkoztatottaknak. A kötetlenség és a kevés betartandó szabállyal járó munkahely viszont leginkább a felsőoktatási szakképzés hallgatói körében jelent meg erősebb értéként. Ennek magyarázata lehet életkoruk (hiszen a fiatalok hagyományosan lázadnak a kötöttségek ellen) éppúgy, mint a szellemi terheléshez és a kötetlenebb rendszerekhez (oktatás / tanulás) szokott életvitelük.

Összefoglalás

Ebben a fejezetben egy gazdasági társaság példáján keresztül mutattam be a közfoglalkoztatási gyakorlatot, valamint a cégnél 2013-ban alkalmazott százhatvan közfoglalkoztatott közreműködésével végzett vizsgálataim eredményeit ismertettem. A megkérdezett közfoglalkoztatott munkavállalók a Donald E. Super-féle munka-érték kérdőív Szilágyi Klára által rövidített változatát töltötték ki.

Vizsgálatom eredményei alapján arra a következtetésre jutottam, hogy az általam a vizsgálat elején megfogalmazott hipotézisek közül kettő beigazolódott, egy pedig nem. Ennek indokai az alábbiak.

1. A közfoglalkoztatottak jellemzően alacsony iskolai végzettségűek.
A százhatvan megkérdezett közfoglalkoztatott legmagasabb iskolai végzettségét vizsgálva kiderült, hogy általános iskolai végzettsége 22,5 százalékuknak (36 fő), szakmunkás képesítése 52,5 százalékuknak (84 fő), érettségije pedig 23,2 százalékuknak (37 fő), míg egyetemi vagy főiskolai diplomája 1,8 százalékuknak volt.

Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy – ellentétben a sztereotípiával, amely szerint a közfoglalkoztatottak az alacsony iskolai végzettségűek közül kerülnek ki – a csoport tagjainak 75,7 százaléka rendelkezik szakmunkás képzettséggel, illetve érettségi bizonyítvánnyal. Ez a hipotézis tehát nem igazolódott be.

2. A közfoglalkoztatottnak fontos a stabilitás és a kiszámíthatóság érzése, s az, hogy részletesen szabályozott és jól körülhatárolt legyen a munkakörük.

A közfoglalkoztatottak jelen vizsgálatban megkérdezett csoportjának a kevésbé szabályozott munka közepes fontosságú, hiszen a csoportnak csaknem a fele a maximális tizenötből kilenc és tizenhárom közötti pontot adott a munkához kapcsolódó értékek ezen körére.

„Szeretek olyan helyen dolgozni, ahol azért van szabály. És azért azokat be kell tartani” – mondta a „SZ” Kft.-nél dolgozó egyik közfoglalkozott, akinek véleményét egy másik közmunkás kollégája is osztotta: „Ahol a szabályokat be kell tartani. Ott szeretek a legjobban dolgozni”. A társaság jól szabályozott és pontosan körülhatárolt irányítási szisztémájával és munkautasítási rendszerével megfelel a közfoglalkoztatottak imént idézett szabályozottság iránti igényeinek.

Ez a hipotézis tehát beigazolódott.

3. A közfoglalkoztatottak számára érték a jó munkahelyi légkör. Mivel a munkanélküliség időszakában jellemzően redukálódnak az emberi kapcsolatok, fontos számukra, hogy a munkahelyükön jó szociális környezetben lehessenek, jól érezzék magukat.

A vizsgálat során a kérdezett hat értékkör közül a legtöbb pontot (13,2) a jó munkahelyi légkör kapta.

A jó munkahelyi légkör ugyanis a megkérdezettek mintegy negyvenöt százalékának (73 fő) ért tizenöt pontot, de több mint hetvenegy százalékuk (115 fő) adott tizenhárom pontnál többet, ugyanakkor a minimális három pontra senki sem értékelte ezt a kérdéskört.

Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a munkavállalás szociális dimenziója – vagyis a munkatársi és a munkahelyi szellemi környezet – fontos területe a megkérdezettek értékstruktúrájának.

„Normális csoporttársakkal legyek összerakva, rendes főnökkel.

Csoportban szeretek dolgozni a legjobban, mert akkor megosztjuk a munkát magunk közt. Egymásnak besegítünk néha, amikor kéri” – foglalta össze az egyik közfoglalkoztatott. Egy másik, a vizsgálatban résztvevő személy a következőképpen felelt arra kérdésre, hogy fontos-e számára a jó munkahelyi légkör: „Persze, hiszen akkor érzem jól magam, akkor van motiváció, és én is akkor hozom ki magamból a maximumot.”

Ez a hipotézis tehát beigazolódott.

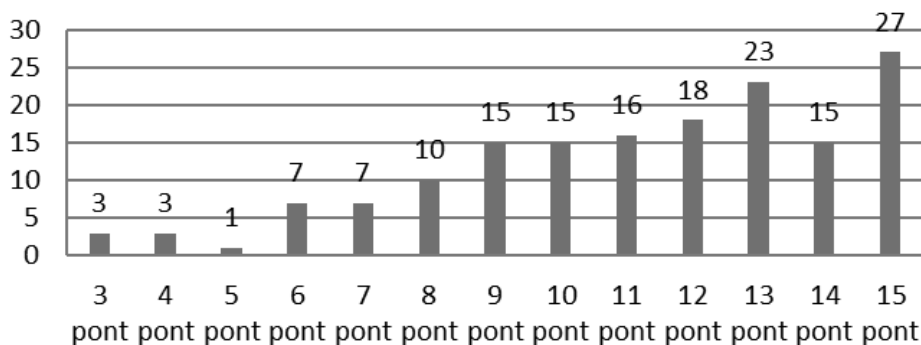
Függelék

Az „SZ” Kft.-nél dolgozó közfoglalkoztatottak munkához kapcsolódó értékeinek megoszlása értékkörönként (2013), N=160

A vizsgált értékkörök közül a legmagasabb pontszámmal a jó munkahelyi légkör szükséglete szerepelt (13,2), amit az altruizmus, a másokon való segítség igénye követett (13,0). Az anyagiak (12,5), a kevés szabály (11,9) és az intellektuális kihívások (11,2) is viszonylag sok pontot értek el. A vezetés, irányítás lehetősége (7,8) volt a legkevésbé fontos a százhatvan megkérdezett közfoglalkoztatottnak.

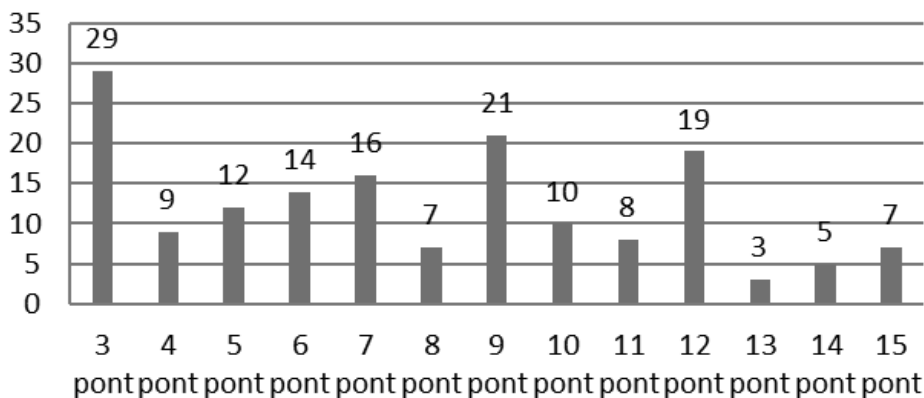
Az intellektuális értékekre a megkérdezett több mint fele (82 fő) adott több pontot az átlagos 11,2 pontnál (és mindössze hárman adták a lehető legkevesebbet). Ebből arra következtethetünk, hogy a szellemi igénybevétel, a gondolkodás és a kreativitás is sokuknak fontos a munkavállalás szempontjából.

Intellektuális értékek



A vezetés és irányítás értékköreinek fontosságát csaknem húsz százalék (29 fő) értékelte a minimális három pontra. Mivel összességében is ez az értékkör kapta a legkevesebb pontot, ez az adat nem meglepő. Több közfoglalkozott kifejezetten hangsúlyozta, hogy nem szeretne vezető beosztásban dolgozni, mert nem akar felelősséget viselni, s legfeljebb középvezetői szinten tudná magát elképzelni. Egyikük szavaival: „Jobb, hogyha irányítanak.”

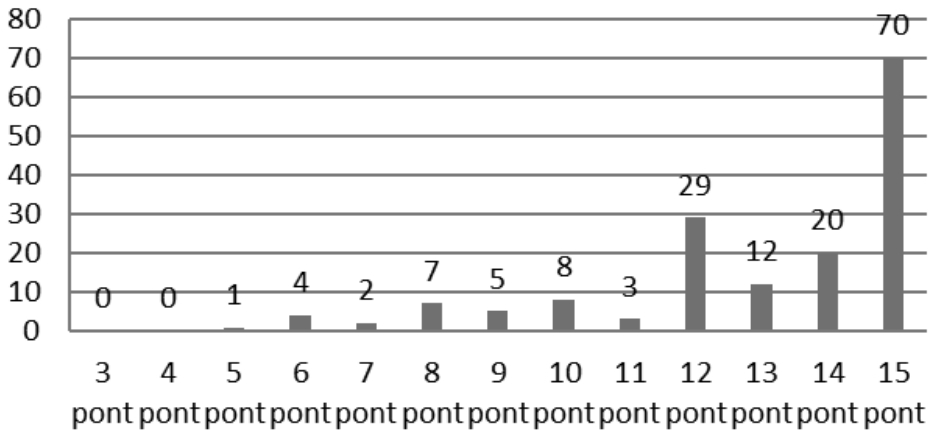
Vezetés, irányítás



Az altruizmus a megkérdezettek több mint negyvenhárom százaléka (70 fő) számára kiemelkedően fontos, hiszen a maximális tizenöt pontra értékelték, viszont a legkevesebb (három, illetve négy) pontszámokat senki sem

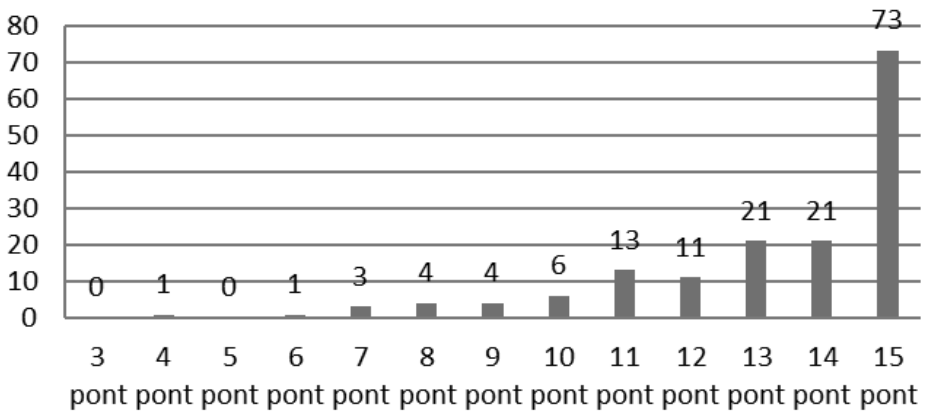
adta erre az értékköre. Mint egyikük megfogalmazta: „Szívességből én is elvállalom a munkát. – De gondolom, az anyagiak azért számítanak. – Persze. Az is számít. Az anyagiak, de ha szépen megkérnek rá, akkor szívesen segíték.”

Altruizmus



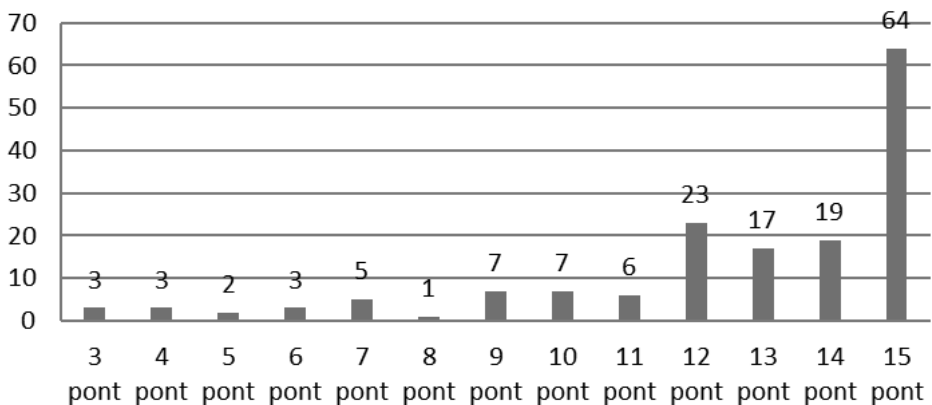
A jó munkahelyi légkör mintegy negyvenöt százalékának (73 fő) ért tizenöt pontot, de több mint hetvenegy százalék (115 fő) adott tizenhárom pontnál többet, ugyanakkor a minimális három pontra nem értékelte senki sem ezt a kéréskört. Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a munkavállalás szociális dimenziója – vagyis a munkatársi és a munkahelyi szellemi környezet – fontos területe a megkérdezettek értékstruktúrájának. „Normális csoporttársakkal legyek összerakva, rendes főnökkel. Csoportban szeretek dolgozni a legjobban, mert akkor megosztjuk a munkát magunk közt. Egymásnak besegítünk néha, amikor kéri” – foglalta össze az egyik közfoglalkoztatott. Egy másik, a vizsgálatban résztvevő személy a következőképpen felelt arra kérdésre, hogy fontos-e számára a jó munkahelyi légkör: „Persze, hiszen akkor érzem jól magam, akkor van motiváció, és én is akkor hozom ki magamból a maximumot.”

Jó munkahelyi légkör



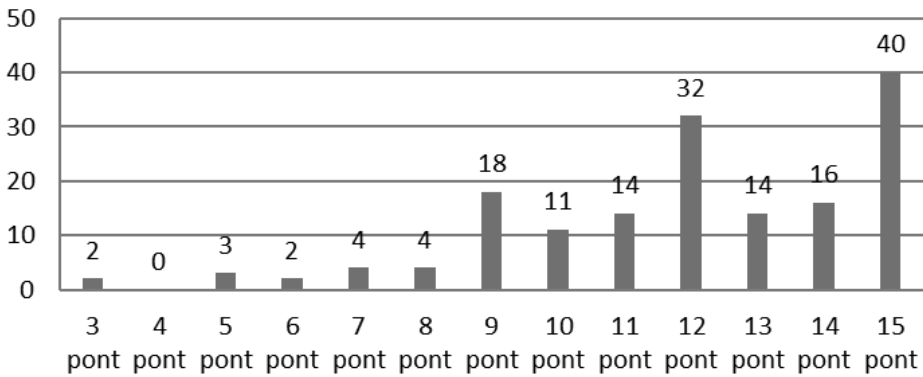
Az anyagiak tekintetében negyven százalék (64 fő) vélte úgy, hogy a munkavállaláskor számára kiemelten fontosak a pénzügyi kérdések. Ez érthető is, hiszen a közfoglalkoztatottak többsége régóta munkanélküli, illetve munkakereső, vagyis az anyagiak terén a szűkösséggel kellett szembenézniük, s a munkatevékenység egyik fontos momentumaként számolnak a keresettel. Figyelemre méltó, hogy három válaszadó is volt, aki erre az értékkörre az adható legkevesebb három pontot adta

Anyagiak



A közfoglalkoztatottak jelen vizsgálatban megkérdezett csoportjának huszonöt százaléka (40 fő) adta a maximális tizenöt pontot a kötetlenségre, mint értékörre. A kevésbé szabályozott munka közepes fontosságú lehet számukra, hiszen a csoportnak csaknem a fele kilenc és tizenhárom közötti pontot adott a munkához kapcsolódó értékek ezen körére. „Szeretek olyan helyen dolgozni, ahol azért van szabály. És azért azokat be kell tartani” – mondta a cégnél dolgozó egyik közfoglalkozott.

Kötetlenség



SZERVEZETI KULTÚRÁK ÉS A MUNKÁHOZ VALÓ VISZONY HOFSTEDE DIMENZIÓINAK TÜKRÉBEN – KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A KÍNAI KULTÚRÁKRA

A szervezetszociológiai és szervezetpszichológiai kutatások az elmúlt néhány évtizedben alakultak ki, s azóta létjogosultságukat – a nagyszámú empirikus kutatás révén – éppúgy bizonyították, mint a gazdasági életben – például a foglalkoztatáspolitikában, vagy a szervezés- és vezetéstudományban – való hasznosíthatóságukat.

Ezen kutatások közül iskolateremtő egyéniségnek bizonyult Geert Hofstede. Az alábbiakban a nevéhez fűződő – a szervezeti kultúrákat értékelő – öt dimenzió mentén vizsgálom a kínai (nemzeti, szervezeti) kultúrát.

Munkámhoz számos ötletet és inspirációt adott a dr. Dömötör Mátéval, a kínai kultúra ismerőjével, a Szegedi Tudományegyetem Konfuciusz Intézete igazgatótanácsának tagjával a témáról folytatott beszélgetésem, valamint Váradi Viktória (2008) erről a kérdéskörrel írott munkája.

Hofstede dimenziói

Geert Hofstede (*1928) holland szociálpszichológus – 2010 óta a Magyar Tudományos Akadémia tiszteletbeli tagja – az 1960-as–1970-es évek fordulóján az IBM munkatársaként globális szintű kutatást végzett, amelynek során mintegy százhuszezer személytől vett fel adatokat. Kutatási eredményeit nemcsak a szervezetfejlesztés és a szervezeti magatartásformák ismeretének gyakorlati hasznosítása szempontjából elemezte és csoportosította, de a szervezeti kultúra kutatásának új elméletét is megalkotta. Erről az 1990-es évek közepén jelent meg összefoglaló munkája *Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere* címmel (magyarul egy bő évtizeddel később adták ki).

Empirikus szervezetszociológiai és szervezetpszichológiai kutatásokon alapuló műveiben Geert Hofstede az egyes nemzetek közötti, a szervezeti kultúra és a munkához kapcsolódó értékek szempontjából megfigyelhető különbségeket is vizsgálja, sőt egymáshoz viszonyítva elemzi. Ennek a formai kerete a szervezeti kultúra egyes dimenzióinak számszerű értékelése, amelyben az indexszámot a kutatás során összegyűjtött és feldolgozott adatok alapján határozzák meg (a skála 0 és 120 pont közötti).

Hofstede a szervezeteket öt dimenzió mentén vizsgálja.

1. Hatalmi távolság
 - a. magas: magas dependenciaigény, elfogadott egyenlőtlenségek, elérhetetlen főnökök, a hatalom privilegizáltsága
 - b. alacsony: alacsony dependenciaigény, minimalizált egyenlőtlenségek, elérhető főnökök, mindenkinek azonos jogok
2. Bizonytalanság kerülése
 - a. magas: szorongás, magas stressz szint, belső készítés a kemény munkára, lehetőség az érzelmek kimutatására, sok szabály és előírás, a konfliktus fenyegetés
 - b. alacsony: alacsony a stressz szintje, a kemény munka önmagában nem számít érdemnek, az érzelmek rejtve vannak, a konfliktus és a versengés megengedett, kevés a szabály és az előírás
3. Individualizmus vagy kollektívizmus
 - a. individualizmus: „én”-tudatos, magánvélemény, egyéni teljesítmény hangsúlyozása, kötelezettségek önmaga felé, a kudarc az önbecsülés elvesztése és büntudattal jár
 - b. kollektívizmus. „mi”-tudatos, a közösség és azon belüli kapcsolatok fontosabbak az adott feladatnál, kötelezettségek a csoport felé, a becsület elvesztése szégyen
4. Férfiasság vagy nőiesség
 - a. férfias: ambiciózus, teljesítménycentrikus, határozott, „azért élünk, hogy dolgozzunk”, szép az, ami nagy és gyors, a győztes dicsőítendő
 - b. nőies: az élet mások szolgálata, konszenzuskereső, intuitív, „azért dolgozunk, hogy éljünk”, szép az, ami kicsi és lassú, a nszenvendővel való együttérés

5. Hosszú vagy rövid távú orientáció
 - a. magas: pragmatikus, hosszú távú, a változás elfogadása, kitartás, taktikus
 - b. alacsony: hagyománytisztelő, rövid távú, stabilitás, gyors és látványos eredmények keresése, „élj a mának”

Kínai szervezeti kultúrák Hofstede dimenzióinak tükrében

Hatalmi távolság

Konfuciusz (Kr. e. 551–479), a kínai bölcsele a mindennapokban – a szekuláris, nem pedig a szakrális szférában – öt viszonyrendszert különböztet meg. Ezek a következők: apa – fiú, báty – öcs, férj – feleség, úr – szolga, valamint a barátok közötti kapcsolatok. A kínai konfucianizmus szerint ezen kapcsolatok egyensúlya biztosítja a világ – a társadalom – rendjét. A barátok közötti viszony kivételével a kapcsolatok vertikális – azaz alá- és fölérendeltséget tartalmazó – viszonyok.

Ezen alapokon nyugszik a kínai társadalomnak a hatalomhoz való viszonya is: az egyén – aki mindig a közösség tagjaként értelmezi magát – hallgat előljárójára és utasításait követi. Így van ez a munka világában is: a főnök általában távoli és elérhetetlen, döntése megkérdőjelezhetetlen. A családi szerepekhez hasonlóan a munkahelyi szerepek hierarchiáját is – természetes jelenségeként – elfogadják, s nem vitatják alapjait. Ugyanígy vannak a vezető státuszával és hatalmával járó privilégiumokkal (iroda, aránytalanul magas fizetés stb.), illetve az azokkal kapcsolatos presztízstárgyak (pl. telefon, ruházat, autó) birtoklásával is.

Napjainkban teljesen elfogadott a kommunista Kínában, hogy a középmezőnybe tartozó pártvezetők – noha formailag a tulajdon és rétegek nélküli társadalom hívei – évente új autót kapnak (A6-os és A8-as Audit). Ezzel a hatalmukat szimbolizálják, s nem okoz megütközést a társadalomban.

Kínára tehát a nagy hatalmi távolság jellemző, s ez a mindennapokban, az interperszonális kapcsolatokban éppúgy megfigyelhető, mint a szervezetekben: legyen szó közigazgatási egységről, vagy gazdasági társaságról.

Bizonytalanság kerülése

Az élet hagyományosan nagyon szabályozott a kínai világban. A számtalan írott törvény, pozitív szabály mellett az íratlan normáknak is nagy a szerepük. A kínai ember számára tehát az élet – így a munka – nem más, mint alkalmazkodás bizonyos szabályokhoz. A bizonytalanságot ugyanakkor nem élik meg fenyegetettségként: egyrészt, mert hozzá vannak szokva ahhoz, hogy a döntés felelőssége legtöbbször másé (a vezetőé), másrészt a konkrét konfliktusokat nem vállalják fel nyíltan. A nemet mondás helyett a halogatás, a konfliktus feloldása és helyzet tisztázása helyett annak elkerülése és elodázása („majd az idő megoldja”) a jellemző, így tehát a mindennapok része a bizonytalanság érzése.

A kínai kultúrában a biztonságkerülési alapállásnak a magas és az alacsony szintű előfordulása is megfigyelhető. Ez megmutatkozik a szabályok tiszteletében és a – nyugati ember számára túlzottnak tűnő – szabályozottság elfogadásában, valamint a nemet mondás és konfliktushelyzetek kerülésében.

Individualizmus vagy kollektivizmus

Kínában mind a konfuciózus vallási hagyomány, mind (a huszadik századtól kezdődően) a kommunista ideológia az egyenlőségre, a közösségre és a kollektív tudatra értékékként tekint.

A közösség, a társadalom alapegysége a Távol-Keleten is a család. Kínában is ez az elsődleges közösség. A munkában és az üzleti életben fokozottan érvényesül az elsődleges kapcsolat, a legközelebbi munkatársak és a szorosabb üzletfelek kiválasztásakor előnyt élvez az, aki – bármilyen távoli is – rokon. A családi vállalkozásokban a közös (vagy pusztán a „családban lévő”) tulajdon belső motiváció a hatékony és minőségi munkavégzésre, hiszen a termeléstől és az értékesítéstől függ az egyén jóléte is. Ugyanakkor, ha a munkavállaló nem érdekelt az üzletben, akkor – és ez nemcsak Kínában, de az egész kelet-ázsiai régióban így van – hanyagul, rosszul, figyelmetlenül („sok selejttel”) dolgozik. Ezért a drákói szigorúságú „munkafejelen”, amellyel szabályosan „munkára kényszerítik” a dolgozókat.

A személyes (rokon, baráti) kapcsolatnak és a bizalmi viszonyoknak – mind érzelmi megalapozottságúak – nagy szerepe van a munka és a gazdaság világában is. Az „adott szó”, a rokonszenven és bizalmon nyugvó megállapodás hagyományosan többet ér a bonyolult szövegezésű szerződéseknél.

Kínában tehát a kollektizmus nagyon erős. A közösségi szemlélet és a közösség érdekében való munkálkodás alapját a családi kapcsolat és szimpátián – s érdek- vagy értékközösségen – alapuló baráti viszony adja (ezen kívül azonban inkább az individualista mentalitás érvényesül).

Férfiasság vagy nőiesség

Hagyományosan maszkulin arculatú a kínai társadalom. A rangok, titulusok – és ezzel a tekintély – tisztelete, a pénznek és az eredményeknek a siker értékmérőiként való számontartása, mind férfias alapállást adnak a kínai – szervezeti – kultúrának. Ugyanakkor – mint már említettem – a konfliktuskerülés, az együttérzés és a gondoskodás inkább feminin jelenségek.

Kínában a férfias értékek a dominánsak, ennek ellenére a nemek közötti különbségek – főleg a nagyvárosokban – kiegyenlítődni látszanak. Bizonyos szakmák – így például a textilipar, vagy az internetes értékesítés – kifejezetten női szakmának minősülnek a kínai gazdaságban, s ezekben a szektorokban a vezetői posztokat is többnyire nők töltik be.

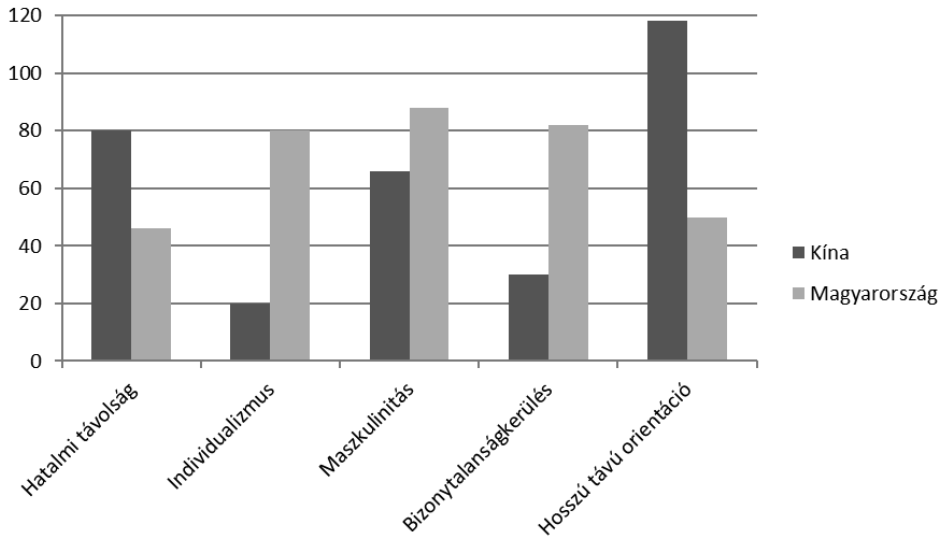
Hosszú vagy rövid távú orientáció

Az ősök, a tradíciók, a hagyományos tekintélyek, az idősek tisztelete a kínai világnézet fundamentuma. A munka világa és a gazdasági élet folyamataiban is jelen van ez a szemlélet. Az üzletfeleket gondosan és alaposan megválogatják, az egyes döntéseket hosszasan készítik elő. A másik megismerése, a közös értékrendszer és a közös élmények által kialakított – tehát érzelmi töltetű – kapcsolat képezi a közös gazdasági tevékenység alapját. Mindezek jegyében az üzleti vendéglátás hosszas, látványos, költséges és a nyugati ember számára szinte már nyomasztó (mint mikor a tárgyalópartnert kikísérik mosdóba és végigkísérik az ott töltött perceit is, majd udvariasan és őszintén érdeklődnek az ott történetekről...).

Mivel az üzleti partner, vagy a munkaadó felé való elköteleződésnek affektív alapjai is vannak, általában hosszabb távúak. A hosszú távú orientáció jellemzi a kínai – és a többi távol-keleti – szervezeti kultúráját.

Befejezés

Befejezésként álljon itt a hofstedei dimenziók kínai és magyarországi értékeit közlő diagram, illetve táblázat.



Forrás: <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions>
(A letöltés időpontja: 2013. június 9.)

	Kína	Magyarország
Hatalmi távolság	80	46
Individualizmus	20	80
Maszkulinitás	66	88
Bizonytalanságkerülés	30	82
Hosszú távú orientáció	118	50

Forrás: <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions>
(A letöltés időpontja: 2013. június 9.)

Felhasznált irodalom

Könyvek, tanulmányok

- Hofstede, G. (2008): Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere. Ford. Oláhné Szentessy É. Pécs.
- Kozma M. (2008): Emberi erőforrás gazdálkodás nemzetközi vállalatoknál. Budapesti Corvinus Egyetem, Vállaltgazdaságtan Intézet, Műhelytanulmányok, 99. sz. Budapest. 1–23.
- Váradi V. (2008): Kína: az értékek megnyilvánulása Hofstede dimenziói mentén. EU Working Papers, 3. sz. 30–47.
- Varga K. (2003): Értékek fénykörében. Negyven év értékutatás és jelen országos értékvizsgálat. Budapest. 131–210.

Internetes hivatkozások

- <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions>
(A letöltés időpontja: 2013. június 9.)
- http://www.interkulturalis.hu/pagesMO/Dimenzio_Hofstede.html
(A letöltés időpontja: 2013. június 9.)

Egyéb

- Beszélgetés dr. Dömötör Mátéval, a Szegedi Tudományegyetem Konfuciusz Intézete igazgatótanácsának tagjával (2013. május 24.)

A KÖTET MEGJELENÉSÉT TÁMOGATTA

Bálint Sándor Szellemi Örökségéért Alapítvány
6724 Szeged, Bálint Sándor u. 18/B. I/2.



BÁLINT SÁNDOR
SZELLEMI ÖRÖKSÉGÉERT
ALAPÍTVÁNY

A SZERZŐRŐL

Dr. Miklós Péter a gödöllői Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán emberi erőforrás tanácsadó (2014), a Szegedi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Karán történelem szakos bölcsész és tanár (2004), a Szegedi Hittudományi Főiskolán hittanár (2002) diplomát szerzett. Politikatörténeti tárgyú értekezését 2012 decemberében védte meg, amelynek eredményeként *summa cum laude* minősítésű doktori (PhD) fokozatot adományozott számára a Szegedi Tudományegyetem Doktori Tanácsa.



Az elmúlt másfél évtizedben dolgozott tudományos kutatóként, civil szervezet munkatársaként, cég-, illetve intézményvezetőként. 2004 óta egyetemi oktató, jelenleg a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Karának főiskolai docense és a Kodolányi János Főiskola címzetes főiskolai tanára. Tizenöt önálló könyve és több mint négyszáz publikációja jelent meg. Nős, három gyermek édesapja.

Az *Érték és foglalkoztatás. Tanulmányok a munka világáról* című könyvében olyan – részben korábban már megjelent, részben eddig publikálatlan – írások kaptak helyet, amelyek a munka világa és a munkaerőpiac elméleti és gyakorlati kérdéseivel foglalkoznak. Ennek jegyében a kötetben olvasható fejezet például a munka keresztény és marxista megközelítésmódjáról éppúgy, mint a munkanélküliség hatásairól, vagy a roma fiatalok munkaerőpiaci lehetőségeiről. Mindezek mellett egy, a közfoglalkoztatottak munkához kapcsolódó értékeit vizsgáló empirikus kutatás eredményei is megtalálhatóak ebben a könyvben.

A KÖZÉP-EURÓPAI MONOGRÁFIÁK eddig megjelent kötetei

- 1.: Keczer Gabriella: Egyetemirányítás: Lehetőségek és korlátok. Szeged. 2010.
- 2.: M. Császár Zsuzsa: Kisebbség-oktatás-politika a Balkánon. Szeged. 2011.
- 3.: Győri Ferenc: Tehetségföldrajz: Magyarországi vizsgálatok. Szeged. 2012.
- 4.: Gulyás László–Keczer Gabriella: Projektmenedzsment 1.0. Szeged. 2012.
- 5.: Győri Ferenc (szerk.): A tudás szolgálatában. Szeged. 2012.
- 6.: Gulyás László: A Délvidék története 2. Szeged. 2012.
- 7.: Veres Lajos (szerk.): Regionális földrajzi tanulmányok. Abonyiné Palotás Jolán 70. születésnapja tiszteletére. Szeged. 2013.
- 8.: Gulyás László: A Délvidék története 3. Szeged. 2013.
- 9.: Bali Lóránt (szerk.): Muramenti Nemzetiségi Területfejlesztési Társulás és szomszéd településeinek, valamint a Muraköz megyei opcinák társadalmi-gazdasági tényezőinek elemző bemutatása. Szeged. 2014.
- 10.: Lóránt Bali (ed.): Predstavljanje drusvenogospodarstvenich cimbenika... Szeged. 2014.
- 11.: Keczer Gabriella: Egyetemek szerepe, irányítása és működése a 21. század elején. Szeged. 2014.
- 12.: Dajnoki Krisztina: Helyet mindenkinek! Szeged. 2014.
- 13.: Döbör András–Zeman Ferenc (szerk.): Tanulmányok a magyar történelemből a kora újkortól a legújabb korig. Szeged. 2014.
- 14.: Döbör András–Zeman Ferenc (szerk.): Tanulmányok a magyar történelemből a kora újkortól a legújabb korig. II. Szeged. 2015.