

Egyetemista lét és munkaerő-piaci szocializáció

Markos Valéria

Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar

Konzulens tanár: Dr. habil. Fényes Zsuzsanna Hajnalka, egyetemi docens

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	4
2. Eleméleti háttér	6
2. Eleméleti háttér	6
2.1. A bourdieu-i tőkefajták és az önkéntes és fizetett munka kapcsolata	6
2.2. Az emberi tőke-modell és a felsőoktatási expanzió hatásai	7
3. A fiatalok bekapcsolódása a munkaerőpiacra tanulmányaik alatt.....	9
3.1. Szakmai gyakorlat	9
3.2. Az önkéntesség	10
3.2.1. Az új típusú önkéntesség.....	11
3.3. A diákmunka.....	13
3.3.1. A diákszövetkezetek szerepe	14
4. Az interjúk tematikus feldolgozása	15
4.1. A családi háttér	16
4.2. Anyagi helyzet.....	18
4.3. A szakmai gyakorlat hasznosulása	19
4.4. A diákok önkéntes munkavégzése és ennek hatásai.....	20
4.4.1. A munkakeresés formái	20
4.4.2. Az önkéntes munka motivációi.....	21
4.4.3. Az önkéntességgel kapcsolatos munkaértékek, a szükséges készségek és a szerzett tőkék.....	22
4.4.4. Az önkéntesség költsége, haszna és megtérülése.....	23
4.5. A diákok fizetett munkavégzése és ennek hatásai.....	24
4.5.1. A munkakeresés formái	24
4.5.2. A fizetett munka motivációi.....	26
4.5.3. A fizetett munkával kapcsolatos munkaértékek, a szükséges készségek és a szerzett tőkék.....	26

4.5.5. A fizetett munka költsége, haszna és megtérülése	28
4.5.6. Az önkéntes vagy fizetett munka választása.....	30
4.7. Jövőtervek.....	32
5. Befejezés	34
Felhasznált irodalom:	36
Melléklet:	38
Interjúvázlat:.....	39

1. Bevezetés

Manapság egyre inkább munkáról és nem munkahelyről beszélünk, hiszen a munka térbelisége megszűnik. Nem határozható meg konkrétan a munka helye, és időkerete sem, mert a hangsúly a feladatokon és a feladatok elvégzésén van. Hála a fejlett technológia vívmányainak, sokaknak már ki sem kell mozdulniuk otthonaikból, hisz számítógép, internet, és telefon segítségével végzik munkájukat. (Kiss – Répáczky 2012)

Munka szempontjából megkülönböztetünk fizetett és nem fizetett munkát. Ha a munka fizetett, akkor a javak és szolgáltatások előállítása nem csupán altruista, belső késztetésből történik, hanem a tudatos pénzszerzésért. Legtöbb ember ezt a fajta „munkát” választja, hisz a pénz létszükségletté vált a mindennapi élethez. Ugyanakkor előfordul, hogy a szolgáltatások előállítása ellenszolgáltatás nélkül történik, a közjót szolgálja, a tevékenységet szabad akaratából végzi az egyén, ekkor önkéntes munkáról beszélünk. Az önkéntességnek két típusát különböztethetjük meg: A régi típusú önkéntességre jellemző a szegényeken való segítség, a vallás és a hit fontossága, az erkölcsi kötelesség, és a közösséghez tartozás, míg az új típusú önkéntességre a tapasztalatszerzés, a kihívás, a szakmai fejlődés, emellett fontos a szabadidő hasznos eltöltése, illetve új barátok szerzése is. (Fényes-Kiss 2011b)

Egy felsőoktatásból munkaerő-piacra lépő személy válaszút elé kerül, hogy melyik munkatípust válassza, hosszú távon melyik lesz a kifizetődőbb, és ha már döntött is az egyén, rengeteg a munkaadó által előírt kritériumnak kell megfelelnie, hogy versenyképes tudjon maradni a szakmában már elismert, tapasztalattal rendelkező társak mellett. A munkáltatók szerint szükség van a fiatal frissdiplomás alkalmazottakra, hiszen ők azok, akik a legkorszerűbb tudással rendelkeznek. Ugyanakkor már a jelentkezés folyamán több hibát vétenek, mint egy régen diplomázott személy, és kevesen rendelkeznek olyan képességekkel, mellyel fel tudnák magukra vonni a munkáltató figyelmét. Hiszen nem rendelkeznek elegendő gyakorlati tudással, elkötelezettséggel, a munka iránt tisztelettel és munkakultúrával. Legtöbb helyen, fő kritérium a friss diplomások számára, legalább egy nyelv jó ismerete, a jó kommunikációs készség, informatikai ismeretek, nagyfokú munkaterhelhetőség, önállóság, elhivatottság, motiváció és készség a csapatmunkára. Mindezeknek azonban nagy kihívás megfelelni egy olyan frissdiplomás fiatalnak, aki még nem rendelkezik semmiféle munkatapasztalattal. Így sokan ezt a problémát úgy próbálják orvosolni, hogy már felsőoktatási tanulmányaik során munkába állnak, ezzel is megalapozva későbbi elhelyezkedési esélyeiket. (Forgó et al. 2009)

Dolgozatom témája, a munkaerőpiacra való belépést segítő tényezők vizsgálata a felsőoktatási hallgatók körében. Ennek értelmében kutatom:

- az önkéntes munka és a fizetett munka munkamotivációnak eltérését, vajon mi motiválja a hallgatókat a fizetett munkavégzésre, és mi motiválja a őket az önkéntes munkavégzésre,
- vizsgálom a társadalmi háttér eltéréseit, a különböző munkatípust végzők kulturális és anyagi háttérét, hogy a jobb anyagi háttérűek inkább önkénteskednek-e, és a hátrányosabb helyzetűek a fizetett diákmunkát választják-e,
- valamint elemzem, hogy az önkéntes munka, a fizetett munka vagy a kötelező szakmai gyakorlat mennyiben segíti a diákok véleménye szerint a munkaerő-piaci integrációt és az elhelyezkedést,
- végül vizsgálom, hogy az önkéntes munkán belül az önkéntes munka mely típusai rajzolódnak ki a hallgatók körében.

A dolgozat megírásában nehézséget okozott, hogy viszonylag kevés szakirodalom született a felsőoktatási hallgatók önkéntes és fizetett munkavégzéséről. Dolgozatom újszerűsége, hogy a hazai szakirodalomban, ebben a formában még nem hasonlították össze a diákok önkéntes és fizetett munkavégzését, és annak motivációit. Érdekes eredményem, hogy az interjúk alapján kimutatható egy újfajta önkéntesség, mely során a szakmai gyakorlat helyén maradnak ott a diákok az önkénteskedni a későbbi elhelyezkedés reményében, amire a szakirodalomban eddig nem volt utalás¹.

Az önkéntes és fizetett munkatípusokat a Bourdieu-i tőkeelméletébe és az emberi tőke elméletbe ágyazom be. Bourdieu tőkeelmélete és a tőkekonvertálás az alapja az önkéntes és fizetett munka hasznosulásának is. A tőkekonvertálás főként az út típusú önkéntes munka során megy végbe, az önkéntes munkával az egyén a megszerzett kapcsolati és kulturális tőkét az idők folyamán gazdasági tőkévé konvertálja. Kitérek az emberi tőke elméletére is, hiszen az önkéntes munka és a fizetett diákmunka is egyfajta emberi beruházás, melynek jelentős része a tanulmányok befejezése után a munkaerő-piacra történő belépést követően térül meg.

¹ A téma elméleti és gyakorlati jelentőségével az összegzésben is foglalkozok.

2. Eleméleti háttér

2.1. A bourdieu-i tőkefajták és az önkéntes és fizetett munka kapcsolata

Bourdieu három tőkefajtáját különböztet meg: a gazdasági tőkét, a kulturális tőkét és a társadalmi tőkét. Ezeknek a tőkének a megléte vagy hiánya az osztályok elkülönülésének az alapja is egyben. A munkavállalás során az egyén célja, ezeknek a tőkefajtáknak a gyarapítása.

A gazdasági tőke az összes többi tőkefajta alapja. A gazdasági tőke társadalmi tőkévé való átalakítása látszólag ingyen időt, figyelmet, gondolkodást, fáradságot és rááldozást jelent. Míg gazdasági szempontból pazarlásnak tűnik, társadalmi nézőpontból befektetést jelent, melynek profitjait előbb vagy utóbb pénzügyi vagy más formában lehet érzékelni. (Bourdieu 1986)

A gazdasági tőke kulturális tőkévé való átalakításának mércéje az idő. Olyan időráfordítást feltételez, mely a gazdasági tőke birtoklása révén válik lehetővé. A kulturális tőke átadása többek közt a családban történik, melynek mértéke függ a családban rendelkezésre álló tőke jelentőségétől és attól, hogy mennyi idő áll rendelkezésre a kulturális tőke továbbadására és a munkaerőpiacra való belépés késleltetésére, az iskolai végzettség és szakképesítés megszerzésére. Egyfajta hitel, melynek hozadéka csak hosszabb távon garantált. (Bourdieu 1986)

A különböző tőkefajták reprodukálhatósága abban különbözik, hogy milyen könnyen ruházhatók át. A társadalmi tőke hosszú távon hasznos kapcsolatokat jelent, ami kölcsönös ajándékok szívességek, látogatások stb. során jön létre és termelődik újra, tehát csereviszonyok révén. A kulturális tőkénél az iskolai végzettség titulusa a képzési tőke intézményesült formája, ami nem ruházható át és általában nem vásárolható meg. A kulturális tőke átadása nagyobb titkosság mellett és nagyobb kockázattal történik, mint a gazdasági tőkéé, mert a kulturális tőke állandó és diffúz átadása a családban kevésbé tudatos. A kulturális tőke a munkaerőpiacon egyre inkább igényli az oktatási rendszer által történő megerősítést, tehát az iskolai titulussá való átalakulást. Annak arányában, amennyiben az iskolai titulus egyre nagyobb számú pozícióhoz való legitim hozzájárulás előfeltételévé válik, az oktatási rendszer arra hajlik, hogy a családközösségtől egyre inkább elvonja a hatalom és privilégiumok átadásának monopóliumát. (Bourdieu 1986)

Az új típusú önkéntesség során a diákok a szerzett kapcsolati és kulturális tőkét a későbbiekben gazdasági tőkévé konvertálják. Ezzel ellentétben a fizetett munka során, ha az nem kapcsolódik a tanulmányokhoz - és a legtöbb esetben nem kapcsolódik, - akkor csak részben tudja konvertálni az egyén a szerzett kapcsolati és kulturális tőkét, bár gazdasági tőkére is szert tesz általa. A fizetett munka olyan formában is megtérülhet, hogy a munkaszocializáció által az egyén megismerkedik a munkavállalói szerep jellegzetességeivel, pl. munkafegyelemre és együttműködésre tanít a munkaadóval, munkatársakkal, tudatosul, hogy a munkaidőt be kell tartani és szembesül a munkavégzés korlátaival.

2.2. Az emberi tőke-modell és a felsőoktatási expanzió hatásai

Az emberi tőke alapmodell szerint, az egyén beruház önmagába, mely a fogyasztásról való ideiglenes lemondással jár. Schultz szerint ezzel a beruházással minden képesség az ember részévé válik, ami nem adható el, és a jövőben az ebből eredő keresetnövekedés lesz a beruházás hozama. A diákmunka és önkéntes munka is egyben emberi tőke beruházás, mely a későbbiekben a tényleges elhelyezkedés során is megtérül magasabb bérek és nagyobb termelékenység formájában. (Schultz 1998)

Az emberi tőke elmélete szerint, az iskolába járással az egyén hosszú távon beruház emberi tőkéjébe, melynek megtérülése attól függ mennyivel nagyobb a hozama, mint a költsége. Az egyén, időt, energiát és pénzt (a tanulás közvetlen és közvetett költségét: tankönyv, tandíj, elmaradt kereset) fordít rá, mialatt tudását és készségeit bővíti. Mindezt azért teszi, hogy munkaerőpiacra lépését követően anyagi formában ez megtérüljön számára. Így tehát, az a fiatal személy, aki magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, egyben magasabb keresetet is vár el, ugyanakkor motiváltabb munkavállalásra is a hosszú távú invesztálás miatt. A munkáltatói oldal szempontjából a nagyobb emberi tőkéhez magasabb egyéni termelékenység kapcsolódik, ezért a munkáltatók inkább alkalmaznak magasabb végzettségű munkavállalókat, és fizetnek nekik magasabb bért. Kimutatható, hogy a magasabb iskolázottság alacsonyabb munkanélküliséggel és magasabb keresettel jár. (Galasi 2002b, Ehrenberg Smith 2003)

Ha egy egyén úgy határoz, hogy beruház az emberi tőkéjébe, az hatással lesz jelenlegi és jövőbeli fogyasztására. Ha úgy dönt, beruház, jelenlegi fogyasztását csökkentenie kell, hogy támogassa a beruházást, azonban a jövőbeli fogyasztását növeli, mivel ezáltal magasabb keresetbe fog jutni a jövőben. (Varga 1998)

Magyarországon a kilencvenes években bekövetkezett felsőoktatási expanzióval kapcsolatban a következő negatív hatások merülhetnek fel:

- a diplomások tudásának színvonala romlik,
- túlképzés lép fel,
- a magasabb iskolai végzettségűek kiszorítják az alacsonyabb iskolai végzettségűeket a munkaerőpiacról,
- nő a felsőfokú végzettségűek között a munkanélküliek száma,
- a diplomák leértékelődnek. (Galasi 2002a)

Egyes kutatók (pl. Timár és Polónyi) szerint, a főiskolai/egyetemi képzés kibővítésével nő a diplomások munkanélkülisége ugyanakkor csökken a jól képzett technikusok, és szakmunkások száma. A felsőfokú végzettségű személyek keresete és bérelőnye a folyamatosan növekvő kínálat miatt csökken. A megnövekedett kínálat miatt a munkáltatók alacsonyabb bérek mellett is találnak munkavállalót, és a felsőfokú végzettségűek hajlandóak lesznek alacsonyabb kereseti színvonalú foglalkozásban elhelyezkedni, ahol korábban felsőfokú végzettségűek kevésbé fordultak elő. Így a munkaerőpiacra kikerülő friss diplomásoknak a megfelelő állás megtalálása hosszabb ideig tart, és kevesebb nekik megfelelő bér ajánlathoz juthatnak, így megnő közöttük a munkanélküliek aránya. De ha hajlandóak alacsonyabb béreket elfogadni, és olyan munkát elvállalni, amihez korábban elegendő volt alacsonyabb iskolai végzettség, akkor valószínűleg nem nő tovább a munkanélküliség a felsőfokú végzettségűek között, aminek ára, hogy kiszorítják az alacsonyabb végzettségűeket, akik körében viszont megnő a munkanélküliek száma (Timár, Polónyi 2004).

Szemben Timár és Polónyi jóslataival, Galasi (2002a, 2002b), és Kertesi – Köllő (2006a, 2006b) szerint nemcsak a felsőfokú végzettségűek kínálata nőtt többszörösére, hanem vele együtt a kereslet is nőtt, a technológia fejlődésének következtében, és talán jobban is nőtt, mint a kínálat. A legtöbb új munkahely felsőfokú diplomát igényel. Emellett a diplomások aránya Magyarországon a felsőoktatási expanzió hatására még nem éri el a fejlett országokra jellemző szintet, mivel az idősebb generáció körében még mindig alacsony a diplomások aránya. Az is kimutatható, hogy felsőfokú végzettségűek munkanélkülisége nem nőtt jelentősen az expanzió hatására, és még mindig jóval alacsonyabb, mint az alacsonyabb végzettségűeké. Ugyanakkor a kiszorítási hatás sem igazán érvényesült, mivel a diplomások számának emelkedésével ugyan csökkennek az érettségizettek munkalehetőségei, de ugyanakkor sok új munkahely létesült számukra is. A munkanélküliség elsősorban a legalacsonyabb iskolázottságúakat érintette. Kimutatható az is, hogy napjainkban a diploma

bérelőnye a középfokú végzettséggel szemben továbbra is jelentős, tehát a diploma nem értéktelenedett el. (Galasi 2002a, 2002b, Kertesi – Köllő 2006a, 2006b)

3. A fiatalok bekapcsolódása a munkaerőpiacra tanulmányaik alatt

A friss diplomás fiatalok számára mára alapkövetelménnyé vált, hogy amint kilépnek a felsőoktatási intézményből, rendelkezzenek munkatapasztalattal, hogy egyrészt végzettségüknek, másrészt szubjektív elvárásukhoz illő munkát találjanak. Az első munka csupán egy ugródeszka a munkába álláshoz, mely segíti a tapasztalatszerzést és a munkába való beilleszkedést, és a későbbiekben már magasabb fizetésű és pozíciójú munkára is pályázhat az egyén. Hiszen a karrierépítés egy folyamat, nem törhetnek azonnal a csúcsra. Ugyanakkor a munkaadók észrevételei szerint gyakori, hogy a fiatal diplomások túlértékelik diplomájukat, önmagukat és irreális elvárásaik vannak a munkával kapcsolatban. (Polyacskó 2009)

A munkaerőpiacra való becsatlakozás lehetséges módjai egy felsőoktatási intézményben tanuló hallgató számára a szakmai gyakorlat, a fizetett munka és/vagy az önkéntes munka. A következőkben ezt a három típust fogom külön-külön megvizsgálni.

3.1. Szakmai gyakorlat

Munkatapasztalat szerzésre főiskolai, egyetemi évek alatt a szakmai gyakorlat nyújtja az egyik lehetőséget. A fiataloknál általában a szakmai gyakorlat az első lehetőség, mikor bepillantást nyer a munka világába, megismerkedik a munkavállalók kötelezettségeivel, a rájuk vonatkozó szabályokkal, a munkáltatók elvárásaival, követelményeivel és mindezek hatására válik jövőbeli munkavállalóvá. (Mátyási et al. 2007 I.)

A szakmai gyakorlat követelménye néhány hetes munka végzése valamilyen szervezetnél, intézménynél. Ezt sok munkáltató rövid időnek tartja ahhoz, hogy a hallgató felfedezze a szervezetet, tevékenységeit, technológiáját, munkafolyamatát és hogy továbbfejlessze szakmai tudását. A lelkes hallgatók ezen változtathatnak úgy is, hogy nemcsak a tantervi követelményben meghatározott időre vállalják a munkavégzést, hanem tovább is, akár önkéntesként is dolgoznak munkaadójuknál. Ez egyfajta beruházás a későbbiekre, ha végzés után kikerülnek a munkaerőpiacra és a munkáltató elégedett volt a hallgatóval, a gyakorlatot töltött helyen biztos munkahelyet kínálhat neki. Az elhúzódó

szakmai gyakorlat során, az egyénnek alkalma nyílik érdemi munka végzésére, valamint a szervezetnek is több lehetősége van felmérni a hallgatót, hogy vajon megéri-e időt és energiát fordítani a betanítására. Azonban ha mégsem dönt úgy a hallgató, hogy meghosszabbítja a gyakorlatot, akkor is lehetősége nyílt a meghatározott óraszám alatt, szakmai tapasztalatok szerzésére illetve kapcsolatépítésre. (Mátyási et al. 2007 II.)

Alapvetően tehát gyakorlásra, tanulásra irányul a szakmai gyakorlat, így nem elsődleges célja a munkavégzés. Általában azokat a hallgatókat alkalmazzák előszeretettel az intézmények, akik megfelelő szakmai alaptudással rendelkeznek, és képesek a munka során kiegészíteni szakértelemmel, tapasztalattal. A szakmai gyakorlat akkor lehet a legeredményesebb, ha teljesen vagy legalább részben bekapcsolódik a hallgató a szervezet munkájába. Az hogy mennyire tud bekapcsolódni, függ a gyakorlat tartalmától, hosszától, és a diák hozzáállásától. Gyakran azonban ingyenes vagy olcsó munkaerőként tekintenek a gyakorlatot végző hallgatókra, nem akarnak időt és energiát pazarolni rájuk, hisz sokan még a szakmai alapokkal sincsenek tisztában. A hallgatók kötelezettségei közé tartozik, hogy előre meghatározott ismeretanyagot kell megtanulniuk, és a munka során gyakorlatban szakmai feladatokat elvégezniük, közben pedig visszajelzést kapnak a hallgatók a munkaadójuktól a teljesítményükről, hiányosságaikról, hibáikról. A gyakorlat célja tehát a hallgató munkaerőpiaci esélyeinek növelése, a tapasztalati tudás megszerzése és a kapcsolati hálójának bővítése. A munkáltató szervezet célja pedig, hogy a gyakorlat során ők maguk tanítsák be a hallgatót, saját elvárásaiknak megfelelően hogy a későbbiekben, mikor a hallgató befejezi tanulmányait, foglalkoztatni tudják. Ez a szervezet számára, olcsóbb, gyorsabb és kisebb a kockázata mintha friss diplomást kellene kiválasztani és betanítani. (Mátyási et al. 2007 I.)

3.2. Az önkéntesség

2001-ben az ENSZ, az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából kibocsátott egy dekrétumot mely az önkéntesség jellemzőit és kritériumait a következőkben határozza meg:

- Önkéntesnek tekinthető az a személy, aki nem kötelezően elvégzendő munkát, szabad akaratából, valamiféle belső indíttatásból végzi. Nem tartozik ide a régi „társadalmi munka” vagy más kötelező közösségi munka. (Fényes – Kiss 2011a)
- Az önkéntes munkát az egyén elsősorban nem az anyagi ellenszolgáltatásért végzi, és nem a pénzszerzés lehetősége, a megélhetés biztosítása ösztönzi. Azonban megengedhető, a munka során felgyülemelő kiadások megfizetése, vagy jelképes fizetség. Nem sorolható ide a

„viszonossági alapon” működő kaláka, a családi, rokoni, szomszédsági segítségért folyó munka, és az ún. „polgári munka. (Fényes – Kiss 2011a)

- Komoly haszonnal járhat az önkéntes személyre nézve is az önkéntesség, de elsősorban más személy, csoport, vagy a társadalom hasznát, a közjót szolgálja. Így kizárható az egyéni indíttatású, önmagára irányuló, öncélúságot és önérdékűséget középpontba helyező, nem kényszer jellegű cselekedetek, mint a hobby, amatőr tevékenységek, sport vagy játék. (Fényes – Kiss 2011a)

- Az önkéntesség lehet belső (szubjektív, értékorientált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi) motivációjú. (Fényes – Kiss 2011a)

Az önkéntességnek két típusát különböztethetjük meg; a hagyományos és az új típusú önkéntességet. A hagyományos-, régi-, klasszikus típusú csoport általában szervezeti tagsággal jár, altruista indíttatású, erős vallásos háttér jellemzi, míg az új típusú önkéntesség, tudatos választással jár, individuálisabb, értékrend szempontjából megosztott, ellentmondásos, és inkább a fiatalokra jellemző. Ezen kívül megkülönböztetünk még több típuspárt is:

- formális (szervezethez kötődő) illetve informális (nem szervezethez kötődő)
- szervezeti jellege szerint: állami, non-profit, for-profit,
- foglalkozási (erre használható az önkéntes munka fogalma) – nem foglalkozási (tevékenység jellegű)
- egyéni vagy csoportos
- rendszeres vagy alkalmi
- belföldi vagy külföldi
- globális vagy lokális (Fényes – Kiss 2011a)

Magyarországon az önkéntes tevékenységet a 2005. évi LXXXVIII. törvény szabályozza. A törvény hatálya kiterjed a Magyar Köztársaság területén és azon kívül végzett tevékenységre, azonban nem terjed ki, az önkéntes véradásra, az önkéntes, illetve létesítményi tűzoltóként végzett tevékenységre, és a polgári természetörként végzett tevékenységre. A törvény kimondja, hogy önkéntes, aki a fogadó szervezetnél közérdekű tevékenységét, anyagi ellenszolgáltatás nélkül végzi. A törvény nem érinti a magánszemélyeknél végzett önkéntes tevékenységet, illetve a törvényben fel nem sorolt szervezeteket. (Czike - Szabóné 2010)

3.2.1. Az új típusú önkéntesség

A szakirodalom szerint, az új típusú önkéntességre jellemző hogy speciálisabb, kevésbé eszmei, kisebb a résztvevőktől elvárt követelmény. A tradíción alapuló önkéntesség

visszaszorul, a szabadidő hasznos eltöltéséből eredő önkéntesség viszont egyre jobban terjed. Az új típusú önkéntesség cselekvésorientált, az elkötelezettség csak rövid ideig tart és nincs olyan nagy csoportképző ereje sem. Fontos a kölcsönösség és a tevékenység önértéke, és nem csak segítő jellegű. (Fényes et al. 2012)

Napjainkban a fiatalokra legfőképp az új típusú önkéntességre jellemző, mely alkalmat ad társadalmi, szakmai és állampolgári szocializációra valamint szereptanulásra. Átmenetet képez az iskola és a munkahely között, hisz tanulás mellett dolgozik a hallgató. Az önkéntesség egyfajta informális tanulást is jelent, tudást, tapasztalatot, ismereteket szerezhet az egyén, a szakismerettől az általános társadalom ismeretig, a speciális képességektől az általánosan hasznosíthatókig. Az önkéntes munka lehetőséget ad az egyén kapcsolati tőkéjének bővítésére, gazdagítására, valamint a szakmai karrier megalapozására, kiépítésére, a munka világába való becsatlakozásra. Segíti a szakmai szocializációt: szakmai tudás és a munkához szükséges kompetenciák megszerzését és a csoportmunkában való bekapcsolódást. Az önkéntes tevékenység funkciója továbbá az újítás, a modern technika alkalmazása az interakcióban és a kommunikációban. (Fényes - Kiss 2011a).

Ha valaki szocializációja során nem rendelkezik elegendő kulturális tőkével, az önkéntesség során szerzett tudás, tapasztalat, információ, segíti az önkéntest egyfajta inkorporált kulturális tőkéhez jutni, melynek elsajátítása hosszú folyamat. Ezt az időt, energiát az egyén fekteti be, és az idő beruházása áldozatokkal jár, ugyanakkor az inkorporált tőke a személyiség részévé, tulajdonságává válik, amit senki nem vehet el tőle. (Fényes – et al. 2012)

Ha valaki nem rendelkezik elegendő kapcsolati tőkével ezt a hátrányt is önkéntes munkával ellensúlyozhatja. Emellett az önkéntes munka, mint a fizetett munka, segíti az egyént a tapasztalatszerzésben, és megmutatja, mely normák fontosak egy munkahelyen (pl. munkatársakkal, főnökkel való kapcsolat kialakítása, kezelése, időkeretek betartása). (Fényes et al. 2012)

Aki egyfajta kulturális kompetenciát birtokol, az különlegességi értékkel is bír, melyből később hasznot húzhat. Ahhoz, hogy valaki ilyen tőkével rendelkezzen, gazdasági és kulturális eszközök szükségesek. Ezek azonban nem mindenki számára adottak, így ez nyújtja a tőke különlegességét, ritkaságát. A hátrányos helyzetű, rossz családi háttérű fiatalok a gazdasági tőke hiánya miatt sok esetben fizetett munkát kénytelenek elvállalni, ráadásul olyan munkakörben, ami nem járul hozzá olyan szinten a kulturális és társadalmi tőkéje bővítéséhez, mint amit önkéntes munkával érhetne el. (Fényes et al. 2012)

Belépni egy szervezetbe önkéntesként, társadalmi és kulturális tőkét is jelent és később hasznos kapcsolatokat hozhat. Hogy ez mekkora előnyt jelent, attól függ, az egyénhez kapcsolódó személyek, milyen tőkével rendelkeznek. Ezekből származhat a továbbiakban gazdasági tőkévé átalakítható haszon is. (Fényes et al. 2012)

3.3. A diákmunka

A tanulás melletti diákmunka vállalása jelentős hatással van a fiatalok későbbi munkaerőpiaci bekapcsolódására. Ha valaki végzett diákmunkát, tanulmányai folytatása mellett, már azelőtt munkatapasztalatot szerzett mielőtt ténylegesen belépett volna a munkaerőpiacra, ellenben, a vele egykorú diákokkal, akik nem dolgoztak tanulás mellett, és pillanatnyilag egyetlen feladatuk a tanulás. Ezáltal az várható el, hogy akik végeztek diákmunkát valószínűleg könnyebben találnak majd munkát a későbbiekben, hiszen sok tapasztalatot is szereztek a munka világáról. A diákmunka tehát az első lépcsőfok a jövőbeni teljes állásba kerüléshez. (Nagy – Szűcs 2009)

A diákokat a munkavállalásra legfőképp a tanulmányi és megélhetési költségek biztosítása ösztönzi. Két típust határozhatunk meg:

- 1. a hallgató öncélúan, jövője megalapozása érdekében, kényszerül munkavállalásra, mert a szülei képtelenek finanszírozni a továbbtanulását,
- 2. ha a hallgató pénzügyileg támogatja a szüleit és emiatt keres munkát.

Előfordul a célorientált pénzkeresés is. A fiatalok kitűzött cél elérésére, valamilyen tárgy, szolgáltatás, nyaralás finanszírozása miatt vállalnak diákmunkát. Jellemző, hogy ezáltal csak belépők a munkaerőpiacra és a kitűzött anyagi haszon megszerzése után kilépnek a munkaerőpiacról. Ugyanakkor az alkalmi pénzzavar, vagy a pénz szűke is motiválhatja a diákokat diákmunkára. (Nagy – Szűcs 2009)

A diákok munkavállalásánál fontos szempont az is, hogy a vállalt munka egyáltalán kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez, avagy nem. Hiszen, ha a diák tanulmányaihoz kötődő munkát talál, az segíti fejleszteni készségeit, tudását, tapasztalatát, kompetenciáit, elmélyül a szakma rejtelmeiben, így kiegészítheti a felsőoktatásban szerzett tudását és nemcsak a tanulás melletti munkaerőpiacra lépéskor jelent nagy előnyt számára, hanem a tanulmányok utáni munkavállaláskor is. Azonban, ha a diák olyan munkát vállal, ami nem kapcsolódik a felsőoktatási tanulmányaihoz, esetleg olyan fizikai munkát, melyet elsősorban az alacsonyabb iskolai végzettségűek számára ajánlanak, nem tudja az egyetemen/ főiskolán szerzett tudását kamatoztatni, sőt lehet, hogy még önéletrajzába sem jeleníti meg, hiszen a

munka társadalmi megbecsültsége alacsony. Így a pénzszerzésen kívül, más nem motiválja a munkavégzésre.

A hallgatók számára fontos motivációt jelent az is, hogy a szórakozásuk költségét megteremtsék diákmunka segítségével. A fiatalok életkorának növekedésével, a szülők megkövetelik, hogy ne rájuk támaszkodjanak, hanem saját maguk finanszírozzák ezt a fajta kiadást, de lehet, hogy mindezt nem nevelő szándékkal teszik, hanem egyszerűen nem is lennének képesek ennek a költségnek a fedezésére. Azonban előfordul, hogy a szülők ugyan támogatnák gyermekük tanulmányait és az ezzel járó költségeket finanszíroznák, de a fiatal belső késztetésből úgy érzi önállóan vagy részben önállóan is tudja fedezni a kiadásait. (Nagy – Szűcs 2009)

A nemek tekintetében, a lány hallgatók számára fontosabb, hogy a munka, amit végez, társadalmilag hasznos legyen, fontos a csapatmunka, hogy sikerélménye legyen, hogy a munkája során emberekkel személyes kapcsolatot teremtsen, közösségben legyen, és jól kijöjjön a munkatársakkal, biztos és felelősségteljes munkát végezzen, és jó hangulatban teljen el a munkaidő. Míg a fiúk számára inkább fontos az, hogy a munkaidő rugalmas legyen, ne legyen megerőltető a munka és mindez magas keresettel is járjon együtt. Kimutatható, hogy a felsőoktatásban a fiúk többet dolgoznak rendszeresen tanulás mellett, mint a lányok, és a munka típusa jobban kapcsolódik a tanulmányaikhoz, ami által megalapozzák a későbbi pályafutásukat. A lányok pesszimistábbak a jövőbeni elhelyezkedési esélyükkel kapcsolatban, nincsenek irreális elvárásaik, szemben a fiúkkal. Míg a lányok a civil és nonprofit szférában helyezkednének el leginkább, a fiúk magánszférában és multinacionális cégeknél. (Fényes 2010)

3.3.1. A diákszövetkezetek szerepe

A fiataloknak az iskolaszövetkezet szervezése nélkül, nincs igazán lehetőségük munkavállalásra. Ez legfőképp azokra a hallgatókra jellemző, akik szülővárosuktól távol tanulnak, hisz az „új” városban kisebb az ismeretségi körük, kevesebb lehetőséget ismernek, így az iskolaszövetkezeteken keresztül biztonságos, legális munkát kaphatnak. Felügyelt körülmények között dolgoznak, probléma esetén fordulhatnak a diákszövetkezethez. Lényeges szempont a diákok számára, ha az iskolaszövetkezet által állnak munkába, azzal nem kötelezik el magukat huzamosabb időre, nem kell rendszeresen munkába járniuk, bármikor abbahagyhatják, és nem jár következményekkel. Így a munkavállalás összeegyeztethető órarendjükkel és más programjaikkal, választhatnak munka és szabadidő

között. Igaz, a gyakori visszautasítás csökkenti a jövőben a munkához jutás lehetőségét, és lehet, később az iskolaszövetkezet nem tekint rá úgy, mint biztos munkavállalóra. Ugyanakkor ez fordítva is igaz, hiszen vészhelyzetben, idénymunkák idején, mikor sok diákra van szükség, kiegészítik az iskolaszövetkezetet és elvállalják az adott munkát cserébe, hogy később, több és jobb munkát kapjanak. (Nagy – Szűcs 2009)

Ha jobbak az anyagi körülményei egy diáknak, akkor válogatosabb, pénzzavar esetén pedig olyan munkát is elvállal, amit jobb anyagi körülmények között nem vállalt volna el. Lehetséges, hogy a diák kezdetben tudatosan csak egyféle munkát vállal el, majd fokozatosan belép a munka világába, kedvet kap és több újabb munkakört is kipróbál. Ennek ugyanakkor az ellentéte is megfigyelhető, hogy az elején a diák bármilyen munkát elfogad, később azonban, a rossz tapasztalatok hatására, jobban megválogatja, hogy mit vállaljon el. (Nagy – Szűcs 2009)

A bérezés kapcsán, mind az iskolaszövetkezetek, mind a diákok a minimálbérhez viszonyítják keresetüket, ehhez viszonyítják órabérüket. Jelentősek a regionális különbségek a vidéki és fővárosi munkalehetőségek között. A diákok fizetése, egy állandó alkalmazott fizetéséhez képest magasabb, ráadásul könnyebb munkát is kell végezniük, ugyanakkor az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munka, adózás szempontjából is ideálisabb számukra. Az állandó alkalmazottak és a diákmunkások között konfliktus figyelhető meg a munkavégzés terén. Az állandó alkalmazottaknak szükségük van a diákmunkásokra, mivel tehermentesíti őket, segítik, könnyítik a munkavégzésüket. Gyakran ezt ki is használják, és olyan munkákat is elvégeztetnek velük, ami nem is az ő feladatuk lenne. (Nagy – Szűcs 2009)

4. Az interjúk tematikus feldolgozása

10 félig strukturált interjút készítettem, debreceni egyetemista alapképzéses hallgatók körében. Az interjúk során 3 önkéntes munkát végző, 3 fizetett diákmunkát végző és 4 önkéntes és fizetett munkát végző hallgatót kérdeztem meg.

Az interjúalanyaim többsége készséggel állt rendelkezésemre. Ismeretlen volt számukra az interjúalany szerepe, az elején feszült volt a légkör, érezhető volt az izgalom, azonban néhány bevezető kérdést követően ez feloldódott és sikerült egy bizalmi kapcsolatot kialakítanunk, ami a tartalmas válaszokban is megmutatkozik.

A témaanalízisem alapját az interjúban szereplő témakörök alkotják. Azt vizsgálom, hogy az egyes témakörökben milyen tipikus, vagy kevésbé tipikus válaszokat adtak interjúalanyaim. Megállapításaimat interjúrészletekkel támasztom alá.

4.1. A családi háttér

Elsőként arra kértem az interjúalanyaimat, hogy meséljenek gyermekkorukról. Azoknak a hallgatóknak a szülei, akik önkéntes munkát végeztek, magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek. Legalább az egyik szülőnek, az érettségén kívül felsőfokú végzettsége is volt. Azok az alanyok, akik mindkét típusú munkát végezték, a szülei középfokú végzettséggel, érettségivel rendelkeztek, míg a fizetett munkát végzőknél jellemző az alacsonyabb, szakiskolai végzettség. Ennek oka lehet, hogy azok a hallgatók, akik szülei felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, magasabb jövedelműek, jobb anyagi háttérrel rendelkeznek, így a munkavállalás szempontjából nem kényszerülnek fizetett munkavégzésre.

„Egyedüli vagyok, nincs testvérem...Anyukám érettségivel rendelkezik, apukám pedig levelezőn végzett ilyen lelkészi iskolát. Apukám ilyen lelkessegítő, mindketten kereskedelmi végzettséggel is rendelkeznek, ez ilyen OKJ-s végzettség. Mindkettő a kereskedelembe van, tehát ilyen üzleteink vannak, és abban foglalatostkodnak.” (B. 21 éves nő, önkéntes)

„Hát anyának érettségije van, és bolti eladó végzettsége, amiben soha nem dolgozott, mert az AB Banknál volt, aztán most ugye Evangélikus Szeretetotthonban pénztáros és intézmény, intézményvezető, hmm élelmezésvezető. Meg anya elvégzett egy felsőfokú OKJ-s képzést is. Hát apa ugye autószerelő. Neki megvan az érettségije, 32 évig dolgozott, mint autószerelő aztán műszakiztató. Most munkanélküli. (Á. 21 éves nő, vegyes)

„Hát édesanyám varrodában varrónő, szakmunkás végzettsége van, édesapám vas-betonszerelő azonban a végzettsége autószerelő, neki is szakiskolai végzettsége van.”(T. 22 éves férfi, fizikai)

A középiskolai és egyetemi tanulmányuk során kíváncsi voltam, mennyire befolyásolta a hallgatókat a szülők elvárásai, szüleiknek akartak megfelelni pályaválasztásukkal vagy saját döntésük volt. Az alanyok saját maguk döntöttek jövőjükéről, a szülői hatás a pályaválasztásra nem jelentős.

„Önszántamból. Én döntöttem így.” (A. 22 éves férfi, fizikai)

A szüleik szabadidő eltöltéséről, kulturális fogyasztásukról kérdeztem őket, szoktak-e színházba, múzeumba járni. Az önkéntes munkát végző hallgatók szüleire sokkal inkább jellemző, hogy részt vesznek kulturális rendezvényeken. Részben adódik a munkakörükből, részben pedig a kulturális igényükből. A fizetett munkát végző hallgatók szüleire nem jellemző, hogy bármilyen kulturális eseményen részt vegyenek. Magyarozatként a sok munkát és a szabadidő hiányát említették.

„Anyáékka színházba viszont szoktunk menni, sőt családdal, nagymamákkal is voltunk így hogy így többen. Hát ez viszont félévente egyszer biztos, hogy előfordul, jó lehet, hogy nem olyan sűrű, de van olyan, aki azt sem tudja, hogy mi az a színház körülbelül, vannak olyan emberek, akik ilyen szinten vannak.” (V. 21 éves nő, önkéntes)

„Hát elég ritkán. Leginkább, amire emlékszem utoljára, még akkor 10 éves voltam és moziba mentünk.” (T. 22 éves férfi, fizikai)

A hallgatók saját szabadidő eltöltési szokásaikról is érdeklődtem. Függetlenül attól, hogy fizetett vagy önkéntes munkát végeznek tanulás mellett, maradék idejüket elsősorban pihenéssel, családjukkal, barátaikkal és szórakozással töltik. Egyaránt fontosnak tekintik a szabadidő hasznos eltöltését. Ha hasznosan szeretnék eltölteni szabadidejüket, akkor általában a kulturális tőkék bővítésére koncentrálnak (tanulás, olvasás, nyelvtanulás stb.)

„...hát ugye egyetemista élet, ez a bulizás, táncolás barátokkal kikapcsolódás végül is elég sok minden.” (V. 21 éves nő, önkéntes)

„Nagyon sokat olvasok, illetve plusz nyelveket tanulok még a lengyel mellett.” (P. 21 éves nő önkéntes)

„Nagyon. Tehát én utálok unatkozni meg utálok azt hogy ha nem olyasmit csinállok ami, ami mondjuk feltölt vagy ami a javamra válik.” (Á. 21 éves nő, vegyes)

4.2. Anyagi helyzet

A felsőoktatásban hallgatók kiadásai hasonlóak voltak a fizetett és önkéntes munkákat végzők körében. Ha a diák, nem abban a városban él, ahol tanulmányait folytatja legfőbb kiadása az albérleti illetve kollégiumi költség. Többségük heti rendszerességgel hazalátogat így állandó kiadást jelent a vonat/buszbérlet vagy jegy. A hallgatók maguk finanszírozzák a heti étkezésüket, a tanulmányok során felmerülő költségeket pl. fénymásolás, nyomtatás stb. és szórakozási költségeiket. Ez az összeg körülbelül 30-40 000 Ft-ot jelent számukra havonta. Abban az esetben, ha a diák ingázó, és nem abban a városban lakik ahol tanul, ugyan kevesebb költséggel jár, de több időt vesz el szabadidejéből, hiszen előfordul, hogy napi 3-4 órát is kell utaznia.

„Hát albérlet, ami a legnagyobb költség rezsivel együtt, ezen nem tudok spórolni, mert a többi lakótárstól is függ, hogy mennyi lesz a havi fogyasztás. Kajára is sokat költök, utazás, a bérletek, és az egyéb költség, ha például beülök a barátaimmal valahova vagy ilyesmi.” (T.21 éves férfi, fizikai)

„Hát sokkal jobb anyagilag mintha ott lalnék, mivel nem kell magamra annyit költenem, illetve a vonat, buszbérletet így is úgyis megvenném. És ez így sokkal, sokkal jobb anyagilag ez a helyzet. Az más szempont hogy fárasztóbb, mert napi 3, 3 és fél óra az utazás és azt hasznosabban is el lehetne tölteni, mint utazgatással.” (A. 22 éves férfi, fizikai)

„Hát az albérleti díjam az egy 20-as plusz ehhez jön a rezszi, ami kb. olyan 10-es szóval így 30. Akkor, hogyha még kajára is fizetek, mondjuk, egy héten legyen 3-4 000 Ft. Hát olyan, egy hónapban olyan 30 elmegy. Mindennel együtt.”(B. 21 éves nő, önkéntes)

Az interjúalanyaimat arról kérdeztem, hogy honnan teremtik elő a megélhetéshez szükséges anyagi forrásaikat. Az önkéntes munkát végzőknél előfordult, hogy a biztos szülői támogatáson kívül rendelkeznek egyéb bevételi forrásokkal is. Azok a hallgatók, akik mind önkéntes, mind a fizetett munkát végeztek, a szülői támogatáson kívül, lehetőségeikhez mérten próbálják fizetett diákmunkával kiegészíteni a havi bevételüket. A fizetett munkát

végző hallgatók, nem számíthatnak szülői támogatásra, önmagukat kell fenntartaniuk. Nem minden esetben számít az, hogy milyen munka árán, a fő szempont, hogy anyagi bevételhez juthassanak. Legtöbbjük kénytelen olyan munkát is elvállalni, ami nem kapcsolódik a tanulmányai jellegéhez. Többnyire alacsonyabb presztízsű munkákat vállalnak, olyanokat amihez még középfokú végzettség sem szükséges.

„Hát nekem, amit már említettem, van az a lakás, amit kiadok, azt 35-ért szoktam kiadni, szóval abból fedezem a havi költségeimet. Más bevételi forrásom nincs. Vagy néha apa mikor megszán valamikor, akkor szoktam kapni pénzt” (B. 21 éves nő, önkéntes)

„Hát én is munkával. Ugye próbálok fotózásból megélni, néha bejön egy-egy felkérés és akkor abból, de egyébként a szüleim támogatnak, még ameddig tudnak. Meg nagyapám után van egy ilyen hát egy ilyen letét, amit hagyott, és azt használom most fel.” (Á. 21 éves nő, vegyes)

„Számomra, nekem anyukám engem nem tud támogatni, igazából mindent magamnak teremtek elő. Munkából. Másképp nem lehet szerintem. Mármost azoknak nem lehet, akiket nem tudnak támogatni a szülei. Én, amikor elkezdtem az egyetemem, már akkor rögtön elkezdtem dolgozni. Mindegy mit csináltam, csak valamit kellett, amiből pénz van.” (Sz. 21 éves nő, fizikai)

4. 3. A szakmai gyakorlat hasznosulása

Ebben a kérdéskörben elsősorban arra voltam kíváncsi, hogy hol végezték a szakmai gyakorlatukat a hallgatók és milyen feladatokat kellett végezniük. A tapasztalataikról kérdeztem őket és arról, hogy szerintük a kötelező szakmai gyakorlat mennyiben segíti a későbbi munkaerő-piaci elhelyezkedésüket. A hallgatók a szakmai gyakorlatot hasznos dolognak tartják, úgy vélik, segítheti a későbbi munkaerő-piaci elhelyezkedést, hisz ha a gyakorlati helyen sikerül kapcsolati tőkéjüket bővíteni, az a későbbiekben előnyükre fog válni, és esélyük van arra, hogy a munkaerőpiacra lépést követően, az adott intézmény alkalmazza őket. Azonban nem biztos, hogy a gyakorlat során szakmai tudásukat bővítik, hiszen előfordul, hogy a munka nem kapcsolódik a tanulmányaikhoz (például a kávéfőzés, fénymásolás.)

„Rövid idő volt. Tehát ha egy fél éves lett volna, vagy egy éves tényleg úgy lett volna megszervezve, hogy érdembeli munkát tudjunk végezni és ne csak az legyen, hogy agyálnak, hogy hova tudjanak benyomni minket, és milyen mondvacsínált munkákat végeztessenek velünk, akkor lett volna értelme, de így nem látom, nem látom a jövőben kamatoztatását ennek a dolognak.” (F. 21 éves nő, vegyes)

„Mindenképpen pozitív dolog, mert segíti szerintem. Mert ideig, egy x ideig ott vagy gyakorlaton és utána már úgymond álláskereső vagy, és ha visszamész arra a gyakorlati helyre és pozitívan váltatok el, úgymond hogy jó munkaerő voltál és segítettél mindenben, és tök jó volt az egész, akkor mindenképp jó dolog, mert lehet, hogy utána felvesznek. (B. 21 éves nő, önkéntes)

4.4. A diákok önkéntes munkavégzése és ennek hatásai

4.4.1. A munkakeresés formái

Az önkéntes munkakeresésnél a hallgatók általában a saját kapcsolati tőkéikre tudnak támaszkodni. Részben azért, mert az önkéntesség népszerűsége az utóbbi néhány évben nőtt meg, így a hallgatók szülei nem feltétlenül rendelkeznek olyan kapcsolati hálóval, amit az önkéntes munkakeresésnél, előnyére fordíthat a hallgató, hiszen az idősebb generáció ebben a munkatípusban elég tájékozatlan. Így a diákok leggyakrabban a munkalehetőségekről a felsőoktatási intézményektől és önkéntes kortársaiktól informálódhatnak.

”Hát inkább saját kapcsolatom, esetleg baráti kapcsolatok meg az egyetem persze nagyon sokat segít, mert itt is az egyetemen keresztül jutottam el odáig. A szüleim kapcsolatai, egyáltalán nincs, aki önkéntes munkát végzett volna. Inkább baráti kapcsolatok és az egyetem.” (B. 21 éves nő, önkéntes)

„Mikor először önkénteskedtem, akkor, nekem van egy nagyon jó barátnőm, neki van most már egy vőlegénye, egy srác... és kérdezte, hogy nem-e lenne kedvem, mint önkéntes.” (F. 21 éves nő, önkéntes)

4.4.2. Az önkéntes munka motivációi

Az önkéntes munkát vállaló hallgatókat nem főként az altruista jelleg, a másokon való segítség motiválta, hanem legfőképp a szabadidő hasznos eltöltése és az önéletrajzba való beírhatóság, azaz önkéntességük új típusú.

„Én szerettem volna a szabadidőmet hasznosan eltölteni nyáron.” (V. 21 éves nő, önkéntes)

„Szerintem sokan nem mernek önkénteskedni, mert hogy nem kap érte pénzt, nem lát belőle hasznot, és minek?! De aki, aki szeret ismerkedni, illetve szeretne valamit gyakorolni. Én is azért jelentkeztem erre, mert gyakorlásnak jónak tartottam, illetve az sem utolsó, hogy egy önéletrajzban sem mutat rosszul, hogy ha valaki azt írja, hogy önkéntes volt.” (P. 21 éves nő, önkéntes)

Interjúalanyaim között kimutatható az új típusú önkéntesség egy új típusa, miszerint a szakmai gyakorlat meghosszabbításával válnak önkéntessé. A gyakorlat során megismerkednek az intézmény felépítésével, munkastruktúrájával, munkafolyamataival, és úgy döntenek, önkéntesként tovább folytatják munkájukat, annak reményében, hogy tanulmányaik befejeztével alkalmazzák őket az adott intézménynél. A munka során szerzett ismeretségeket is előnyükre tudják fordítani, hisz olyan szakmabeli emberekkel találkoznak, nap min nap, akikre később akár kollégaként is tekinthetnek. Ezek a fiatalok, nem biztos, hogy szakmai gyakorlat nélkül is végeznének önkéntes munkát, a gyakorlat során szerzett élmények inspirálják őket.

„Hát ugye ott voltam gyakorlaton előző félévben, és nagyon megtetszett az, ahogy bánnak a foglalkoztatottakkal, a munkahelyi légkör, a munkamorál. Maga az intézménynek a felépítése, és amit képviselnek. És mivel ott voltam gyakorlaton, úgy éreztem, hogy szívesen visszamennék önkéntesként is.” (Á. 21 éves nő, vegyes)

4.4.3. Az önkéntességgel kapcsolatos munkaértékek, a szükséges készségek és a szerzett tőkék

Az önkéntesek számára a munka során a legfontosabb a munka iránti szeretetet, és hogy a munkát, amit végeznek, egy kellemes környezetben tegyék, valamint hogy ki tudják bontakoztatni tudásukat, kreativitásukat is a munka során. Mivel megválogathatják azt, hogy milyen tevékenységet szeretnének folytatni, így a nekik legkedvezőbbet válasszák, amely a számukra elvárt kritériumoknak megfelel.

„Hát fontosnak tartom azt, hogy együtt tudjak dolgozni másokkal, meg az is ugye, hogy úgymond minél több embert tudjak megismerni, és egymáshoz csiszolódni úgymond, hogy hogyan tud az ember csapatban dolgozni.” (P.21 éves nő, önkéntes)

Az önkéntes munkavégzéshez legfőképp kommunikációs és együttműködő készsége, rugalmasságra, kreativitásra, számítógépes alapismeretekre és gyakran nyelvi tudásra van szükség. Általában olyan készségekre, melyek nem a teherbírást, fizikai képességeket veszik igénybe, hanem a szellemi tudást.

„Dumára, elő tudjam magamat adni, tudjak kommunikálni, tényleg megnyerő legyek, tehát tényleg úgy kellett magam kifejeznem, hogy még véletlenül se riasszak el senkit. Mosolyogni mindenképpen, hogy szimpatikusnak lássanak, de a kommunikációs képesség ez volt a legeslegfontosabb igazából a rábeszélőképesség.” (V.21 éves nő, önkéntes)

„Hát a nyelvi tudás, az mindig fontos volt. Jó szervező készség, illetve a csapatban együttműködőnek kellett lenni.” (P.21 éves nő, önkéntes)

„Mindenképpen empátiára, szociális rátermettségre, kreativitásra, türelemre, kommunikációs készségekre.” (Á.21 éves nő, önkéntes)

Az önkéntes munkáról megállapítható, hogy általában kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez. Mivel a hallgatók fő célja a kapcsolati tőkéjük bővítése, szakmájuk gyakorlása és a tapasztalatszerzés, így olyan munkahelyet választanak, ami ezeknek az elvárásainak megfelel. Azonban befolyásolja az önkéntes munkavállalást az is, hogy napjainkban az önkénteseket

legfőképp civil szervezetek foglalkoztatják, ezért ez azoknak a hallgatóknak kedvez, kiknek szakmája valamilyen szociális szférához kapcsolódik.

„...talán ez a társadalmi réteg, ami úgy előtűnt, mert ezeknek a gyerekeknek nem volt anyukájuk, vagy nem volt apukájuk vagy pedig roma származásúak voltak. Tehát nekik kötelező volt oda járni talán, tehát hogy így láthattam, hogy milyen társadalmi rétegek is vannak, meg milyen családi háttérből jönnek ezek a gyerekek.”(B.21 éves nő vegyes)

„Hát kapcsolódott hozzá, mivel ott voltam gyakorlaton is így abszolút.”(Á.21 éves nő, vegyes)

4.4.4. Az önkéntesség költsége, haszna és megtérülése

Az önkéntesek pozitívumnak tekintik azt, hogy kapcsolódott a tanulmányuk jellegéhez, vagy érdeklődési körükhöz, így örömmel végezték, és nem plusz teherként élték meg a munkavégzést. Előnyükre vált az, hogy több szakmai tapasztalatot, gyakorlatot szereztek, és új ismeretségeket köthettek, amit a jövőben hasznosítani tudnak.

„Az emberek egymáshoz való hozzáállása nagyon pozitív volt, illetve a versenyzők és szervezőknek az együttműködés. Rengeteg új kultúrával találkoztam, és új ismerősöket szereztem, és ezáltal, akár még a jövőben is jól jöhet. Illetve...hát nem tudom. Azt csináltam, ami szeretek, igazából tök mindegy mi volt.” (P.21 éves nő, önkéntes)

Az önkéntes munkát végzők, negatívumként tapasztalták, hogy gyakran a munkaadójuk nem volt tekintettel arra, hogy nem állandó alkalmazottként, hanem önként, szabad akaratukból végzik a rájuk szabott feladatot, és teljes munkaerőként tekintettek rájuk. Gyakran ugyanazt a munkát végeztették velük, mint egy állandó, fizetésért dolgozó alkalmazottal. A munkaadók néha kihasználják az önkénteseket, és nem a segítő szándékukat jutalmazza, hanem azt, hogy önmaguknak minél nagyobb hasznot teremtsenek az ingyen munkaerőből.

„...ott volt a kutya elásva, hogy a végén minden vasárnap délelőtt dolgozni mentem, ingyen. Tehát 1 éven keresztül, minden vasárnap 9-től fél 1-ig ott voltam a

bábszínházban. Ami jó, önkéntes-önkéntes, de volt beosztásom, volt minden, mintha egy rendes munkahelyem lett volna. A rendes dolgozókkal dolgoztam együtt, csak nem kaptam érte fizetést. És azért rendszeresen ráment a hétvégém, a vasárnap délelőttöm meg hasonlók.” (F. 22 éves nő, vegyes)

Az önkéntes munka ellenben a fizetett munkával, nem azonnali pénzszerzés formájában térül meg, hanem a kapcsolati tőke és kulturális tőke bővülésében. Azok a szakmai gyakorlati tapasztalatok, amelyekre szert tesznek a hallgatók, a munkaerő-piacra lépést követően hasznosulnak, így évek múltán várható az anyagi kifizetődés.

„Hát igazából lelkiileg. Anyagilag nem igazán ugye ott is az útiköltség volt, hogy nekem ki kellett mennem Nyírszölőbe, de lelkiileg mindenképpen megerősödtem. És azok az ismeretek szakmai ismeretek főként, amikkel ott gazdagodtam, az úgy gondolom, hogy mindenképpen érdemes volt.” (Á. 21 éves nő, önkéntes)

4.5. A diákok fizetett munkavégzése és ennek hatásai

4.5.1. A munkakeresés formái

Mind az önkéntes, mind a fizetett munkakeresésnél a diákok legfőképp a saját kapcsolataikra tudnak támaszkodni. Napjainkban segítségükre lehet még az internet, vagy a diákszövetkezetek is ajánlhatnak munkákat. A szülői kapcsolatok nem túl jelentősek, ugyanis a fiatalabb generációk a munkakeresésnél már nem tudják hasznosítani szüleik kapcsolati hálóját, ami adódik a szülők iskolázatlanságából, valamint szüleik életkorából.

„Hát számíthatok mindenféleképp a szüleimre, de úgymond ilyen szezonális vagy diákmunkák kapcsán, úgymond hogy szüleim szavaival élve, ők már kiöregedtek ebből. Szóval nincsenek, nem mozognak olyan körökben ahol, felvonnának. Mert már igazából az új generációk foglalkoztatják az embereket. Amilyen munkakörben szeretnék, mondjuk a jövőben dolgozni, ott meg egyértelműen nincsenek jelen, mert azért azok úgymond egy tanultabb magasabb szintű diplomás emberek, és nem feltétlenül vannak anyáéknak olyan kapcsolataik.” (K. 21 éves nő, vegyes)

„Hát fű, csakis az internetre tudtunk támaszkodni, tehát voltak ismerősök, akiket meg lehetett keresni. De szülők, nem mert nincsenek Debrecenbe, meg nincsenek ilyen összeköttetésünk, úgyhogy az, az nem.”(V.21 éves nő, önkéntes)

A diákszövetkezetekkel kapcsolatban a hallgatók általában negatívan vélekedtek. Többen említették, hogy nem diákszövetkezeten, hanem baráti, rokoni kapcsolatokon keresztül vállaltak munkát. A szövetkezetek nem közvetítették ki őket dolgozni, sőt még ajánlatokat sem tesznek számukra. Nekik az a fontos, hogy a diákok beregisztráljanak náluk, befizessék a regisztrációs díjat, hivatalos iratokkal ezt ugyan igazolják, de munkát nem tudnak biztosítani számukra. A munkát, általában a szövetkezet munkatársainak ismerősei kapják, így az a fiatal, aki friss szövetkezeti tag, és nincs kiépített kapcsolati hálója, nem számíthat munkára.

„Szerintem, ha van munka azt ismerősöknek közvetítik ki. Nagyon sok ismerősöm és én is tapasztaltam, hogy beregisztrálunk, nem kapunk munkát, nem hívtak vissza....Jelentkeztem egy munkára, elmentem, nem vettek fel és írtam egy e-mailt, hogy nem kaptam meg a munkát hogyan tovább és nem kaptam választ, semmit. Igazából az összes papírom, szerződésemm ott van náluk, azóta nem tudok semmit.” (K. 22 éves nő, vegyes)

Szintén negatívként említhető meg az, hogy a szövetkezet által kínált munkák, általában fizikai munkák. Legfőképp gyárakba keresnek diákokat, szalagmunkára, pakolási vagy csomagolási munkára. Ezekben a helyeken nem mindig vannak biztosítva a kötelezően elírt feltételek például a 2 óránkénti szünetek, pontos munkaidő betartása, munkaruha biztosítása. A fiataloknak nincs lehetőségük arra, hogy szellemi képességeiket, vagy szakmai tudásukat fejlesszék, tapasztalataikat bővítsék. Ezeknél a munkáknál főként állóképességre, teherbíró képességre, fizikai erőnlétre, erős izomzatra, kitartásra, türelemre van szükség.

„Hát hogy legjobban ezt a gyári munkát nyomatják, és ez azért nem egy kellemes munka sajnos...talán lehetne több munkalehetőség, szóval tényleg nem az a gyári munka, meg most havonta egyszer-kétszer egy kérdőívezés.” (D. 21 éves nő, vegyes)

„Sorom, tehát soron álltam ugye, ment a kukorica válogatni, a fém dobozokat, ugye a konzervkukoricához válogatni, viszont nem biztosítottak rendes felszerelést, mert

gumicsizma kellett volna, fül dugó, köpeny, hasonlók... ha volt volt, ha nem volt, nem volt.”(F. 21 éves nő, vegyes)

4.5.2. A fizetett munka motivációi

A fizetett diákmunkára egyértelműen a tanulmányaik finanszírozása, illetve a megélhetés biztosítása motiválja a hallgatókat. Legtöbbször nem válogatnak abban, hogy milyen típusú munkát végezzenek, az órabér összege, a pénz motiválja őket. Kizárólag gazdasági tőkéjüket, és nem kulturális és kapcsolati tőkéjüket gyarapítják a munka során, hiszen például a gyári közegben, általában alacsony iskolázottságú embereket foglalkoztatnak, így nem feltétlenül találkoznak olyan személlyel, aki a későbbiekben a szakmai karrierjére pozitív hatással lehet. A munka során kötött ismeretségek általában csak a 8 órás munkaidő végzetéig tartanak és nem hosszú távúak.

„Hát egyértelmű a megélhetés, mert általában olyan munkahelyekre lehet jelentkezni, ahol nem nagyon lehet se szakmai gyakorlatot szerezni, se komolyabb kapcsolatot, kapcsolati rendszert kiépíteni, úgyhogy azoknak a munkáknak szerintem nagyrészt, csak a megélhetés a lényege, persze kivétel van.” (A. 22 éves férfi, fizikai)

„ Megélhetés. Szerintem sokan vannak úgy vele, hogy valamit venni szeretnének, és azért. De nem csak addig dolgoznak, míg összeszedik a pénzt, hogy megvehessék, hanem nyilván utána rájönnek, hogy ez egy folyamatos jövedelemszerzési lehetőség, és ottmaradnak dolgozni.”(F. 21 éves nő, vegyes)

4.5.3. A fizetett munkával kapcsolatos munkaértékek, a szükséges készségek és a szerzett tőkék

A fizetett munkát végzők számára a fő szempont a minél magasabb kereset. Fontos még a megfelelő munkahelyi légkör és a munkakörülmények biztosítása, munka mennyisége és minősége, a jó közösség, a segítőkész munkatársak és felettesek. A diákok, ha pénzszükében vannak, gyakran rákényszerülnek a munkavállalásra, és ha csekély a munkakínálat, nem feltétlenül válogathatják meg, hogy milyen munkát válasszanak. Így gyakran háttérbe szorulnak a munkával kapcsolatos elvárások, és előtérbe kerül a munkával szerezhető pénz összegének nagysága.

„Igen, szerintem az fontos, hogy olyan, olyan diákmunkám legyen, hogy ne azt, ne azt gondoljam, hogy már megint menni kell, meg nekem nincs kedvem, meg nem akarom, meg nem szeretem, hanem egy kellemes légkör, segítőkész emberek, megfelelő fizetés...ezek fontosak.”(D. 21 éves nő, vegyes)

Mindenképpen azt, hogy szeressem csinálni. Tehát a későbbiekben, diákmunkánál nem. Diákmunkánál csak a fontos, hogy biztonságos legyen az a munka végül is, és megfizessék a munkát. (Á. 21 éves nő, vegyes)

Az önkéntes munkánál és fizetett munkáknál is elengedhetetlen a jó kommunikációs készség. A fizetett munkánál ehhez társul még az önállóság, a megfelelő fizikai erőnlét, megfelelő állóképesség és teherbíró képesség is, és nem csak a fiúknál, de a lányoknál is. Főként a gyárakba dolgozó interjúalanyok számoltak be arról, hogy a legfontosabb az állóképesség, a kitartás, a monotonitás tűrése, hiszen 8 órán keresztül gép mellett állni igen megterhelő, akár nappali akár éjszakai műszakban.

„Hát jó kommunikációs készsége, az elengedhetetlen, alapszinten kellett tudnunk használni a számítógépes rendszert is, de ezt ugye megtanították, de nem ártott, hogyha tisztában voltunk a dolgokkal már előtte is.”(A. 22 éves férfi, fizikai)

„Hát állóképességre mindenképp, mert leülni nem lehetett, max. abban a 10-15 perces szünetekben és végül is ez is egy pozitív tapasztalat szerintem, hogy az állóképességem is javult.(D. 21 éves nő, vegyes)

„Annyi hogy bírjunk cipelni, szóval jó kondiban kellett lennünk, másra nagyon nem.”
(T. 22 éves férfi, fizikai)

Az fizetett munkát végző interjúalanyokra jellemző, hogy életük során nem egy, hanem esetenként több 3-4 helyen, más-más munkát végeztek. Ezek többsége nem kapcsolódott a tanulmányuk jellegéhez, azonban néhány esetben előfordult, hogy ha az elvégzendő feladat nem is kapcsolódott a tanult szakmához, de sikerült olyan munkát találniuk, ahol legalább abban a szférában tudtak elhelyezni, melyhez a tanulmányaik kapcsolódtak.

„A mostani tanulmányaimhoz ahhoz nem, de amiket régebben végeztem ahhoz mindenképpen. És érdekes volt és jó volt kipróbálni magam, mert ugye ezt elméletbe tanultam, de gyakorlatom nem igazán volt belőle.”(Á. 21 éves nő, vegyes)

„Semennyire. Tehát nem kapcsolódott egyáltalán a szakmámba, bár jó szociográfiákat lehetne írni, a gyári dolgozók munkahelyi életéről, de egyébként már szakmailag nem gondolom. Esetleg, ha munkának nevezzük a szakmai gyakorlatokat, vagy az önkéntességet, azok mindenképp.”(F. 21 éves nő, vegyes)

4.5.5. A fizetett munka költsége, haszna és megtérülése

A fizetett munkát végző interjúalanyok pozitív tapasztalatként említették, hogy a diákmunka kapcsán betekintheznek a valós munka világába. Megtapasztalhatták azt, hogy nem könnyű megteremteni a megélhetéshez szükséges pénzt, és hogy mekkora ára van a pénzszerzésnek. Megtanulták a munka során, hogy mi az igazi munka, és segítette őket abban, hogy a későbbiekben jobban beösszák, jobban megbecsüljék a pénzt. Megismerhettek egy munkahely tevékenységével, technológiájával, munkafolyamataival, és olyan készségeiket fejleszthették, amelyeket nem biztos, hogy hasznosítani fognak a szakmájukban, de az élet más területén még előnyükre válhat. Munkatapasztalatot szerezhhetnek, és a szorgalmukat a későbbiekben a munkaerőpiacra lépést követően, a munkaadók elismerhetik.

„ Nagyon jó érzés az, hogy saját magam erejéből értem el azt, hogy jobbak, jobbak a megélhetési körülményeim. Szóval ez nem azt jelenti, hogy két kézzel szórom a pénzt. Viszont most már megengedhetek magamnak olyan dolgokat, amiket eddig nem. És pozitívum még az, hogy tényleg minden forint, amiért megdolgozok, azért tényleg keményen megdolgozok, és megbecsülöm.” (Sz. 21 éves nő, fizikai)

„ Végül is az is pozitív, hogy bemész a gyárba és látod, hogy folyik ott a munka, hogy dolgoznak ott az emberek, ugye ezt hétköznapi ember nem sűrűn teheti meg, ugye aki nem ott dolgozik, mert szigorú beléptetési rendszerek vannak.” (A. 22 éves férfi, fizikai.)

A hallgatók gyakran éreztek negatív megkülönböztetést a munkaadótól és a munkatársaktól. Sokszor úgy érezték, lenézik őket azért, mert diákmunkások, és olyan munkát végeztek

velük, amit egy felnőtt, állandó alkalmazottal nem végeztek volna el, illetve a beszédstílusukkal is éreztették velük alsóbbrendűségüket. Gyakran több, nehezebb feladatot kellett ellátniuk, mint egy állandó alkalmazottnak.

„...itt éreztem, hogy az ottani dolgozók, azok nem megfelelően bánnak a diákokkal. Szerintem nagyon lenézik őket... Lehet azért a korkülönbség miatt is, vagy azt hiszik, nem vesszük komolyan, hanem csak idejöttünk és akkor tök mindegy, hogy hogy van megcsinálva a dolog. Lényeg hogy mi kapunk fizetést lehet, hogy ezt is hiszik. Vagy esetleg olyat is hallottam, hogy, hogy a diákoknak magasabb az órabér.” (D. 21 éves nő, vegyes)

„Hát, az emberekkel nem úgy beszélnek, ahogy elvárja, de ezt meg kell szokni, mert az ilyen helyeken nem azt nézik, hogy kit hogy, kinek hogy kedveskedjenek, hogy szólítsák meg, hanem itt idegesek ugye a főnök és esetleg úgy beszélnek, ahogy te azt nem szeretnéd”. (A. 22 éves férfi, fizikai.)

„És hát igen, megjelent az a tipikus eset, hogy a dolgozók elvégzetik a piszkos munkát a diákokkal és mikor már lejárt a munkaidőm, még akkor is ott kellett maradnom takarítani, ami nem az én feladatom lett volna, hanem a következő műszaké, ami rendes dolgozókból állt.”(F. 21 éves nő, vegyes)

A hallgatók tisztában vannak azzal, hogy diákokat általában milyen összegű órabérrel foglalkoztatnak, így nincsenek irracionális elvárásaik a fizetés összegével kapcsolatban. Általában elégedettek az órabérrel, hisz minden diákszövetkezet által közvetített munkahelyen ugyanazok a bérek érvényesek, hiszen összegét a diákszövetkezet határozza meg és nem a munkahely. A hangsúly azonban azon van, hogy ugyanazért az órabérért a diák milyen munkát végez. Hiszen pl. a gyári munkánk belül is, a munka jellege tekintetében vannak eltérések. Azt, hogy épp az adott napon milyen munkát fog végezni a gyárban a hallgató, nem tudhatja előre, csak a műszak megkezdése előtt osztják ki a feladatokat a munkaadók. Ha a diáknak „szerencséje” van, kaphat könnyebb fizikai munkát is pl. matrica ragasztás, de 8 órán keresztül végezhet nehéz fizikai munkát is pl. rakodása. Az átlagos kereset a ledolgozott órák számától függ, így a havi bevétel összege a diákoknál eltérő. Általában heti 1-2 munkavállalás során ez az összeg 25-30 000 Ft-ra tehető.

„Ha elégedett voltam, ha nem, sok mindent nem tehettem ellene, akkor hívtak, amikor ugye a hétvégés műszak és az éjszakai műszak az több volt, de ha oda nem hívtak, akkor kevesebbet kaptam ugyanazért a munkáért, amit este vagy hétvégén végeztem. De nem kerestem vele degeszre magam. A nem bejelentett munkával viszont, sokkal többet kerestem.”(F. 21 éves, nő vegyes)

„Hát ezzel az összeggel szerintem nehéz elégedettnek lenni, mert a teljesített munka nem volt arányban szerintem ezzel az összeggel. Míg más részlegen dolgozók, esetleg kevesebb munkával a többszörösét kereshették, de ugye egy diáknak nem nagyon van választási lehetősége. Ha dolgozni szeretne, akkor úgyis elmegy dolgozni, ha meg nem akkor magának tesz rosszat, mert helyette úgyis fog menni más, és a gyárnak mindegy hogy melyik diák megy.”(A. 22 éves férfi, fizikai)

„...változó volt, mert attól függ, hogy mennyit mentem nyilván, de általában egy olyan 25-30 000 Ft volt.”(D. 21 éves nő, vegyes)

4.5.6. Az önkéntes vagy fizetett munka választása

A hallgatókat megkérdeztem arról is, hogy vállalnának-e más típusú munkát. Az önkéntes munkát végzőket a fizetett diákmunka, a fizetett munkát végzőket pedig az önkéntes munkavállalás hajlandóságáról kérdeztem.

Az önkéntesek munkát végzők úgy vélik, a fizetett munka legfőbb előnye az, hogy az elvégzett munkát pénz formájában honorálják, és ha kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez, itt is lehetőség nyílik szakmai tapasztalatszerzésre, és kapcsolati háló bővítésére.

„A fizetett diákmunka előnyei mindenképpen az, hogy fizetett, meg az, hogy amit dolgozol, azért mindenképp jutalmat kapsz, meg nem olyan kötetlen. Mert persze szabályokhoz vagy állítva hogy most ennyi meg ennyire kell idejönnöd, egy ilyen x időre kell menned, és x időre végzel, de viszont ezért kapsz pénzt is, ami pozitív.”(B. 21 éves nő, önkéntes)

Az önkéntesek, a fizetett diákmunka hátrányának tekintik, hogy a diák nem feltétlenül válogathatja meg azt a munkát, amit végezni szeretne. A munkakínálat szűkös, legtöbbször csak fizikai munkákat ajánlanak a diákoknak. Szakmai gyakorlatra ezek a munkák által nem

tudnak szert tenni. A pénzszerzés a fő motiváló erő, így háttérbe szorulnak a munkahellyel kapcsolatos igények, elvárások és az, hogy időt és energiát fordítson a megfelelő munka megtalálására.

„...nagyon sokszor nézegetem a hirdetéseket, és nagyon alja munkákat adnak a diákoknak, ám nem feltétlen olyan munkát tudnak vállalni, ami esetleg a későbbi szakmai tapasztalataikhoz kötődnek, és ezáltal, ha megkérdezik tőlük, hogy van-e munkatapasztalatuk, akkor azt mondják, hogy nincs, mivel nem kötődik a tanulmányaikhoz. Illetve olyan munkákat adnak nekik, amit nem biztos, hogy a munkaadó elvégezne.” (P. 21 éves nő, önkéntes)

Az önkéntes munkát végzők, ha fizetett munkaválasztásról lenne szó, könnyű fizikai vagy szellemi munkát végeznének.

„Hát irodai típusú munka, illetve esetleg könyvtárban vagy ilyen különböző helyeken vagy gyerekekkel kapcsolat munkát vállalnék még szívesen.” (P. 21 éves nő, önkéntes)

A fizetett diákmunkát végzők leggyakrabban az önkéntes munka előnyeinek az új típusú önkéntesség jellemzőit említették tehát a szakmai tapasztalatszerzést, kapcsolati háló bővítést és az önéletrajzba megjeleníthető munkavégzést. Az az interjúalany, aki kevésbé tájékozott az önkéntes munka típusaiban viszont a hagyományos önkéntesség jellemzőit, a másokon való önzetlen segítséget emelte ki.

„Hát, hogyha olyan önkéntességet végeznek, ami az érdeklődési körükhöz tartozik, esetleg a szakmai előmenetelükbe lehet segítségükre, új embereket ismernek meg, kapcsolatrendszerüket tudják fejleszteni, illetve az egy nagyon nagy pozitívum, hogyha valaki elmondhatja magáról hogy önkénteskedett valamikor.” (A. 22 éves férfi, fizikai)

„...az önkéntes, aki önkéntes munkát végez jó érzéssel tölti el az, hogy önkéntesen segíthet másoknak, önkéntesen végez valamit.” (Sz. 21 éves nő, fizikai)

A fizetett diákmunkát végzők, az önkéntes munka legfőbb hátrányának tekintették azt, hogy az önkéntes munkát végző személy nem kap pénzt a munkájáért.

„Hát a legfontosabb hátránya szerintem az, hogy nem kapnak érte fizetést az önkéntesek, de hát ők ezt tudják jól, és nem is azért csinálják, akik ilyeneket vállalnak.”(A. 22 éves férfi, fizikai)

A fizetett munkát végzők olyan önkéntes munkát végeznének, amely nem fizikai, inkább szellemi munka. Nem érznek erős motivációt a kipróbálása iránt, és nem huzamosabb időre köteleznék le magukat, csak a kipróbálás erejéig végzenének önkéntes munkát.

„Hát ez attól függ, hogy milyen munkáról lenne szó. De ha olyan, ami megfelelne, nem huzamosabb ideig, nem nagy mennyiségben, de egyszer-kétszer vállalnék.”(A. 22 éves férfi, fizikai)

„Hát leginkább, ha önkéntes lennék, akkor nem fizikai munkát végeznék, de olyat, ami gyerekekhez kapcsolódik.” (Sz. 21 éves nő, fizikai)

4.7. Jövőtervek

A jövőtervek tekintetében, nem lehet különbséget tenni a célok és a között, hogy az interjúalany milyen típusú munkát végzett. A hallgatók főbb céljai a tapasztalatszerzés, kapcsolati és kulturális tőke bővítése, hogy munkaerőpiacra lépésüket követően ez előnyt jelentsen számukra. Az önkéntes hallgatók általában tovább szeretnék folytatni önkénteskedésüket, mert ezt jó befektetésnek tartják ahhoz, hogy a későbbiekben kapcsolati rendszert tudjanak kiépíteni. A fizetett diákmunkát végzők pedig, míg diákok, folytatják a munkavégzést, ahogy idejük engedi, hisz diákmunkásként nem kell fizetésükből adózniuk, ami motivációt jelent számukra ahhoz, hogy míg alkalmuk van rá, diákként is dolgozzanak.

„Szerintem azt tudom tenni, amit próbálok is, ezt nem tudatosan, hanem bennem ez egy kényszer, hogy tágítsam a látóköröm, hogy olvassak, tapasztaljak, beszélgessek emberekkel, ismerjem ezt, ismerjem azt. Egyfajta kulturális tőkét és társadalmi tőkét fejleszteni, nekem ez a fő cél.” (F 21 éves nő vegyes)

„Hát igyekszek önkénteskedni minél többet, és új emberekkel megismerkedni és egyáltalán körvonalazódjon az, hogy mit is szeretnék csinálni, illetve velük

beszélgetni arról, hogy milyen lehetőségeim vannak a jövővel kapcsolatban” (P 21 éves nő önkéntes)

„Egy jó önéletrajz az nagyon fontos szerintem. Ha oda kerül a sor, hogy a szakmámmal kapcsolatban, kapcsolatosan kerülök állásinterjúba, akkor mindenképp megpróbálom a maximumot kihozni magamból. Minél jobb benyomást kelteni a munkaadóra és próbálok minél több embert megismerni ahhoz, hogy az életben sikeres lehessenek a szakmámban is.”(Sz. 21 éves nő fizikai)

5. Befejezés

Tanulmányom során azt a célt tűztem ki, hogy bemutatom a munkaerő-piacra való belépés lehetséges módjait felsőfokú tanulmányok folytatása mellett, és feltételeztem, hogy ez valamilyen formában megtérül a munkában résztvevők számára. Három-féle munkaformát vizsgállok: a szakmai gyakorlatot, az önkéntes munkavégzést és a fizetett diákmunka végzést. Bármelyiket is választja az egyén, ha összefügg tanulmányai jellegével ugródeszkát jelent a munkaerő-piacra való belépéshez, sikeres karrierje kiépítéséhez. A megszerzett tapasztalatot, készségeket, képességeket a munkába állás után kamatoztatni tudja. Gyakorlati tudást szerezhet, kiépítheti személyes kapcsolati hálóját, megtanul alkalmazkodni mind a munkáltatók elvárásaihoz, mind a munkatársakkal való közös munkához. Mindez azért fontos, mert nehéz egy frissdiplomás fiatalnak megfelelnie a munkaadók követelményeinek, és sok kritériumnak kell megfelelniük. A tanulmányok alatt végzett bármiféle munkavégzés, akár önkéntes, akár fizetett munka, segíti az egyént abban, hogy mire befejezi tanulmányait, rendelkezzen azokkal a kompetenciákkal, amelyek elvárásként jelennek meg a munkáltatók felől.

Kutatásomban kvalitatív, félig strukturált interjúk módszert használtam, kutatásom alanyai a Debreceni Egyetem önkéntes munkát és fizetett munkát végző hallgatói voltak. Interjúk kutatásomban elsőként összehasonlítottam a fizetett és önkéntes munkát végző hallgatók társadalmi háttérét, különös tekintettel az anyagi és kulturális tőkéikre. Vizsgáltam a szakmai gyakorlat hasznosulását, és azt hogy a diákok álláspontja szerint az mennyiben segíti a munkaerő-piaci elhelyezkedést. Vizsgálom az önkéntes munka, majd a fizetett diákmunka munkamotivációit, majd a munka költségét, hasznát és megtérülését. Kitértem a munkakeresés lehetséges módjaira, végül a hallgatók jövőterveire, céljaira voltam kíváncsi.

Az interjúk alapján beigazolódott, hogy míg a jobb anyagi háttérűek, akiknek egyben a kulturális fogyasztásuk is nagyobb, önkéntes munkát végeznek, a hátrányosabb helyzetűek a fizetett diákmunkát választják. A munka motiváció tekintetében, a fizetett munkát legfőképp a pénzszerzés miatt választják a hallgatók, míg az önkéntes munkát a kapcsolati tőke bővítése, a szakmai gyakorlat illetve tapasztalatszerzés miatt választják.

Az önkéntes munkát végzőket elsősorban az önéletrajzba való beírhatóság motiválja. Interjúalanyaim között megjelenik, az újfajta önkéntesség egyik új típusa, miszerint az önkéntes munkát, a szakmai gyakorlat korábbi helyszínén végzik, és jó esetben itt is helyezkednek el. Kutatásomban kimutattam, hogy a szakmai gyakorlat önmagában is nagyban

segíti az a későbbi munkaerő-piaci elhelyezkedést, hisz ha a gyakorlati helyen sikerül kapcsolati tőkéjüket bővíteni, az a későbbiekben előnyükre fog válni, és esélyük van arra, hogy a munkaerőpiacra lépést követően, az adott intézmény alkalmazza őket.

Kijelenthető, hogy napjainkban a munkaerő-piaci helyzetre való tekintettel szükségyszerű a tanulmányok folytatása mellett párhuzamosan szakmai tapasztalatot szerezni. Az elkészített interjúimban az elhangzottak alapján, arra a megállapodásra jutottam, hogy ennek leghatékonyabb módja az új típusú önkéntes munkavégzés, hiszen az a legtöbb esetben kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez, szemben a fizetett munkával. Az önkéntes munkavégzés megtérülése nem azonnal érzékelhető, a megszerzett kulturális tőke és a kialakított kapcsolatok a jövőben, anyagi formában is megtérülhetnek, és nagyban segíthetik az elhelyezkedést és munkaerő-piaci integrációt.

A diák és az önkéntes munka a hallgatók munkára való szocializációját is erősítik, olyan tudásokra tesznek szert, amivel a munkaerőpiacon hasznosulhatnak és a figyelemfelkeltés ezekre a munkaformákra segíthet abban is, hogy a felsőoktatás jobban illeszkedjen a munkaerő-piaci igényekhez és ennek segítségével a diákok hatékonyan helyezkedjenek el.

A diákokban tudatosítani kell, ezen munkaformák jelentőségét, és fontosnak tartom hogy az oktatók körében is tudatosuljon ennek fontossága. Fontos az is, hogy a különböző képzések felkészüljenek a diákok munkaerő-piacra való integrációjára és különböző munkalehetőségeket, szervezett formában ajánljanak a diákoknak (pl. karrierirodát működtessenek).

Felhasznált irodalom:

- Czike Klára – Szabóné Ivánu Zsuzsanna (2010): *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest
- Dr. Kiss István – Répáczky Rita (2012): *Új készségek és munkahelyek: a kompetencia megközelítésére épülő szolgáltatások szerepe a foglalkoztathatóság javításában*. Munkaerőpiac-orientált felsőoktatás. Ötletek, bevált gyakorlatok az „Új készségek és munkahelyek” nevű európai kezdeményezéshez. Tempus Közalapítvány, Budapest
- Ehrenberg, R. Smith (2003): *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem Kiadó, Budapest
- Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debrecen Egyetemi Kiadó, Debrecen,
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011a): Az önkéntesség Európai Éve – Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. *Debreceni Szemle* I. rész XIX. évfolyam, 4. szám 360-368.
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011) b: Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és Közösség* IV. folyam II. évfolyam 1. szám 35-48
- Fényes Hajnalka – Lipcsei László – Szeder Dóra Valéria (2012): *Önkéntesség a Debreceni Egyetem hallgatói táborában*. In: Dusa Ágnes, Kovács Klára, Márkus Zsuzsanna, Nyüsti Szilvia, Sörös Anett (szerk.): Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok II. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 99-120
- Forgó Melinda – Czakó Andrea – Lévai Róbert (2009): Frissdiplomásokkal szemben támasztott munkaadó elvárások. *Felsőoktatási Műhely* 2009/3. 75-86
- Galasi Péter (2002a): Fiatal diplomások életpálya vizsgálata. In: Kolosi Tamás, Tóth István, Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport* 2002 245-255
- Galasi Péter (2002b): Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio* 2002/2. 227-236.
- Kertesi Gábor - Köllő János (2006a): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle* 2006/március 201-225
- Kertesi Gábor - Köllő János (2006b): Diplomások keresete 1992-2005 In: Fazekas Károly, Kézdi Gábor (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör* 2006 MTA Közgazdaságtudományi Intézet Bp. 80-87.

- Mátyási Sándor – Dr. Haskó Katalin – Buzási Zoltán – Selymeci Viktor (2007): Iskola melletti munkatapasztalat – szerzés: kényszer vagy lehetőség I. In. *Munkaügyi Szemle* 2007/1. 23-28
- Mátyási Sándor – Dr. Haskó Katalin – Buzási Zoltán – Selymeci Viktor (2007): Iskola melletti munkatapasztalat – szerzés: kényszer vagy lehetőség II. In. *Munkaügyi Szemle* 2007/2 26-30
- Nagy Gábor Dániel – Szűcs Norbert (2009): Diákmunka – Biztos út a munkaerőpiacra?! In. Jancsák Csaba (szerk.): *Fiatalok a Kárpát - medencében. Mozaikok az ifjúság világáról*. Belvedere Kiadó, Szeged 150-175
- Pierre Bourdieu (1986): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke In. Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták*. Budapest, Aula Kiadó Kft. 155-177
- Polónyi István – Timár János (2004): Munkaerőpiac és oktatáspolitikai Magyarország a rendszerváltás után. Van-e élet a munkagazdaságtani főáramon kívül? In. *Közgazdasági Szemle*, LI. évf., november 1065-1072
- Polyacskó Orsolya (2009): Felsőoktatásból a munkaerőpiacra. Diplomás pályakövetés 2. Budapest, *Educatio* 2009/július 27-37
- Theodore. W. Schultz (1998): Beruházás az emberi tőkébe In: Lengyel György - Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták, a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest, Aula Kiadó 45-70
- Varga Júlia (1998): *Oktatás – Gazdaságtan*. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest

Melléklet:

1. táblázat: Az interjúalanyok bemutatása

	Kor	Nem	Anya iskolai végzettsége	Apa iskolai végzettsége	Fő tevékenység	Kapcs.-e a tan. jell.?	Szak
1.	21	Nő	Diploma	Érettségi	önkéntes	igen	lengyel
2.	21	Nő	érettségi+OKJ	diploma+OKJ	önkéntes	igen	szociológia
3.	21	Nő	Diploma	Érettségi	önkéntes	nem	igazgatásszervező
4.	21	Nő	Érettségi	Szakiskola	fizetett munka	nem	szociológia
5.	22	férfi	Szakiskola	Szakiskola	fizetett munka	nem	villamosmérnök
6.	22	férfi	Érettségi	Érettségi	fizetett munka	nem	építőmérnök
7.	22	Nő	Diploma	Szakiskola	vegyes	igen/nem	szociológia
8.	21	Nő	Érettségi	Technikum	vegyes	igen/nem	szociológia
9.	21	Nő	Érettségi	Diploma	vegyes	igen/nem	szociológia
10.	21	Nő	Érettségi	Érettségi	vegyes	igen/igen	szociálpedagógia

Interjúvázlat:

Családi háttér

- **Mesélj a gyermekkorodról!**

Mikor és hol születted?

Mesélj szüleidről (iskolai végzettség, foglalkozás munkanélküliség stb.)

Szüeid mivel töltik szabadidejüket? (olvasnak könyvet? milyen gyakran? milyen témájút?)

Milyen gyakran fordult elő, hogy szüleiddel színházba, múzeumba, kulturális rendezvényekre látogattatok el?

- **Iskolás évek!**

Mesélj az általános iskolás éveidről!

Hova jártál középiskolába? Miért oda jelentkeztél?

Önszántadból választottad azt az intézményt vagy szüeid elvárásainak akartál megfelelni? Milyen volt az iskolai teljesítményed?

- **Mesélj az egyetemi életedről!**

Milyen karra, szakra jársz? BA MA, hányad éves vagy?

Milyenek a tanulmányi eredményeid?

Hová vagy bejelentve állandóra? Hol laksz a tanévben?

Anyagilag mit jelent neked ez? (kollégium, albérleti, utazási költség)

Milyen gyakran jársz haza?

Miért olyan ritkán/gyakran?

Mivel töltöd szabadidődet?

Mennyire fontos számodra a szabadidő hasznos eltöltése?

Anyagi helyzet

- **kiadások**

Melyek, a legfontosabb kiadásaid havonta?

Ez az összeg, kb. mennyit jelent havonta?

- **bevételek**

Szerinted, egy felsőoktatásban tanuló diák honnan teremtheti elő a megélhetéshez szükséges anyagi forrást? Te honnan teremted elő?

Milyen bevételeid vannak? Honnan származik a bevételeid nagy rész?

Mennyire számíthatsz a szülők anyagi támogatására?

Szülőkön kívül támogatja-e valaki anyagilag a továbbtanulásod? (pl. nagyszülők)

Milyen ösztöndíjban részesülsz? (szociális, tanulmányi stb.)

Ha pénzszűkében vagy, kihez fordulhatsz segítségért?

Mit gondolsz a diákhitelről? Te vettél fel diákhitelt? Ha igen/nem miért?

Munkatapasztalat

- **szakmai gyakorlat**

Bizonyára végeztél tanulmányaid során szakmai gyakorlatot! Mesélg róla!

Mesélg a munkád kereteiről! (hol? mettől-meddig tartott?)

Mesélg a munkahelyről! (nagyobb vagy kisebb vállalat, szervezet? állami vagy magántulajdon? mivel foglalkozott?)

Milyen feladatokat végeztél?

Szerinted a kötelező szakmai gyakorlat mennyiben segíti a későbbi munkaerő-piaci elhelyezkedést? Vannak-e saját tapasztalataid? Mennyire elképzelhető, hogy a későbbiekben ott dolgozz ahol a szakmai gyakorlatodat töltötted? Szeretnél-e, van-e lehetőség?

- **önkéntes/diákmunka**

Szerinted, mi a különbség az önkéntes munka és a fizetett diákmunka között?

Melyiket végezted a kettő közül?

Mesélg a munkád kereteiről! (hol? mettől-meddig dolgoztál? alkalmi vagy rendszeres? heti hány órát?)

Mesélg a munkahelyről! (nagyobb vagy kisebb vállalat, szervezet? állami vagy magántulajdon? mivel foglalkozott?)

Milyen feladatokat végeztél ott?

Információ

Diákmunkás

Hogyan találtad meg a munkát? Kikre számíthatsz a diákmunka keresésnél?

Tagja vagy diákszövetkezetnek?

Melyek voltak a szövetkezetbe lépés feltételei?

Egyedül vagy csoportosan jelentkezted

Önkéntes

Hogyan találtad meg a munkát? Kikre számíthatsz az önkéntes munkakeresésnél?

Egyedül vagy csoportosan jelentkezted az adott helyre?

Mi a véleményed az önkéntességgel

az adott helyre?

Előfordult esetleg, hogy problémád támadt a munkával kapcsolatban és a szövetkezethez kellett fordulnod?

Hogyan tudtak segíteni a problémádon?

Milyen pozitív tapasztalataid vannak a diákszövetkezettel kapcsolatban?

Milyen negatív tapasztalataid vannak a diákszövetkezettel kapcsolatban?

kapcsolatos információáramlásról?

Előfordult esetleg, hogy problémád támadt a munkával kapcsolatban?

Ha igen, akkor kihez tudtál fordulni segítségért?

Hogyan tudtak segíteni a problémádon?

Motiváció

Diákmunkás

Mi motiválja a hallgatókat a diákmunka végzésre?

Mit tartasz fontosnak egy munkával kapcsolatban? (külső belső megtérülés? önkiteljesítés? fizetés? barátok szerzése? kapcsolati tőke bővítése? kulturális tőke bővítése?)

Melyek a diákmunka előnyei?

Melyek a diákmunka hátrányai?

Milyen készségekre volt szükség az általad végzett munkához?

Mennyire kapcsolódott az általad végzett munka a tanulmányaid jellegéhez?

Mennyiben segítette a szakmai továbbfejlesztésed az általad végzett munka?

Beírod majd a diákmunka-végzésed az önéletrajzodba?

Mit gondolsz, mennyire értékelnék pozitívként a munkaadók az

Önkéntes

Hogy gondolod, a felsőoktatásban tanuló diákokra mennyire jellemző hogy önkéntes munkát vállalnak?

Mi motiválja a hallgatókat az önkéntes munkavégzésre? (rég és új típusú külön)

Mit tartasz fontosnak egy munkával kapcsolatban? (külső belső megtérülés? önkiteljesítés? fizetés? barátok szerzése? kapcsolati tőke bővítése? kulturális tőke bővítése?)

Melyek az önkéntes munka előnyei?

Melyek az önkéntes munka hátrányai?

Milyen készségekre volt szükség az általad végzett munkához?

Mennyire kapcsolódott az általad végzett munka a tanulmányaid jellegéhez?

Mennyiben segítette a szakmai továbbfejlesztésed az általad végzett önkéntes munka?

önéletrajzodban megjelenő végzett diákmunkát?

Mit gondolsz, mennyire értékelnék pozitívként a munkaadók az önéletrajzodban megjelenő végzett önkéntes munkát?

Általános

Diákmunkás

Éreztél negatív megkülönböztetést abból adódóan, hogy nem állandó alkalmazott, hanem diákmunkás vagy? (esetleg több munkát kellett végezni, más volt a munka jellege, testi alkatodnak nem volt megfelelő)

A munkaadó biztosította-e a kötelezően előírt feltételeket? (pontos munkaidő, szünetek, munkaruha biztosítása)

Mi alapján kaptad a fizetésed? (órabér, teljesítmény alapján, napi/havi meghatározott összeg)

Elégedett voltál a fizetés összegével?

Ha nem miért?

Ez a bevétel havonta milyen összeget jelentett?

A munka által szerzett pénzt mire költöd? (önmagadra, tanulásra, szülők segítésére)

Összességében hogyan éreztél magad?

Ilyennek képzelted el?

Hogyan tudtad összeegyeztetni a tanulmányaiddal?

Mesélj, milyen pozitív tapasztalatokat

Önkéntes

Hogyan éreztél magad? Ilyennek képzelted el az önkéntes munkát?

Hogyan tudtad összeegyeztetni a tanulmányaiddal?

Mesélj, milyen pozitív tapasztalatokat szereztél az önkéntes munka során?

Mesélj, milyen negatív tapasztalatokat szereztél az önkéntes munka során?

Milyen formában térül meg neked az önkéntesség?

szereztél a munka során?
Mesélj, milyen negatív tapasztalatokat
szereztél a munka során?

Más típusú munkaválasztás

Diákmunkás

Mi a véleményed az önkéntes munkáról?
Mi motiválhat valakit az önkéntes munkavégzésre?
Te vállalnál-e önkéntes munkát?
Ha igen, milyen típusú tevékenység érdekel? Ha nem, miért nem?
Mit gondolsz, melyek az önkéntes munka előnyei a fizetett diákmunkához képest?
Melyek az önkéntes munka hátrányai a fizetett diákmunkához képest?
Szerinted milyen hasznot remélnek az önkéntesek a tevékenységükből kifolyólag?

Önkéntes

Mi a véleményed a fizetett diákmunkáról?
Mi motiválhat valakit a diák munkavégzésre?
Te vállalnál-e diákmunkát?
Ha igen, milyen típusú munka érdekel?
Ha nem, miért nem?
Mit gondolsz, melyek a fizetett diákmunka előnyei az önkéntes munkához képest?
Melyek a fizetett diákmunka hátrányai az önkéntes munkához képest?
Szerinted az anyagi hasznon túl, miért vállalnak diákmunkát a hallgatók?
Mit gondolsz, a diákmunkát végzőket mennyire fizetik jól?

Jövőkép

Mit gondolsz a diploma értékéről?
Mit teszel a sikeresebb elhelyezkedés érdekében?
A diákmunka/önkéntesség/szakmai gyakorlat mennyiben segít az elhelyezkedésben?
Mennyire maradtak meg az ott kötött ismeretségek? Mennyire tartod azokkal a kapcsolatot, akikkel együtt dolgoztál?
Meddig tervezed az önkéntes/diákmunka végzést?
Milyen ideális munkát képzelsz el magadnak a jövőben?