

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 értékrendszerét 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.

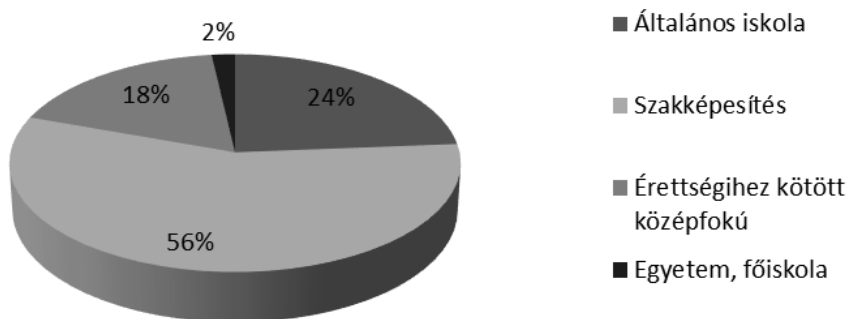
A munkavállalók képzettségi adatai

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)

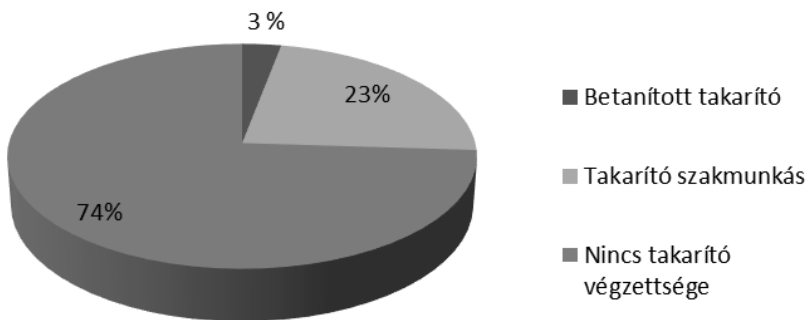
Végzettség megnevezése	Létszám (fő)	Létszámarány
Nyolc általános (alapfokú)	91	24%
Szakképesítés	217	56%
Érettségéhez kötött középfokú	68	18%
Egyetem, főiskola	7	2%
Összesen:	383	100%



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 százalékanak (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 forprofit 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-

rulékkiadásai (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.

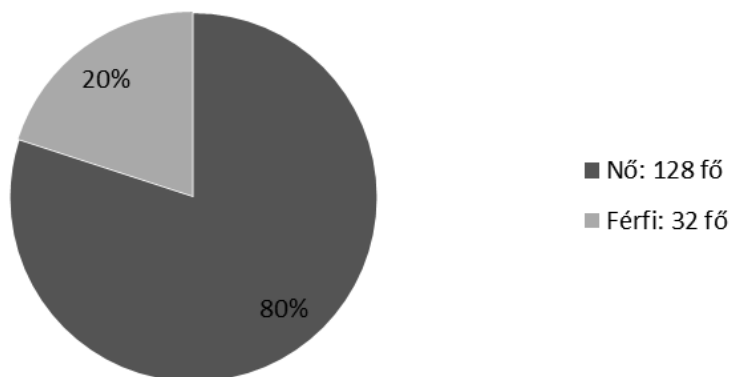
Munkához kapcsolódó értékek a vizsgált csoportokban

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

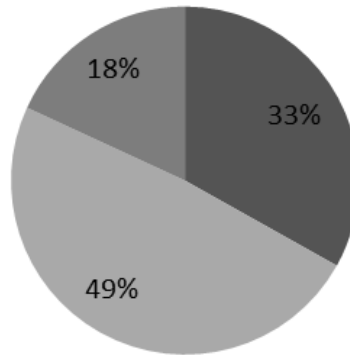


3. sz. ábra

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.

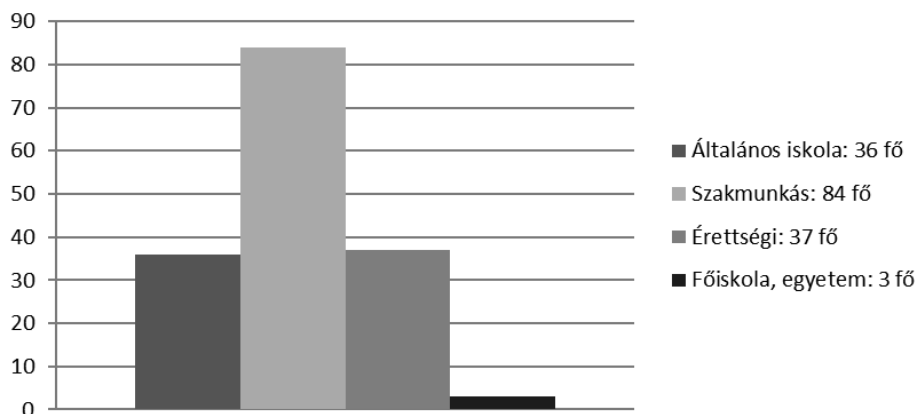
■ 18-35 év közötti: 53 fő ■ 36-50 év közötti: 78 fő ■ 51 év feletti: 29 fő



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.”

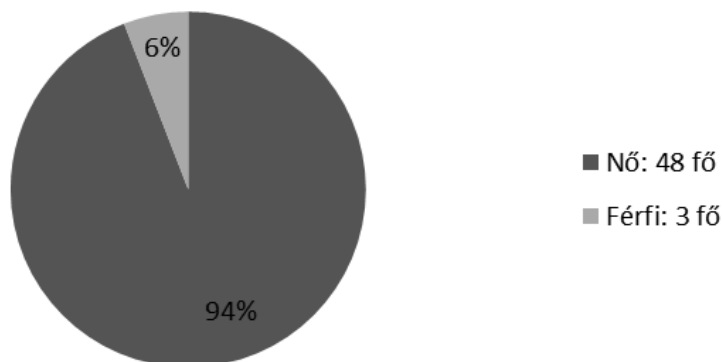
A jó munkahelyi légkör mintegy negyvenöt százaléknak (73 fő) ért tizenöt pontot, de több mint hetvenegy százalék (115 fő) adott tizenhárom pontnál többet, ugyanakkor a minimális három pont senkitől sem érkezett erre az ér-

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 közfoglalkozott, 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



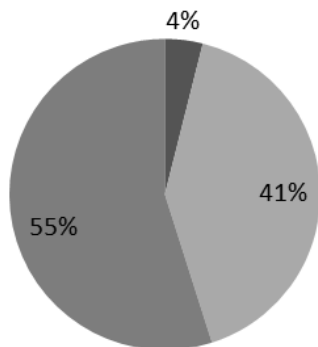
6. sz. ábra

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.

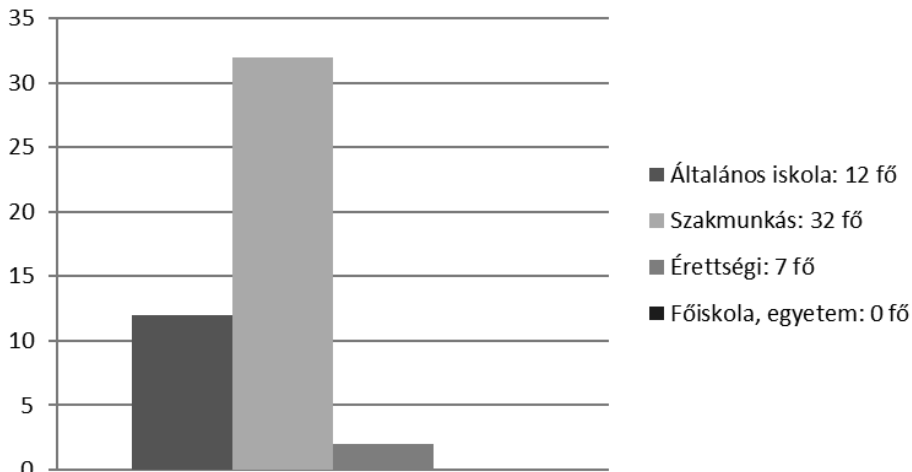
■ 18-35 év közötti: 2 fő ■ 36-50 év közötti: 21 fő ■ 51 év feletti: 28 fő



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

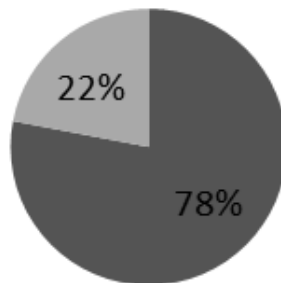
Érték	Pontszám
Intellektuális értékek	10,9
Vezetés, irányítás	8,0
Altruizmus	13,1
Jó munkahelyi légkör	12,3
Anyagiak	11,3
Kötetlenség	11,4

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 értékkeik. 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

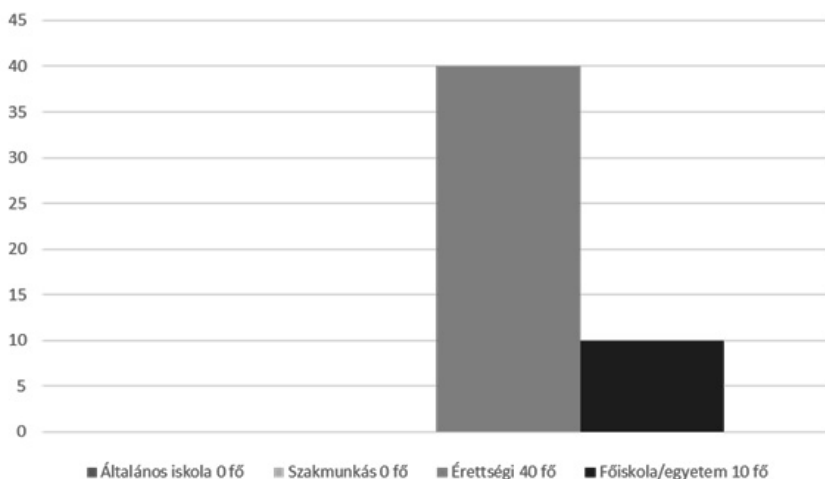
■ Nő 39 fő ■ Férfi 11 fő



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
Kötetlenség	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 beigazolódt, 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.

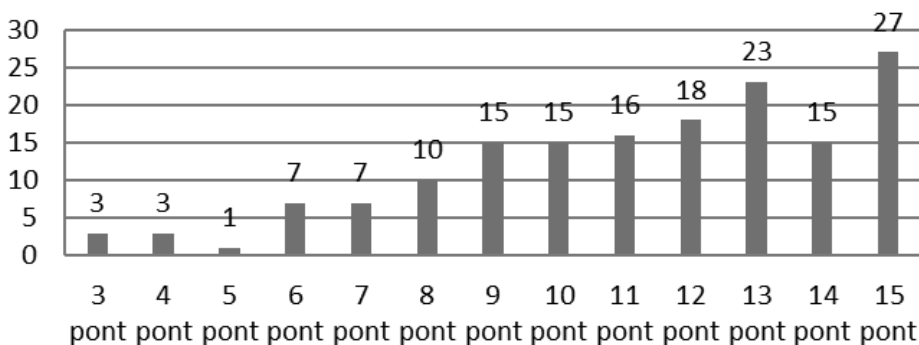
Függelék

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.

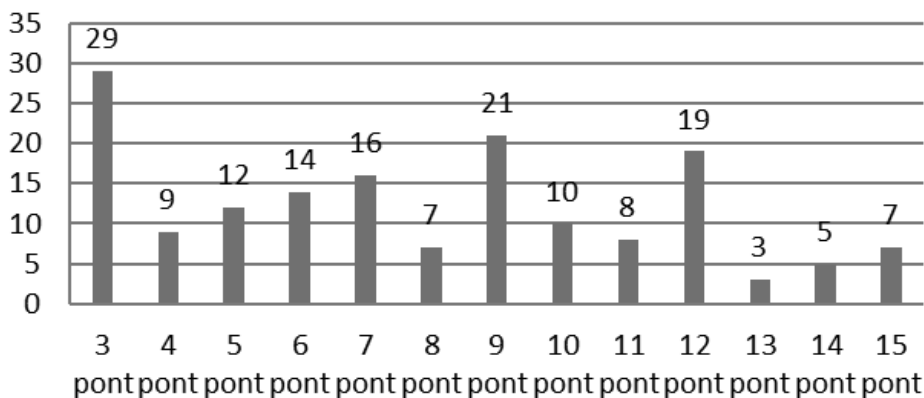
Az intellektuális értékekre a megkérdezett több mint fele (82 fő) adott több pontot az átlagos 11,2 pontnál (és mindössze hárman adták a lehető legkevesebbet). Ebből arra következtethetünk, hogy a szellemi igénybevétel, a gondolkodás és a kreativitás is sokuknak fontos a munkavállalás szempontjából.

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.”

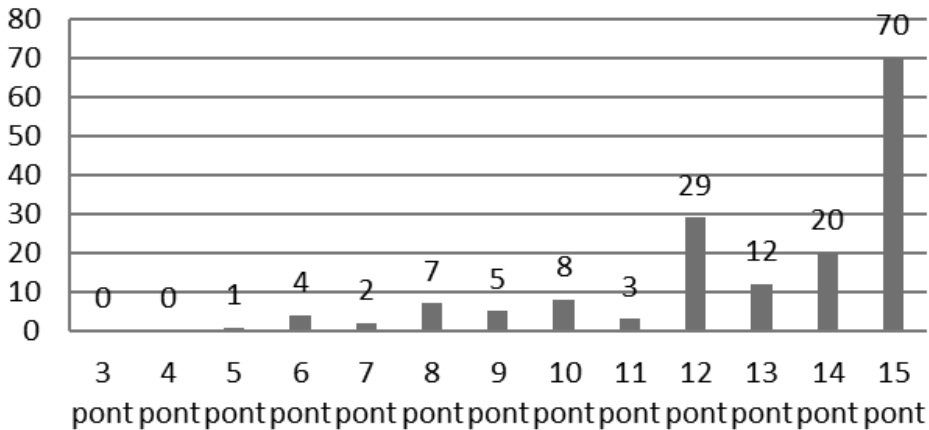
Vezetés, irányítás



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

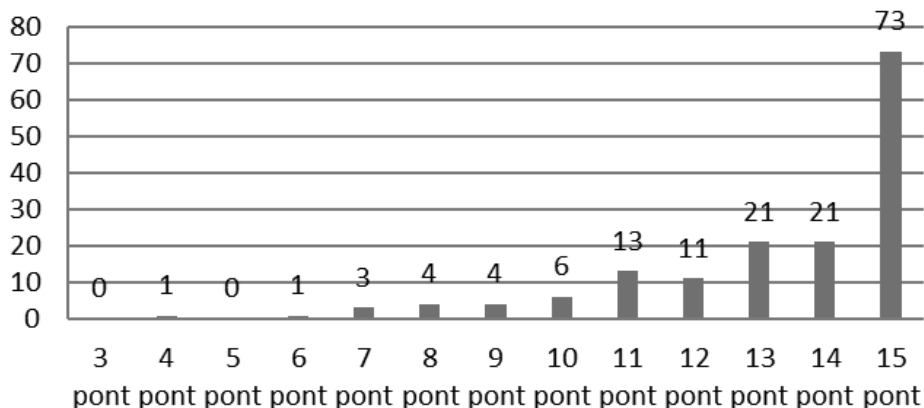
adta erre az értékköre. Mint egyikük megfogalmazta: „Szívességből én is elvállalom a munkát. – De gondolom, az anyagiak azért számítanak. – Persze. Az is számít. Az anyagiak, de ha szépen megkérnek rá, akkor szívesen segíték.”

Altruizmus



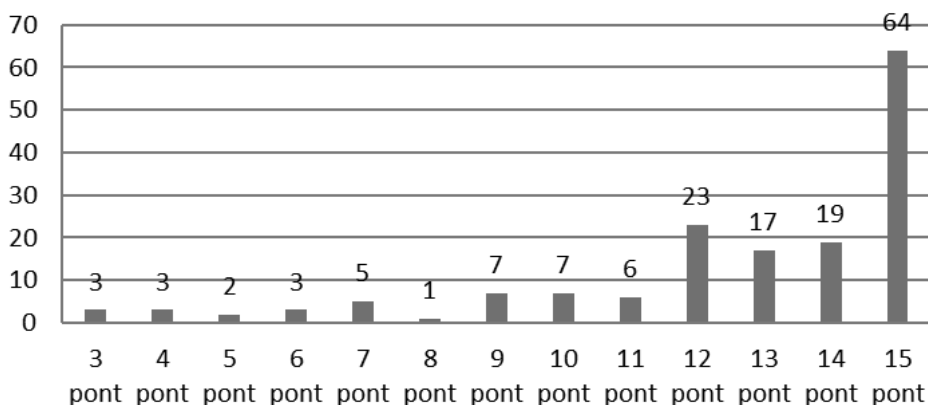
A jó munkahelyi légkör mintegy negyvenöt százalékának (73 fő) ért tizenöt pontot, de több mint hetvenegy százalék (115 fő) adott tizenhárom pontnál többet, ugyanakkor a minimális három pontra nem értékelte senki sem ezt a kéréskört. Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a munkavállalás szociális dimenziója – 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

