

AZ EMBERI ERŐFORRÁS KIMERÍTÉSE

A túlóra jelensége a szellemi
munkakörben dolgozók körében

Tartalom

BEVEZETÉS: TÉMAKIJELÖLÉS, HIPOTÉZISEK.....	3
A MUNKA TÖRTÉNETE A TÚLÓRA KIALAKULÁSÁNAK A TÜKRÉBEN	5
A munka fogalmának strukturálódása	5
A munka szabályozása – a jogszabályi háttér	8
A „munka – idő –érték” viszonyrendszer	10
AZ EMBER, MINT TÉNYEZŐ	12
Az emberi erőforrás sajátos jellege.....	12
A humán tőke gondolat negatív aspektusai	13
Ember, mint érték	14
A MUNKA HOZOMÁNYA- JÁRULÉKOS KÖVETKEZMÉNYEK	15
Munkakényszer - kiszolgáltatottság	15
Ösztönzési rendszer – javadalmazás.....	17
KÉRDŐÍV KIÉRTÉKEELÉSE.....	18
Demográfiai adatok	19
A törvény ismerete.....	21
Szabadidővel kapcsolatos információk	24
Munkával kapcsolatos információk.....	26
Munka vs. szabadidő	27
Vélemények, ötletek	31
MEGOLDÁSI JAVASLATOK	37
ÖSSZEGZÉS.....	38
IRODALOMJEGYZÉK.....	41
MELLÉKLET	44

BEVEZETÉS: TÉMAKIJELÖLÉS, HIPOTÉZISEK

Tapasztalataim szerint az emberek többsége sokkal több időt szentel a munkájának, mint amennyit a munkaszerződésében foglaltak szerint kellene. Ez az a jelenség, amit szeretnék vizsgálni. Mitől más a szellemi munka, mint a fizikai munka? Hogyan alakult ki a munka és az ember, a kiszolgáltatottság és a szabályozás viszonya? Miért van az, hogy az emberről, mint erőforrásról beszélünk a 21. században? A törvényben foglalt szabályozás és a valóság között milyen kapcsolat áll fenn? Mit gondolnak az emberek a munkáról, a munkaidőről és mi az a feltétel, ami a legjobban motiválja őket ezekben a dolgokban?

A munka egyidős az emberiséggel - mi sem bizonyítja jobban a munka jelentőségét a történelemben. Kezdetben alapvetően csak a fiziológiai szükségleteket kielégítését szolgálta, ugyanakkor idővel ez kinőtte magát és már nem maga a munka vált fontossá, hanem a munka szervezése, illetve ezzel kapcsolatban az emberek által megtermelt haszon. A 20-21. század paradoxona, hogy a munka egy olyan szféra területére tolódott át, ahol az ember, mint érző lény, mint szabad akarat (tisztelet a kivételnek) már nem fontos tényező. Nem véletlen, hogy az önmegvalósítás, valamint a boldogság keresése ennyire fontos szerepet játszik ma az emberek életében.

De miért éppen a szellemi munkakörben dolgozókat vizsgálom? Úgy gondoltam, hogy a fizikai munka sokkal jobban ellenőrizhető, hiszen ez a legtöbb esetben egy adott környezeti feltételhez van kötve, például egy gépre vagy egy speciális eszközre stb., míg a szellemi munka kötetlenebb ennél, egy számítógép, egy könyv vagy akármilyen más hordozható információforrás segítségével akár otthonról is végezhető és itt a hordozható szón van a hangsúly. Úgy gondolom, hogy a legnagyobb különbség a két szféra között, hogy a fizikai munkás a tárgyi feltételekhez van kötve, sokkal inkább a „gépmember” kategória szimbólumával azonosítható, még a szellemi munkakörben dolgozóknak elsősorban az intelligenciája a meghatározó. Ők inkább, mint információs forrás vannak jelen, egyfajta közvetítőként, tehát míg az elsőben a gép a feltétel, a másodikban az ember. Pont ez az, ami miatt a munkaidő mérésének a két külön szektorban különböznie kellene, hiszen az egyik egy időben mérhető cselekvési folyamat, a másiknak pedig egy olyan haszna van, ami racionális érték, az időben való mérésének nincs funkciója.

Éppen azért vizsgálom ebben a szektorban a túlóra jelenségét, s egyúttal a munkához és a munkaidő strukturáltságához való viszonyt, mert fel szeretném mérni ennek a szektornak az általános tendenciáit oly módon, hogy az egyének saját tapasztalatait veszem figyelembe,

ugyanakkor a jogi és a történelmi háttér is fontos, hiszen a mai helyzetet a történelem eddigi változásainak a viszonyrendszerében, a változások tükrében tud igazán megmutatkozni.

Ezzel kapcsolatban felmerült bennem néhány hipotézis:

H1: a szellemi munkakörben dolgozók körében a túlóra általános jelenség

H2: a munkaidő alapú fizetés nem reális a szellemi szektorban, mert a teljesítménynek nem a munkaidő a függvénye

H3: általánosan jellemző, hogy az ember elégedetlen a munkájával, mert úgy gondolja, hogy az sokkal inkább kényszer, mint az önérvényesítés, az önkifejezés egy lehetősége

A MUNKA TÖRTÉNETE A TÚLÓRA KIALAKULÁSÁNAK A TÜKRÉBEN

Az általam választott téma az emberi erőforrás kimerítése, melyet a szellemi munkakörben dolgozók túlórával kapcsolatos tapasztalatai alapján szeretnék kifejtetni. Ehhez szükségesnek tartom, hogy néhány, ezzel kapcsolatba hozható fogalmat tisztázzak (jelentést, kialakulásának történetét, a jogszabályi háttérrel, illetve a referenciáit).

A túlóra egy új keletű jelenség, a munkaidő rögzítésének a származéka, amely a történelem folyamán korábban, ebben a kontextusban, nem volt használatos. Jelentése összefügg a munka és a munkaidő fogalmainak a jelentésével is, hiszen a túlóra jelentése szerint a rendes munkaidőn túl végzett munkát.

A fogalmaknak így módon történő szimbiózisa miatt a túlóra fogalmat viszonylag egy tág kontextusból kiindulva, a munka és az ember, a munka és az idő kialakulása mentén vázolom fel, majd csak ezután szeretnék rátérni a túlóra fogalmára, melyhez elengedhetetlen a jogszabályi háttér kialakulásának a történetét áttekinteni.

A munka fogalmának strukturálódása

A munka fogalma elválaszthatatlan az emberiség történetétől. Annak ellenére, hogy maga a munka minden történelmi helyzetben más-más jelentéssel bírt, s ennek megfelelően más-más konnotációk társultak hozzá, alapvetően mindig a szükségletek kielégítését szolgálta közvetlen vagy közvetett módon. A különböző szerzők más-más módon próbálták csoportosítani a munka történetének a fejlődését,¹ erre támaszkodva én is megpróbálok felvázolni egy olyan rendszert, amely által a fogalom jelentésének a változásai nyomon követhetők.

1. munka = szükséglet

A munka kezdetben kizárólag az alapvető szükségletek kielégítését szolgálta. Az őskorban a munka még az önellátást jelentette,² általában egy szűk családi körben. A munka megosztása a tevékenységi területek és nemek mentén szerveződött, például a férfiak dolga volt a halászat, vadászat, a nőké pedig a gyűjtögetés és a földművelés. Már ebben az időszakban is jól

¹ Itt fontos kiemelni, hogy ezek a szerzők mindig egy fejlődéstörténet keretében tárgyalják a munka történetét. Fejlődés fogalmáról hiba lenne beszélni, ez a történészek legnagyobb csapdája, amikor kizárólag a saját nézőpontjukhoz ragaszkodva képesek leírni a történelmi folyamatokat. Én inkább a változások történeteként fogalmaznám meg ezt, melyben egyértelműen az adott kor kulturális, társadalmi és politikai vonatkozásai a befolyásolóak, s nem pedig a civilizációhoz való viszonyuk (szerintem maga a civilizáció fogalma is kérdéses)

² A munka története és a fenntartható munkavégzés,

http://reszvetelidemokracia.blog.hu/2010/05/02/a_munka_tortenete_es_a_fenntarthato_munkavegzes

megmutatkozik a munka társas jellege. Ez elsősorban azt jelenti, hogy már a kezdeti időszakban is az erőviszonyok mentén, vagyis a hatékonyság érdekében történt minden munkamegosztással kapcsolatos szervezés.

2. *munka = robot*

Az ókorban megváltozott a munka felfogása. Itt a munkamegosztásnak már nem a társas, hanem a társadalmi megosztottsága jelenik meg. A munka negatív felhangot kap,³ s elsősorban a rabszolgák és szolgák által végzett, alantásnak megbélyegzett munkát értették rajta. Ennek a megosztottság hátterében pedig az áll, hogy megjelenik egy kettősség: a munkaszervező és a munkás között, vagyis „az ember megszervezi az embert”.⁴

3. *munka = feladat*

A munkával kapcsolatos felfogásra a kereszténység is befolyást gyakorolt. Annak ellenére, hogy a rabszolgaság rendszerét elfogadott ténynek tekintették,⁵ a munkát, mint kötelességet, mint Isten által kijelölt feladatot kezdték el hangsúlyozni. A munka többé már nem a szabadság hiányával volt azonos,⁶ hanem egy evilágon túli célt szolgált, mely által a boldogság elérhetővé válik.

4. *munka = hivatás*

A klasszikus munka fogalma a céhrendszer kialakulásának az eredménye. Ebben a fázisban az ipar és a művészet még nem választható el egymástól.⁷ A munka mesterség volt, melynek a társadalmi megbecsültsége is nőtt, köszönhetően az emberi teljesítménynek. A pénz szerepe felértékelődik ebben az időszakban. A munka most már a teljesítményért és a munkával töltött időért járó pénzt jelenti, vagyis a kereskedelem forrásává válik. Megjelenik ezáltal egy újabb viszonyrendszer: a termelő és a fogyasztó. Ennek következtében az önellátás helyett ebben az időszakban már az áruforgalom válik a legfontosabb tevékenységgé a szükségletek kielégítése érdekében.

³ JÜRGEN KOCKA: *Az európai történelem egyik problémája a munka*, Korall, 2001. ősz-tél

⁴ A munka története és a fenntartható munkavégzés

⁵ DE GERANDO ANTONINA: *A munka történetének rövid vázlata*, Legrády testvérek, Budapest 1880., 31.

⁶ JÜRGEN KOCKA: i.m.

⁷ DE GERANDO ANTONINA: i.m., 66.

5. *munka = tevékenység*

A 18. századra a munka az emberi kiteljesedés része volt, tudatos, szándékos cselekedet.⁸ Az ipar ebben az időszakban már nem a művészettel, hanem sokkal inkább a tudománnyal került kapcsolatba.⁹ Ez annak az eredménye, hogy minden egyes szakmához társult egy oktatási rendszer, s csak ennek eredményes elsajátítása után lehetett csak a szakmabeliként dolgozni, vagyis a tanulás felértékelődik, maga az iskola pedig követelménnyé válik.¹⁰ A 17. században a felvilágosult szerzők már mind a munka jelentőségét hangoztatják:¹¹ Thomas Hobbes szerint kapcsolat van a munka, a tevékenység és a hatalom között, Locke szerint a munka a tulajdonjogok és dolgok értékének alapja, a francia enciklopédia munka szócikke pedig azt írja, hogy a munka az, aminek az ember az egészségét, fennmaradását, jókedvét köszönheti. A munka ebben az időszakban már nem a társadalmi büntetéssel társul, hanem egy olyan opció, melyben az ember identitását, boldogságát is megtalálhatja, lehetőség a sikerre. A szükségletek kielégítése itt már nem csak az egyszerű fiziológiai tevékenységekre vonatkozik, hanem már az önmegvalósításra is.

6. *munka = munkaidő*

Az iparosodás idejében vált általánossá a bérmunka,¹² vagyis egy meghatározott időintervallumon belül, keresetért végzett munka. A munka már egy adott munkahelyhez kapcsolódik (gyár, manufaktúra, hivatal, műhely stb.), s ennek következtében elválik ettől a privát szféra, melynek a központja az otthon, a családi közeg.¹³ A munkaidő lényegében megteremtette a munka és a privát élet kettősségét. Az emberi munka értékévé válik a 18. századtól, ezért elkezdtek foglalkozni az emberi erőforrás kihasználásával. Az első lépés ebben a fázisban, hogy a munkaidő meghatározásával a munkások életvitelét is meghatározták. A munkán kívüli időt a tulajdonosok a pihenőidőként határozták meg, persze ebben az időszakban még a munkával eltöltött idő foglalta el a napi életritmusban a nagyobb hányadot. A munka ezzel az időtől, s kevésbé a teljesítménytől vált függővé, s ennek a későbbiekben még több folyománya lesz.

7. *munka = emberi erőforrás*

⁸ JÜRGEN KOCCA: i.m.

⁹ DE GERANDO ANTONINA: i.m., 99.

¹⁰ A munka története és a fenntartható munkavégzés

¹¹ JÜRGEN KOCCA: i.m.

¹² JÜRGEN KOCCA: i.m.

¹³ JÜRGEN KOCCA: i.m.

Az ipai forradalom következtében elvált egymástól a munkaidő és a szabadidő. Ebben az időszakban az ember, mint fizikai erő volt elsősorban jelen, de a gépesítés következtében egyre kevesebb erő kifejtésre volt szükség a munka elvégzésére, s sokkal több olyan emberre, akik ennek a gépesített közegnek az irányításáért, a termelékenység növeléséért felelnek.

Ma az az általános tendencia, hogy a fizikai munkakörben dolgozók aránya csökken, szemben a szellemi munkakörbe dolgozók számával, akik egyre többen lesznek. Ez összefügg egyben a tanulás felértékelődésével is. Már nem a munka elvégzése, hanem a munka irányítása válik fontossá, vagyis ez emberben rejlő szellemi potenciál, mint érték kezd el megnyilvánulni. Ezzel a munka és a nem munka határa elmosódni látszik,¹⁴ elsősorban a szellemi befektetés miatt.

A munka szabályozása – a jogszabályi háttér

A munka szabályozásának köszönhetjük azt, hogy ma általános tendenciának számít a heti 5 napos munkarend napi 8 órás munkaidővel. A szabályozás veszélye ugyanakkor éppen az, hogy az egyik oldalról védi a munkásságot, a másik oldalról pedig kötelezi őket. Értelmezés kérdése, hogy a munkáltató vagy a munkavállalói érdek-e az erősebb. Mindenesetre nem merem nyugodt szívvel azt állítani, hogy a mai munkarend sokkal humánusabb lenne, mint korábban volt. A megváltozott munka- és az életkörülmények miatt a 20-21. században már nem csak a munkahelyünkön ledolgozott teljesítményünk szolgálja a gazdaságot, hanem emellett számos olyan szolgáltatás van, melyért fizetünk (étel, ital, rezsi költségek, szabadidős tevékenységek). A munka ma sok ember számára nem azért fontos, mert az önmegvalósítás lehetőségét látja benne, hanem azért, mert a befektetett energiáit más, egyéb szolgáltatásokra tudja váltani.

A munkavédelem egy alapvető igénye az embernek, vagyis biztonságos körülmények között dolgozni, veszélyérzet nélkül, lehetőleg az egészség károsítása nélkül.¹⁵ Az ideális munka mindenki számára mást és mást jelent, ugyanakkor a munkabiztosítás rendszere egy alapvető létfeltétel.

A munka szabályozása magában foglalja a munkavédelmet, a munkajogot és magát a munkakényszert is, lényegében egyidős az emberrel. Kezdetben az ember babonás félelemmel viseltetett minden iránt, amit nem ismert.¹⁶ A munkavédelem kezdete, s a története sem az

¹⁴ JÜRGEN KOCKA: i.m.

¹⁵ Munkavédelem – A munkavédelem története,

http://www.enviridis.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=81&Itemid=33

¹⁶ Történeti áttekintés- a munkavédelem és az OMMF története, http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=362

emberségből fakad, sokkal inkább a gazdasági érdek vezérelte, vagyis akkor kezdték csak el a folyamatok szabályozását, amikor már magának a munkának az elvégzése került veszélybe.

A középkor előtti időszakban a munka egyértelműen a rabszolgamunkát jelentette. A foglalkoztatásra az ingyenmunka rendszere volt jellemző. A rabszolgák magas száma miatt nem foglalkoztak a munkavédelemmel, hiszen az embert pótolhatónak tartották. Maga a munka a megfelelés és a nem megfelelés mentén szerveződött, ez volt a rabszolgák életének a mértéke. Ebben az időszakban az egyes ember védelme csak abban az esetben volt fontos, hogy az valamilyen egyedi tudás birtokában volt,¹⁷ akkor viszont pénzt és időt is áldoztak a védelem érdekében.

A középkorban megtörténik a munkaegészségügy alapjainak a lefektetése, amikor is az egyes foglalkozások betegségeit rendszerezték.¹⁸ Általánosan jellemző a munkavédelem történetére, hogy akkor kezdődött el a szabályozás folyamata, amikor már maga a munka elvégzése került veszélybe. A munkások körében csak a céhrendszer kialakulásával mutatkozik meg az igény először szervezett formában, hogy a saját érdekeikért kiálljanak szakszervezetek keretein belül. A szabályozások kezdetben elsősorban a gyermek- és női munkára, a munka- és életkörülmények javítására vonatkoztak, s csak ezek után merült fel az igény a munkaidő csökkentésére.¹⁹

Ez a fontossági sorrend a mai nap is megmaradt a munkavédelem rendszerében. Az emberjogi szervezetek tiltják a gyermekmunkát, a női munka az emancipáció következtében ma már általános, ezért erről a továbbiakban nincs is értelme beszélni, a balesetek száma ma is fontos mutató egy gyár életében, ugyanakkor a munkaidő már egy problémásabb dolog ebben a kontextusban. A munka- és a pihenőidők szabályozása során történik a legtöbb jogszabálysértés ma a munkaügyi ellenőrzések adatai szerint, - ez mindenesetre olyan információ, amely felett nem kellene elsiklani.

A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállalónak - a munkaszerződésnek megfelelően, munkavégzés céljából - a munkaadó rendelkezésére kell állnia.²⁰ A munka törvénykönyve szerint²¹ a munkaidő „magában foglalja a munkavégzésre előírt idő kezdetétől

¹⁷ *Munkavédelem – A munkavédelem története*

¹⁸ *Történeti áttekintés- a munkavédelem és az OMMF története*

¹⁹ *Történeti áttekintés- a munkavédelem és az OMMF története*

²⁰ HAJÓS LÁSZLÓ-BERDE CSABA, i.m. 32.

²¹ Complex e-jogtar

<http://ekommentar.complex.hu>

annak befejezéséig tartó időtartam. Ez a megfogalmazás is azt igazolja, hogy a munkaidő általános definíciója nem a tényleges munkavégzéshez igazodik,” vagyis a gazdaságosság érdekében a munkavállaló célja a munkavállaló kapacitásának minél teljesebb kihasználása a munkaidő keretében.²²

Nem csak a magyar jogrendszer határozatlan a túlórával kapcsolatban, hanem maga az európai parlament is szemet huny a jelenség felett,²³ s irányelvként csak röviden utal a korlátai. A magyar jogban bekövetkezett változások a túlórára vonatkozóan pedig egyértelműen arra engednek következtetni, hogy a munkavállaló kiszolgáltatottság növekszik. A korábbi meghatározás, amely szerint csak különösen indokolt esetben rendelhető el túlóra, sem volt elég konkrétan meghatározva, de ennek eltörlése teljesen szabad utat hagy a munkáltatói önkénynek

A „munka – idő –érték” viszonyrendszer

Szabadidő kialakulásáról csak az ipari forradalmat követő időszakról kezdve beszélhetünk. A magyarázat egyértelműen a munka időkeretének meghatározásával hozható összefüggésbe, hiszen területi és időbeli elválasztás ekkor történik meg. Ebben az időszakban a kultúra és a kulturális fogyasztás is megváltozik. A kultúra ettől kezdve nem egy viselkedésminta, egy tradíció elsajátítását jelenti, hanem maga is áruvá süllyed, s ennek következtében minden fizetőképess polgár számára hozzáférhetővé válik.²⁴ Ezzel pedig meg is kezdődik a munkán kívüli, pihenőidőként meghatározott idő felértékelődése. A mai szóhasználatban ma leginkább a szabadidő fogalmaként határozzuk meg ezt az intervallumot, s ebbe benne van az a negatív asszociáció, mely szerint a munka a szolgátság, a munka hiánya pedig a szabadság lenne. Történetileg a szabadidő fogalma a munkán nyert időt jelenti, amely iránti igény folyamatosan növekszik.

²² HAJÓS LÁSZLÓ-BERDE CSABA: i.m., 32.

²³ Még néhány mondatban szeretném idézni a munka törvénykönyve magyarázó részeit a túlórával kapcsolatban, mert a kontextus szempontjából meghatározó ezen viszonyok ismerete.

„A [Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve](#) a túlmunkáról, illetve a túlóráról meglehetősen röviden rendelkezik. Csak annyit mond, hogy korlátozni kell, hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórárt is beleértve, ne haladja meg a negyvennyolc órát. A [Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve](#) tehát nem határozza meg a túlmunka fogalmát, annak fajtáit sem szabályozza, és mértékére is csak a heti munkaidő tartamánál utal, az átlagos heti munkaidőbe ágyazva.

Ennek megfelelően a [Mt. 107. §-a](#) a rendkívüli munkaidő fogalmát is a rendes munkaidőhöz való viszonyításában határozza meg. Ennek megfelelően rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli munkaidő. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Az [Mt. 108. § \(1\) bekezdése](#) nem tartalmaz semmilyen további alaki, sem tartalmi feltételt. A jogalkotó tehát szakít a [rég Mt. 127. § \(1\) bekezdésének](#) első mondatával, amelynek értelmében a munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el.”

²⁴ FAÁR TAMARA: A mozi a falusi társadalomban, 51.

A szabadidő tovább strukturálódik 3 alcsoportra,²⁵ s ezek a csoportok már egyéntől függően más-más módon épülnek fel. Az egyik ilyen csoport a szükségletek kielégítését szolgálja (evés, ivás, alvás stb.). Ez a kategória feleltethető meg leginkább azoknak az elvárásoknak, amiért a munkaadók a munkaidő rendszerét kialakították. A másik csoport a „nem munka”/kötelezettségek csoportja. Ebbe a csoportba tartoznak azok a tevékenységi területek, melyeket elsősorban a társadalmi elvárások irányítanak, ugyanakkor fizetés nem jár érte (tanulás, házimunka, gyereknevelés). A harmadik csoport a tényleges szabadidő csoportja. Ez a kategória akár „luxus”-nak is tekinthető, hiszen sem társadalmi elvárás, sem pedig kötelezettség nem tartozik hozzá, sőt a legtöbb esetben még pénzberuházás is társul hozzá. Ennek ellenére a szabadidő pont ezek miatt fontos, mert semmiféle szabályozás nem tartozik hozzá, ezért az önmegvalósításnak ez a legfontosabb területe.²⁶

Szabadidő és munkaidő viszonyrendszerét azért tartom fontosnak vizsgálni, mert általános jelenségnek tekinthető, hogy a 21. században az önmegvalósítás fogalma felértékelődik, vagyis eszerint a munka a továbbiakban már nem büntetés lenne, hanem a szórakozás, az öröm forrása. Sokan szeretnék a tudásukra támaszkodva boldogulni, de az, hogy ez melyik szektorhoz kapcsolódik, változó.²⁷ Ha az embernek jogában áll a választás, hogy milyen munkakörben dolgozzon, akkor a motiváció alapvetően nem jelentene problémát. Abban az esetben, ha az emberi erőforrások minél hatékonyabb felhasználását szeretnék elérni, akkor azt a viszonyrendszert is figyelembe kell venni, hogy a munkavállalók érdeklődési köre és a munkában tapasztalt hozzáállása milyen kapcsolat áll fenn. Ha sikerült megtalálni azt az ideális egyensúlyt, hogy az érdeklődési kör és a munka egybeesik, akkor ez a gazdaság meghatározó tényezőjévé is válhat, s egyúttal a munka új értelmezéséhez, felértékelődéséhez vezethet, s ebben az esetben a túlóra jelensége is megoldódhatna. Ma a legtöbb ember számára a munka a negatív értékstádiummal azonosul, s abban az esetben, ha ezen nem próbálunk meg változtatni, társadalmi következményekkel kell számolnunk.

²⁵ a felosztásomhoz felhasználtam Faár Tamara által felsorolt felosztásokat

FAÁR TAMARA: *A mozi a falusi társadalomban*

²⁶ <http://lifepress.hu/a-szabadido-kialakulasa-es-fejlodes/>

„A történelem során a szabadidő felhasználásának három szakaszát különböztetjük meg. A második világháború után, az 50-es években a munkavállalók szabadidejükben a pihenést célozták meg. Ezt követte a 60-as és 70-es években a fogyasztásorientált szabadidő, amikor a munkán kívüli idő megegyezett a fogyasztási idővel. Napjainkban a szabadidő élményorientált típusú, az emberek megpróbálnak időt szakítani a nem anyagi természetű életértékek megteremtésére és élvezésére.”

²⁷ Ennek egy ékes példája a tehetségkutató műsorok sikeressége, melyre több ezren jelentkeznek, abban bízva, hogy a képességeiknek köszönhetően ők lesznek azok, akik sikeresnek lesznek majd.

AZ EMBER, MINT TÉNYEZŐ

A www.vallalkozas-online.hu oldal csinált egy felérést, amelyben 100 cégvezetőtől kérdezték meg, hogy mi okozza számukra a legnagyobb fejfájást. A válasz megdöbbentő, hiszen a 90% szerint a megbízható, szakképzett munkaerő megtalálása a legnehezebb feladat.²⁸ Ezek szerint az összes erőforrás közül, ami a szervezetek életében szerepet játszik, az ember pótlása a okozza a legnagyobb fejfájást. Ennek a kutatásnak az eredménye is bizonyítja, hogy az emberi tényező egy olyan potenciál, amely a legfontosabb faktor a szervezeti életben.

A technológiai fejlődés következtében egyre több olyan szektorra van szükség a termelés gazdaságos működéséhez, amely nem közvetlenül a gyártási folyamatban játszik szerepet, hanem az ehhez kapcsolódó szolgáltatásokban. A 21. századra a gazdasági szerkezet átalakulása zajlott le: míg az ipari korszakban a mezőgazdasági szektor zsugorodásával kellett számolni, ma, a tudásalapú gazdaság idejében, az ipar szerepének csökkenésével.²⁹

Az emberi erőforrás sajátos jellege

A vállalaton belül a 4 erőforrás (pénzügyi eszköz, piac, természeti módszer, emberi erőforrás) egyenlő mértékben befolyásolja a szervezet versenyképességi helyzetét,³⁰ ugyanakkor ezek közül az emberi tényező egy nagyon sajátos kategóriának minősül.

Az ember szerepe a szervezeti életben a 19. században, az első modernizáció időszakában nem okozott problémát. A rendszer nem foglalkozott az emberi potenciál működésével, ha egy ember nem vált be vagy problémát okozott, lecserélték egy másikra,³¹ a szerencsére bízva, hogy az új ember majd mennyire fog beválni munkaerőként. Ugyanakkor ehhez az eljárási módhoz szükséges volt egy olyan munkaerő-piaci helyzet is, amelyben a munkavállalók száma meghaladta a munkalehetőségek számát. Egy ilyen helyzetben az emberi potenciál értéke nem számított, kivéve abban az esetben, ha valaki valamilyen speciális tudás birtokában volt - innen kezdődött el a humán potenciál felértékelődése. Az ember mindenütt jelen van a szervezet életében.³² Elég csak abba belegondolni, hogy az

²⁸ NEMES-NAGY SZILVIA: *Az emberi tényező, mint a vállalati stabilitás alapja*, http://www.vallalkozas-online.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=214&Itemid=93

²⁹ DR. GYÖKÉR IRÁN – DR. FINNA HENRIETTA – KRAJCSÁK ZOLTÁN: *Emberi erőforrás menedzsment*, oktatási segédanyag, Budapest, 2010., 10

³⁰ HAJÓS LÁSZLÓ BERDE CSABA: *Emberi erőforrás gazdálkodás*, 2007., 6.

³¹ GARAI LÁSZLÓ: *Emberi potenciál, mint tőke*, Aula Kiadó Kft., Budapest, 1998., 171.

³² Dr. JARJABKA ÁKOS: *Az emberi erőforrás vezetése a szervezetben*, Baranya Megyei Vállalkozói Központ Vállalkozásfejlesztési oktatási jegyzet, Pécs, 2007.
www.bmvk.hu/downloads/spinoff/Emberi%20eroforras.pdf

erőforrások közül az ember az egyetlen, aki képes önállóan működni, s egyúttal előállítani új értékeket, fejlesztéseket kezdeményezni.³³

A humán tőke mérése nem könnyű, pontosan azért, mert más erőforrásokhoz képest egyedi sajátosságokat mutat. Ez több összetevőből áll: egyrészt az egyén felhalmozott tudásából, másrészt a tapasztalataiból, harmadrészt pedig a tenni akarásból. Ezeket egy válság nem tudja elértékteleníteni,³⁴ sőt az idő előrehaladtával, ezeknek az összetevőknek a fejlesztésével, még nagyobb hasznót is hozhatnak a szervezet számára. A humán tőke az adott időben fel nem használt kapacitása elveszik,³⁵ ugyanakkor képes megújulni, tervezni, de soha nem a szervezet tulajdona, hiszen hordozója maga az ember, nem értékesíthető,³⁶ csak a tudásbázisa által használható fel.

A humán tőke gondolat negatív aspektusai

Ez a felfogás, amely az emberre, mint erőforrásra tekint, sokak szemében sértőnek tetszik. 1983-ban Schultz volt az, aki az emberi tőke elméletével előállt, mely szerint az ember egy olyan tényező a szervezet életében, amely mennyiségi és minőségi adatok tekintetében befolyásolja a szervezet versenyképességét, vagyis pusztán anyagi összetevője a szervezetnek.³⁷ Ez a hozzáállás az oka annak is, hogy a humán kontrolling során az emberek számszerűsítését tiltják a magyar számviteli előírások, magyarázata pedig abban keresendő, hogy az ember számszerűsítése két történelmi jelenséghez kapcsolódik, a rabszolgasághoz³⁸ és a koncentrációs táborok gyakorlatához.

Véleményem szerint megtilthatjuk vagy adott esetben korlátozhatjuk ennek az eljárásnak a módszereit, de a gyakorlatban jelen van. Az ember, mint érték, talán legkonzekvensebb módon ma az iskolai végzettség szerint van első körben beskatulyázva, utána következnek az állásinterjúk, ahol a megfelelő munkaköri leírásoknak a leginkább megfelelő személyiségtípusokat keresik meg, ez szintén a tapasztalatok, képességek alapján történik, s ott van a valódi munkába állás, a 3 hónapos próbaidő, amely mi más lenne, mint a tesztelés időszaka? Ezzel nem elutasítani szeretném a rendszert, sőt, sokkal inkább támogatni, mert a szervezetnek és a munkavállalónak is az a lehető legjobb megoldás, ha a számára leginkább megfelelő munkakörben tud elhelyezkedni.

³³ HAJÓS LÁSZLÓ – BERDE CSABA: i.m., 9.

³⁴ LAÁB ÁGNES: *Az emberi erőforrás, mint tőketényező*, 3.

³⁵ LAÁB ÁGNES: i.m., 3.

³⁶ HAJÓS LÁSZLÓ – BERDE CSABA: i.m., 21.

³⁷ GARAI LÁSZLÓ: i.m., 176.

³⁸ DR. GYÖKÉR-DR. FINNA HENRIETTA-KRAJCSÁK ZOLTÁN: i.m., 230.

Ebben a kontextusban az oktatás és a képzés beruházásnak minősül a termelékenység érdekében, egyrészt a munkavállaló számára, hiszen ezzel az értéke növekszik, másrészt a szervezet számára a jövőbeli haszon érdekében.³⁹ Magának a beruházásnak van rizikófaktora, hiszen a többletráfördítés nem feltétlenül hoz többlethozamot, ugyanakkor előfordulhat ennek az ellenkezője is, hogy a többlethaszon nem igényel többletráfördítést.⁴⁰ A beruházásnak a legfontosabb területe egyértelműen az oktatás, ugyanakkor ennek egyéb volumeneit is érintenie kell a fejlesztésnek. Ebben a kontextusban az oktatás nem más, mint termelési költség, az egészségügyi szolgáltatás a karbantartás, a lakás és a közlekedés a telepítési költség, a kulturális kiadások az üzemelési költség, míg a munkanélküliség az amortizáció következményei.⁴¹ Ebből jól látszik, hogy az emberi tőkébe való befektetés egy hosszú távú befektetés, melynek a rizikófaktora nagyon magas, ugyanakkor abban az esetben, ha egy szervezet, vagy egy állam a versenyképességét fenn akarja tartani, akkor ezekre a területekre oda kell figyelnie.

Ember, mint érték

Az ember, mint érték fogalom elsősorban ma a munkahelyi szektorhoz kapcsolódik, éppen ezért a humán tőke kutatása a HR-esek feladata. A humán tőke ugyanakkor az élet különböző szegmenseiben van jelen, melyeket ma elsősorban a szabadidős tevékenységekhez sorolunk. Az, hogy az emberre csak a munkaképesség szempontjából tekintünk, korlátozza az értékfogalmat. Gazdasági szempontból a kulturális tőke, a személyi tőke, a kapcsolati tőke stb. éppen annyira fontos tényező lehet, mint maga a humán tőke.⁴²

Az ember, mint érték kategória soha nem merülhet ki csak a munkaviszonyban, abban az esetben, ha a HR tevékenység kiterjed a munkavállalók személyiségére is, a munkaidő és a szabadidő közötti határ elmosásával a szervezeti működés hatékonysága, s ezzel a személyes elégedettség is növelhető lenne. Ez azt a nézőpontot is kiengesztelné, akik szerint az ember nem a tárgyiassága szerint érték, hanem pont a kreativitása, az egyénisége miatt. Az ösztönzésmenedzsment egy olyan volumene a HR tevékenységnek, amely már ebbe az irányba mutat, hiszen figyelembe veszi, hogy a munkavállalóknak milyen szükségletigénye van az elismerés érdekében, de ez még mindig elsősorban a munka-oldalon érvényesül. A

³⁹ LAÁB ÁGNES: i.m., 4.

⁴⁰ GARAI LÁSZLÓ: i.m., 185-186.

⁴¹ GARAI LÁSZLÓ: i.m., 184.

⁴² Vegyünk példának egy olyan embertípust, akinek az intelligenciaszintje jóval az átlag felett van, ugyanakkor a kapcsolati tőkéje a nullával egyenlő. Ez a típus vajon nagyobb hasznot tud hajtani egy szervezet számára, mint egy olyan ember, akinek az intelligenciaszintje átlagos, ugyanakkor a privát élete sikeres, s ez megmutatkozik a munkamoráljában is.

probléma az, hogy annak a veszélye, hogy az ember még mindig nem a munkájában fogja az önmegvalósítást látni, hanem a munka által „befolyt” járulékokban, hogyha ebben a közegben nem történik változás. A munka, mint büntetés asszociáció lebontása csak akkor valósulhat meg, ha ezt a magán- és munkahelyi élet közötti határt sikerült lebontani.

A MUNKA HOZOMÁNYA- JÁRULÉKOS KÖVETKEZMÉNYEK

A munka hozománya, járulékos következményei mind a szervezet, mind pedig az egyén oldaláról jelentkeznek. Ma mind a két oldal következményei elsősorban a pszichológiai problémák. A munkapszichológia már régóta foglalkozik azzal, hogy mi az, ami az embert legfőképpen motiválja, s egyúttal mi az, ami demotiváló módon hat rá – ez lényegében a két nézőpontnak felel meg.

Az biztos, hogy a mindenkori piaci helyzet fogja meghatározni azt, hogy a szervezet vagy a munkavállalói érdek kerül-e fölénybe. Amennyiben a munkaerőpiacon a munkavállalók száma meghaladja a munkahelyek számát, a munkáltatói igény kerül versenyelőnybe. Kérdés, hogy a piaci működésnek érdeke-e az, hogy minden ember dolgozzon, vagy inkább az, hogy a versenyhelyzetet fenntartsa, s ezzel a munkáltatókat rákényszerítse arra, hogy magukból minél több humán tőkét aknázzanak ki, akik pedig ebbe a piaci helyzetbe nem tudnak betagozódni, mint amortizációt tényezőket tart számon – ma jelenleg ez a piaci helyzet uralkodik. A probléma, hogy ezzel a kiszolgáltatottság mértéke olyan magas, hogy előfordulhat az, hogy meghaladhatja az emberi teljesítő-, vagy adott esetben a tűrőképességét is.

Munkakényszer - kiszolgáltatottság

A munkamegosztás és a munkakényszer fogalmai között viszonylagos átfedés fedezhető fel. Már az ókori emlékek is a munkakényszeréről tanúskodnak,⁴³ a rabszolgákat a létfenntartásuk érdekében dolgoztatták. Alapvetően a munkakényszer a kapitalizmussal hozható összefüggésbe, hiszen az önfenntartó életmód elhagyásával az ember rá van szorulva a szükségletei kielégítése érdekében a munkával vagy egyéb módon szerzett pénzre.⁴⁴

⁴³ FAM: Üvölni kell - A munkakényszer rövid története, http://www.tarfor.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=233:uevoelteni-kell-a-munkakenyszer-roevideoertenete&catid=14:egyetemess&Itemid=32

⁴⁴ FAM, i.m.

Foucault a hatalomgyakorlási módszerekkel kapcsolatban kiemeli, hogy a jólétben a mesterségesen fenntartott szükségletekkel, míg a munkában, tanulásban megfelelő technológiával lehet engedelmisségre kényszeríteni az embereket, míg Edward P. Thomson az idő és a munkafegyelem kapcsolatát tárja fel, miszerint az idő strukturálása az emberek minél

A munkakényszer módszerével elérhető, hogy az ember dolgozzon, de az elidegenített ember nem ember,⁴⁵ erre egy gép is képes. A „gépmember” számára a munka egy elidegenített dolog, s ez hosszú távon nem hasznos, hiszen fizikai és a pszichológiai következményekkel is jár. WHO adatai szerint 2020-ra a munkaképtelenség második leggyakoribb oka a depresszió lesz, mely a munkahelyi stressz és a kiégés következménye.⁴⁶ Egy finn kutatás szerint azok, akik minden héten túlórának, rosszabb mentális képességekkel rendelkeznek, mint azok, akik normál munkarendben dolgoznak, vagyis eszerint a túlmunka sem az egészségnek, sem pedig az üzletnek nem tesz jót,⁴⁷ mégis alkalmazzák.

Magyarországon a nyugatihoz képest kedvező a jogszabályi háttér a túlórával kapcsolatban,⁴⁸ hiszen a törvény szerint a munkaadó szükséges esetben túlórára kötelezheti a munkavállalót, a másik oldalról, a munkavállalói részről pedig jelen van a túlórázási hajlandóság.⁴⁹ A magyar módszerre az jellemző, hogy a profit növelése érdekében a túlóráztatnak, ahelyett, hogy a technológiát vagy a hatékonyságot növelnék,⁵⁰ néha ennek oka a szakemberhiány, de ez ritkán fordul elő.⁵¹

A kiszolgáltatottságnak ma Magyarországon két oka is van. Egyrészt az emberek többsége félti a munkahelyét, mert a mai munkaerő-piaci helyzetben nehéz új munkát találni és adott esetben még a rossz is jobbat jelent, mint a semmi. Másik oldalról pedig az alacsony jövedelmekkel magyarázható a túlórázási hajlandóság – akár törvényes formában, akár feketén. A jövedelem kiegészítésének egy formája a túlmunka jelensége, szemben azzal a réteggel, akik egyáltalán nem akarnak dolgozni, s segélyekből és egyéb állami támogatásból élnek – ez a munkaerő-piaci logikát kicsit igazságtalannak érzem. Úgy tűnik, hogy a munka⁵² és a jövedelem⁵³ ma már nem teljesen fedik egymást.

nagyobb kizsákmányolását célozta, s kisgyermekkortól a pénz = idő metaforával az idő kihasználhatóságára kondicionálták az embereket.

⁴⁵ FAM, i.m.

⁴⁶ Dr. HANYU HENRIETTA: *Stressz a munkahelyen*, <http://munkajog.hu/rovatok/napi-hr/stressz-a-munkahelyen>

⁴⁷ MTI: *A hosszú munkaidő káros hatásai*, http://hvg.hu/egeszseg/20090301_hosszu_munkaido_karos_hatasok

⁴⁸ M. LÁSZLÓ FERENC: *Munkaidő és kizsákmányolás Magyarországon: Éjt nappallá*, 1a http://magyararancs.hu/belpol/munkaido_es_kizsakmanyolas_magyarorszagon_ejt_nappalla-67513

⁴⁹ M. LÁSZLÓ FERENC, i.m. 1a

⁵⁰ M. LÁSZLÓ FERENC, i.m. 1a

⁵¹ M. LÁSZLÓ FERENC, i.m. 2a

⁵² A munka alatt itt a törvényes formában bejelentett munkaviszonyt értem, ahol a munkavállaló tényleges munkavégzéséért kapja a jövedelmét

⁵³ A jövedelem alatt pedig azt az összeget értem, amiből az adott egyén gazdálkodik havi szinten, legyen az segély, normál munkavégzéséért vagy feketemunkáért végzett jövedelemből

Ösztönzési rendszer – javadalmazás

A javadalmazásmenedzsment célja, hogy megjutalmazza az embereket a létrehozott értékért.⁵⁴ Ennek a módszernek a lényegét Rosabeth Moss Kanter, a Harvard Egyetem tanára foglalja össze, szerinte „amikor az embereknek megadatik a lehetőség, hogy saját maguktól tegyenek meg dolgokat, hogy maguk alakítsák munkájukat, hogy a jobb munkáért megjutalmazzák őket, nagyszerű dolgokra képesek.” Ez a jövedelmezési- vagy ösztönzési rendszer nem csak a pénzbeli jutalmat foglalja magában, hanem ez történhet akár egy képzés formájában is, a legfontosabb, hogy az egyéni elvárásokat figyelembe vegye.⁵⁵

Ez az ösztönzési rendszer azért fontos, mert a munkavállalók hajlamosak visszatartani a tevékenységüket,⁵⁶ ha nem tartják megfelelőnek a biztosított ellenszolgáltatást (pl. alacsony bér miatt). Ez az EEM legnagyobb konfliktusforrása,⁵⁷ mert a szervezeti és az egyéni érdekek érdekütközését jelenti.

Az ösztönzés- és a javadalmazás véleményem szerint egy jó útnak tűnik, abból a szempontból mindenképpen, hogy az emberi munka elismerése megvalósul/hat általa, de ez is csak felületi tehermentesítés. A munka is egyfajta befektetés, a jövőbe az egyén oldaláról, nem csak időben, hanem kapacitásban is. Ha ez az energia megtérül, akkor már megérte a HR-esek tevékenysége, s talán elérhető ezáltal az is, hogy a munkakényszer helyett a munka szeretetéről beszélhessünk a továbbiakban.

⁵⁴ ARMSTRONG-MURLIS: *Javadalmazásmenedzsment*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005., 17.

⁵⁵ ARMSTRONG-MURLIS, i.m., 26.

⁵⁶ Dr. JARJABKA ÁKOS: i.m., 60.

⁵⁷ UJHELYI MÁRIA: *Az emberi erőforrás menedzsment és fejlesztés, valamint szervezetfejlesztés kapcsolata*, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Gazdálkodástudományi PH.D., Budapest, 2001., 28.
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gkv60nGFRFsJ:phd.lib.uni-corvinus.hu/224/1/ujhelyi_maria.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu

KÉRDŐÍV KIÉRTÉKELÉSE

Ebben a részben a szabadidő és a munkaidő közötti kapcsolatokat elemzem a szellemi munkakörben dolgozók tapasztalatai alapján. Az eddigi fejezetekben a fogalmak magyarázatára, a történeti vonatkozásra, illetve a munkaerő-piaci összefüggésekre helyeztem a hangsúlyt. Az ember, mint erőforrás két kontextusban volt jelen az elemzésemben: egyrészt szellemi tőkeként, amely a szervezet gazdasági tényezője, befolyásolja annak a versenyképességét, másrészt pedig olyan értelemben, amely az egyént nem gazdasági szempontból, hanem az önmegvalósítás mentén ábrázolja. Ez a fogalom ma sok esetben negatív felhangot kapott a reklámoknak köszönhetően, ugyanakkor szerintem ez egy tökéletes metafora arra, hogy az ember önérvényesítését, kiteljesedését mind szellemi, mind pedig lelki módon magába foglalja. Ehhez kapcsolódóan a túlóra jelenségét azért tartottam általános tendenciának, mert a szervezet a humán erőforrás még teljesebb kiszípolozását célozza, még a munkavállaló számára a munka csupán egy forrás, amelyből fedezheti a kiadásait. Ebben a viszonyban akkor lenne kikerülhető a túlóra jelensége, ha a munkavállaló egy olyan közegben dolgozhatna, amely egyúttal egy olyan terület, amely érdekes, s egyúttal a humán tőkéjéhez kapcsolódó, s ezzel a motiváció sem okozna problémát. Hozzáértő és a munkájára igényes ember a gazdasági hatékonyság igazi forrása.

A kérdőív során ennek az elméletnek a gyakorlati visszajelzését mértem fel. A kutatást a szellemi munkakörben dolgozók körében töltöttem ki. Igyekeztem elkerülni annak a veszélyét, hogy egy intézményre vagy adott esetben egy adott területen dolgozók körére korlátozódjon csak az információszerzés, ezért a válaszadók egy viszonylag széles skálát ölelnek fel, így az eredmények is általánosabb képet mutatnak.

A túlóra jelenségét a szellemi szektorban kérdőíves adatfelvétel segítségével végeztem. Az eredeti tervem az volt, hogy csak meghatározott szektorokban mérem fel a helyzetet, ugyanakkor időközben szembesülnöm kellett azzal a problémával, hogy sajnos a kérdőívre vonatkozó válaszadói hajlandóság nem túl pozitív. Ennek több oka is van. Egyrészt gondot okozott, hogy sok szervezetben csak igazgatói engedély birtokában lehet a munkavállalói tapasztalatot felmérni, másrészt szembesülnöm kellett azzal, hogy abban az esetben, ha a szervezet nem is akadályoz a felmérés elkészítésében, maguk a munkavállalók sok esetben nem mutatnak hajlandóságot a kitöltésre, s harmadrészt az általam választott téma – be kell vallani – kényes téma mind a két fél számára. Alapvetően ezek után a tapasztalatok után rá kellett döbbernem, hogy az eredményes kutatás érdekében ki kell kerülnöm ezeket a formális dolgokat és a közösségi média segítségével személyes megkeresésre kell hagyatkoynom. Ez

volt az az út, ami a leginkább eredményre vezetett, s a további kutatások érdekében én mindenképpen ezt az irányvonalat ajánlanám kényes témák esetén.

A kérdőív maga 20+1 kérdésből áll, s nem korlátozódik csupán a munkavállalók munkával kapcsolatos véleményére. Több olyan téma volt, amivel kapcsolatban kíváncsi voltam a válaszadók véleményére, ezért a kérdőív felépítését 5 témára lehet bontani:

1. törvény ismerete
2. munkával kapcsolatos információk
3. szabadidővel kapcsolatos tapasztalatok
4. a munka és a szabadidő közötti viszony
5. egyéni gondolatok, ötletek a problémák megoldásával kapcsolatban

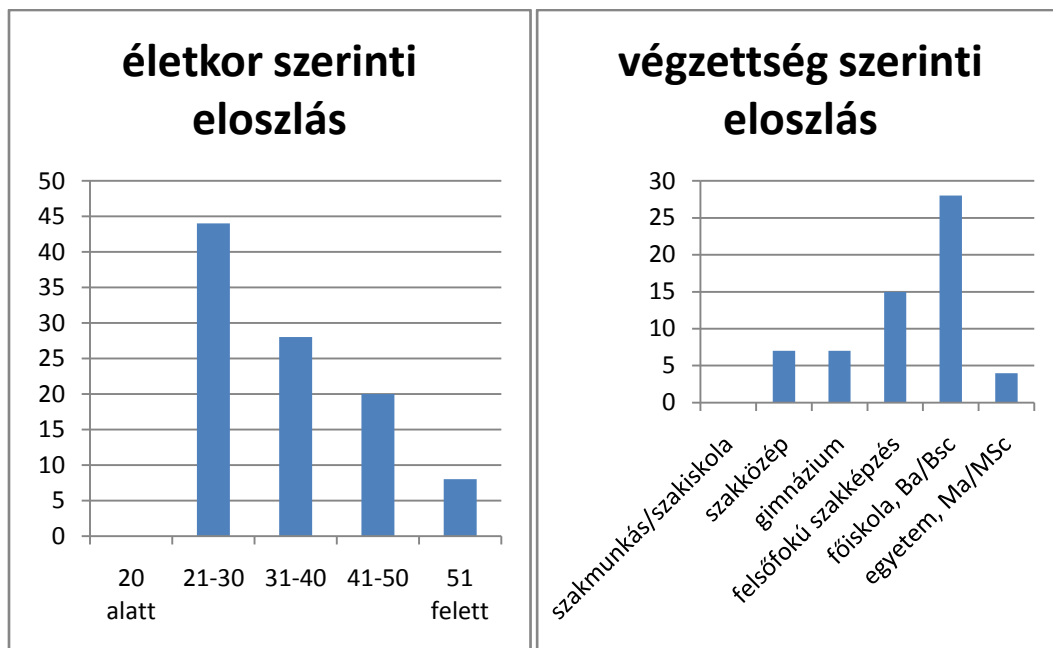
A következőkben ennek a tematikának megfelelően szeretném a kérdőívben tapasztalt adatok kielemezését bemutatni.

Demográfiai adatok

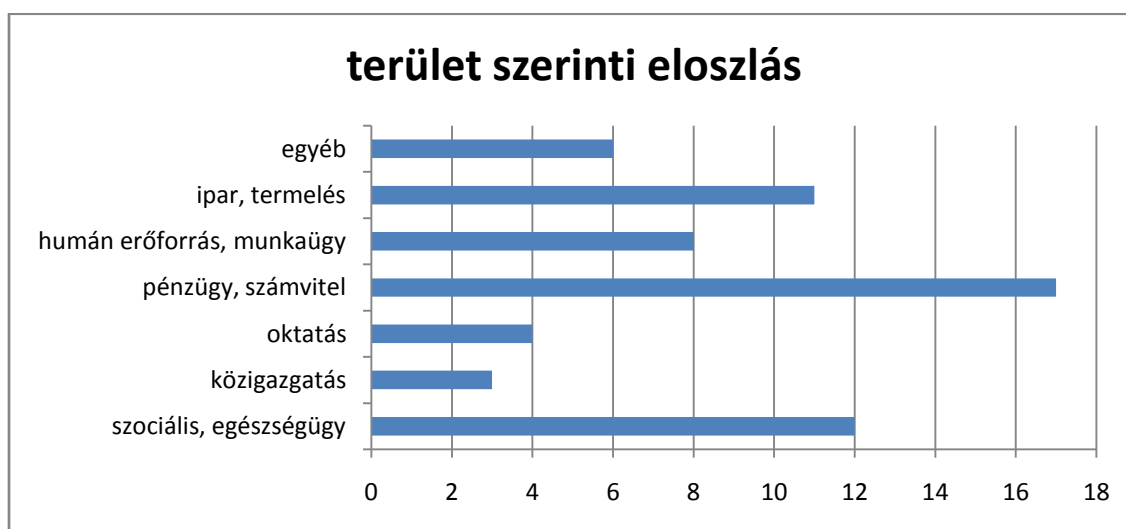
A kérdőívet összesen 61 munkavállaló által sikerült kitöltetnem, ők a szellemi szektor különböző területein tevékenykednek. A válaszadók nagyobb hányadát nők teszik ki, összesen 69%-os többséggel.



A válaszadók többsége, összesen a 44 %-uk, 21 és 30 éves kor között van. Ez számomra meglepő eredmény, inkább számítottam volna arra, hogy a többség a 31-40 korosztályban lesz, ugyanakkor ez a kategória csak a válaszadók 28 %-át jelenti. Ami mindenképpen informatív lehet, hogy 20 év alatt egyáltalán nincs válaszadóm, s ez azt az előfeltevésemet támasztja alá, hogy a szellemi munkakörhöz általában magasabb iskolai végzettség szükséges.



Összesen a válaszadóknak az 53%-ának van valamilyen főiskolai vagy egyetemi végzettsége. Az ebben a szektorban tevékenykedő válaszadók közül a legalacsonyabb iskolai végzettség a szakközépiskola volt, ez a válaszadók 11%-át érintette, ugyanannyit, mint a gimnáziumban végzettek esetében. Mindenesetre az előfeltevéseimet alátámasztja, hogy egyáltalán nem volt olyan válaszadóm, aki szakiskolai vagy szakmunkásképzői végzettséggel rendelkezne. Az adatok alapján azt lehet mondani, hogy alapvetően a magasabb iskolai végzettségű munkavállalók vannak többségben a szellemi munkakörben.⁵⁸



A válaszadóim a munkaerő-piac viszonylag széles skáláját ölelik fel a pénzügyi területtől kezdve az oktatásig. Többségben a pénzügyi, a szociális, az ipari és a HR területről töltött ki a

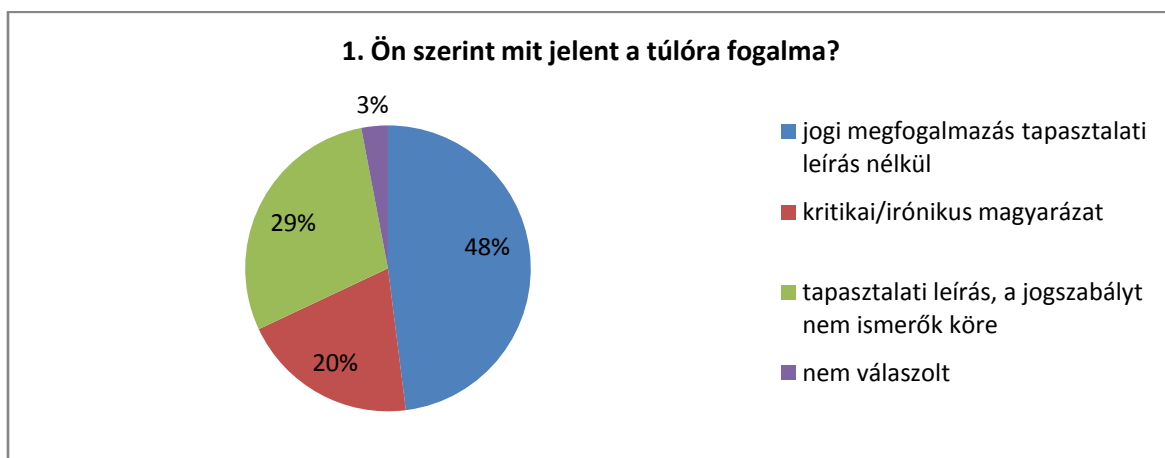
⁵⁸ Érdemes lenne még ebben a koncepcióban annak az ismerete, hogy mennyiben függ a végzettségről a pozíció vagy adott esetben a személyiségjegyek, s a tapasztalatok felülírhatják-e az előírt végzettség-irányelveket.

kérdőívet, s a legkevesebben az informatika, az oktatás és a közigazgatás területéről. A kérdőívben szerepel az egészségügy területe is, de mivel sajnos erről a területről nem sikerült válaszadót találnom, a diagramon nem lett tüntetve fel, ugyanakkor az egyéb kategórián belül viszonylag magas volt azoknak a száma, akik a HR és a munkaügy területén dolgoztak, azért őket kiemeltem a fő kategóriák közé.

Az alapadatok ismertetése után rátérek a kérdéseket elemzésére, ehhez pedig a fejezet elején vázolt felosztást fogom követni. A tematikus elemzésnek az a célja, hogy az egyes témáknak más –más funkcionális feladatot jelöltem meg, s ezt a válaszok elemzésekor is érdekesnek tartom vizsgálóelvvé emelni.

A törvény ismerete

Ezeket a kérdéseket alapvetően a kérdőív elejére tettem, elsősorban azért, mert ez kontextualizálja a válaszadó viszonyát a munkájához, vagyis azt, hogy ez mennyiben tudatos és mennyiben passzív viszonyrendszert ölel át. Mivel a válaszadók körében viszonylag magas volt azoknak a száma, akik a HR és a munkaügy területén dolgoznak, azért az ő szerepük mindenképpen felfelé fogja nyomni a tudatosság szintjét. Természetesen nem gondolom azt, hogy ezzel a három kérdéssel fel tudnám mérni a törvények ismeretét, ez nem is volt célom. Elsősorban arra voltam kíváncsi, hogy ki hogyan viszonyulnak a válaszadók egy ilyen típusú kérdéshez, pl. ha nem tudja a választ üresen hagyja vagy felvállalja és odaírja, hogy „nem tudom” vagy adott esetben magát a kérdést kritizálja (pl. ha már jogszabályra kérdezzünk rá, miért nem ennél pontosabb a megfogalmazás). Lényegében én ebben a tematikában a kérdésekhez való hozzáállást vizsgáltam, s ezeket az eredményeket a különböző attitűdök mentén ábrázoltam.



Az első kérdésben tapasztalt eredmények számomra meglepőek voltak. Azt hittem, hogy ezzel a kérdéssel kapcsolatban tartózkodóak lesznek majd a válaszadók, elsősorban azért, mert kifejtős választ vártam. Ennek ellenére a válaszadók mérvadó többsége, a 97%-uk szolgált valamilyen válasszal. Úgy gondoltam, hogy az áttekinthetőség érdekében ezeket a válaszokat tovább csoportosítom, elsősorban a jogszabályhoz való viszonyulás mentén:

- jogi megfogalmazás, tapasztalati leírás nélkül
- akik kritikai módon viszonyulnak a jogszabályban leírtakhoz
- a saját tapasztalataik alapján a saját szavaikkal írják körül a fogalmat

Mindenesetre meglepő volt, hogy eltérő formában, de a szellemi munkakörben dolgozók nagy részének van egyfajta képe a túlóra jelenségéről. Összesen 18-an voltak azok, akik a saját tapasztalataik mentén írták le a túlóra fogalmát. Nagy részük tartalmilag a jogszabályokkal megegyezett, ugyanakkor annak a pongyola megfogalmazása miatt foglaltam őket ebbe a kategóriába. A jogszabály számukra nem irányelv, ők elsősorban a munkavállalói és munkáltatói viszonyból szerezték ezeket az információkat. Ők elsősorban a túlórát a munkaidő kontextusában helyezték el, s a megkülönböztetésre olyan mellékneveket alkalmazták, mint pl. „rendes munkaidő”, „hivatalos munkaidő”.

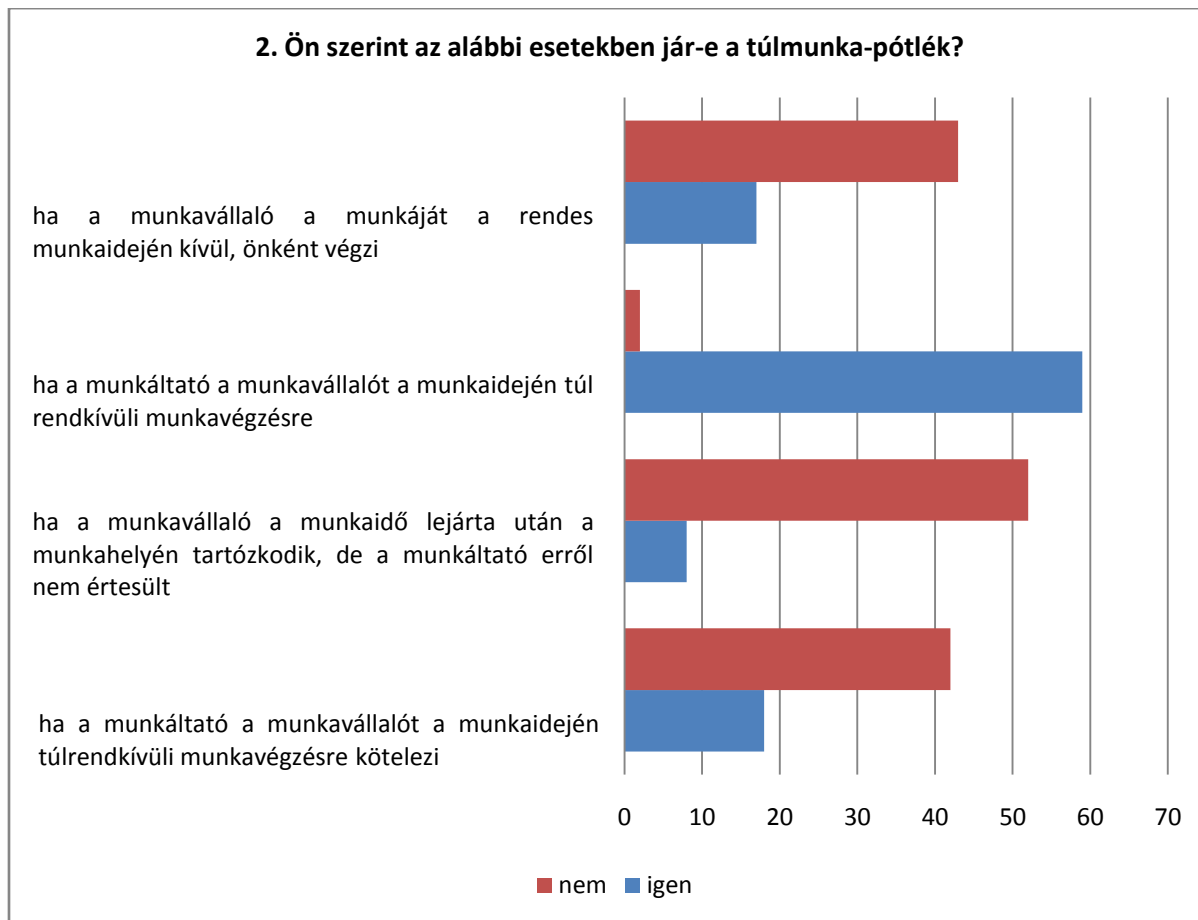
Átmeneti kategóriaként a válaszadók azon csoportját jelöltem meg, akik kritikai módon viszonyulnak a jogszabályhoz, s általában valamilyen negatív felhangot adtak a túlóra fogalmának. Ők a válaszadók 20%-át jelentik, viszonylag magas a számuk. Néhány megjegyzést ezzel kapcsolatban kiemelnék:

- „nélkülözhetetlen a munkaadó által elvárt eredmény eléréséhez”
- „kötelező tevékenység a munkahely megtartása érdekében”
- „legális rabszolgaság”
- „plusz munka az Intézményért!”

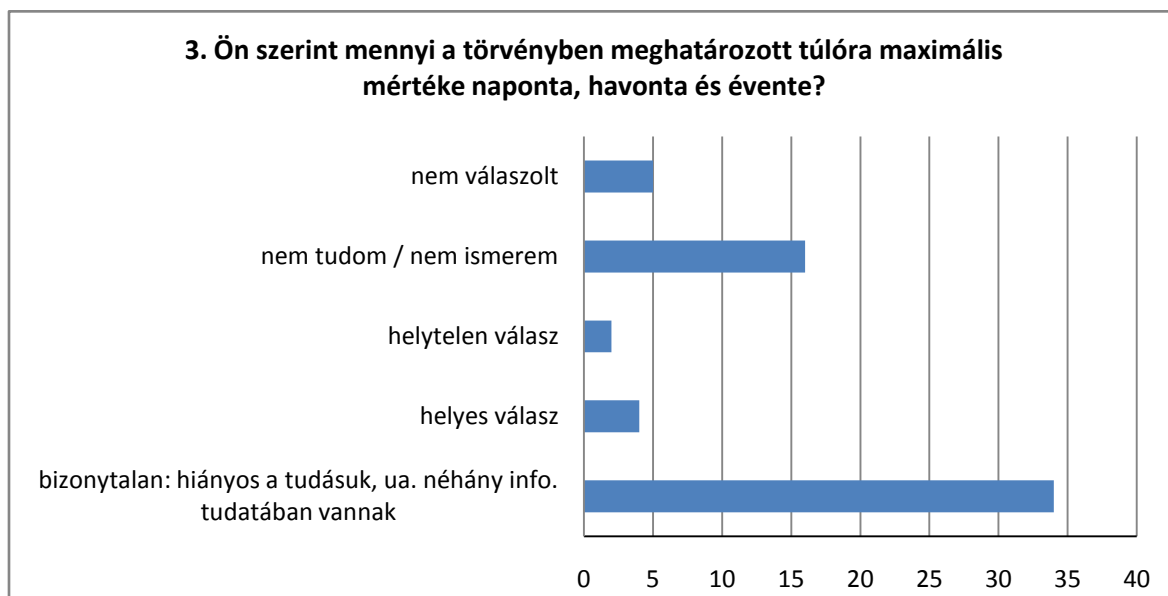
Ezekből a válaszokból a kiszolgáltatottságnak a helyzettudata érződik: egyrészt a munkahely elvesztésének a félelme, másrészt pedig az önsajnálat, amiatt, hogy az ember van a szervezetért és nem fordítva.

A harmadik csoport a többség, összesen 48%, ők azok, akik a túlóra jelenségét a jogszabályban található meghatározással magyarázták. A válaszadóknak magas száma tisztában van a jogszabályi helyzettel, talán mondhatjuk azt, hogy a 2 tartózkodó választ

leszámítva minden munkavállalónak vannak elképzelései a jelenségről. Mit sem bizonyít ez jobban, mint azt, hogy ez a szellemi közegben egy jelenlévő tendencia.



A második kérdésben megfordítottam az irányt, én tettem fel egy állítást és arra voltam kíváncsi, és arra voltam kíváncsi, hogy tudnak-e helyesen válaszolni. Én azt gondoltam, hogy az első kérdéshez képest ez a feladat könnyebb lesz, de összesítve az adatokat a második kérdésre csak 80%-ban kaptam helyes válaszokat. Azért itt is ki kell hangsúlyozni, hogy a nagy többség tisztában van a jogszabály ismeretével. Ebben a kérdéssorban beépítettem egy kis csapdát, mert ezzel akartam felmérni, hogy kik azok a válaszadók, akik bizonytalanok a tudásukban. A 2. és a 4. állítás lényegében ugyanazt jelenti, csak más megfogalmazásban. Úgy tűnik ez alapján, hogy az önkéntes túlóra kategóriáját 9 ember más-más módon ítélte meg a pótlék fizetésével kapcsolatban. Ha ezt az eredményt átlagoljuk, akkor azt mondhatjuk, hogy a válaszadóknak a kb. a 15%-a bizonytalanságot mutatott a túlmunka-pótlékkal kapcsolatban.



A harmadik kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a munkavállalók mennyire vannak tisztába a túlórázás maximálás mértékével. A statisztikából egyértelműen látszik, hogy ezzel kapcsolatban a válaszadók 56%-a bizonytalan vagy hiányos információkkal rendelkezik. A két szélsőséges érték csak jelképes módon van jelen. Csupán ketten voltak olyanok, akkor a törvényi szabályozástól nagyon eltérő válaszokat adtak, de ez akár származhat elütésből vagy a kérdés félreértéséből is. Tökéletes választ csupán 4-en, a válaszadók 7%-a adott. Ők valószínűleg a munkaügy vagy a HR területén dolgoznak, s emiatt ismerik a törvényi szabályozást ennyire mélyrehatóan. Igazság szerint nem bíztam abban, hogy a válaszok a jogszabály tökéletes visszaadását fogják jelenteni, de kissé meglepő volt számomra egy olyan kategóriának a megjelenése, akiknek fogalmuk sincs a szabályokról, ők 16-an vannak. Ezeknek az információknak a tudatában sajnos szembesülni kell azzal a helyzettel, hogy a magyarok többsége nincs tisztában a túlórázással kapcsolatos korlátozással, azért ebből a szempontból ki vannak szolgáltatva a munkaadói önkénynek.

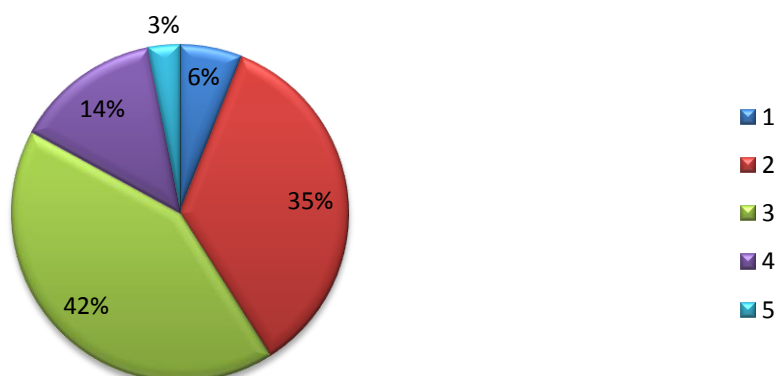
Szabadidővel kapcsolatos információk

A szabadidővel kapcsolatban elsősorban olyan információkra voltam kíváncsi, amely első körben a munka-szabadidő viszonyt jelöli, s második körben pedig azokat az elfoglaltságokat, amelyek a munkavállalók számára, mint érték vannak jelen.

7. Munkája mellett mennyi ideje jut az alábbi tényezőkre?

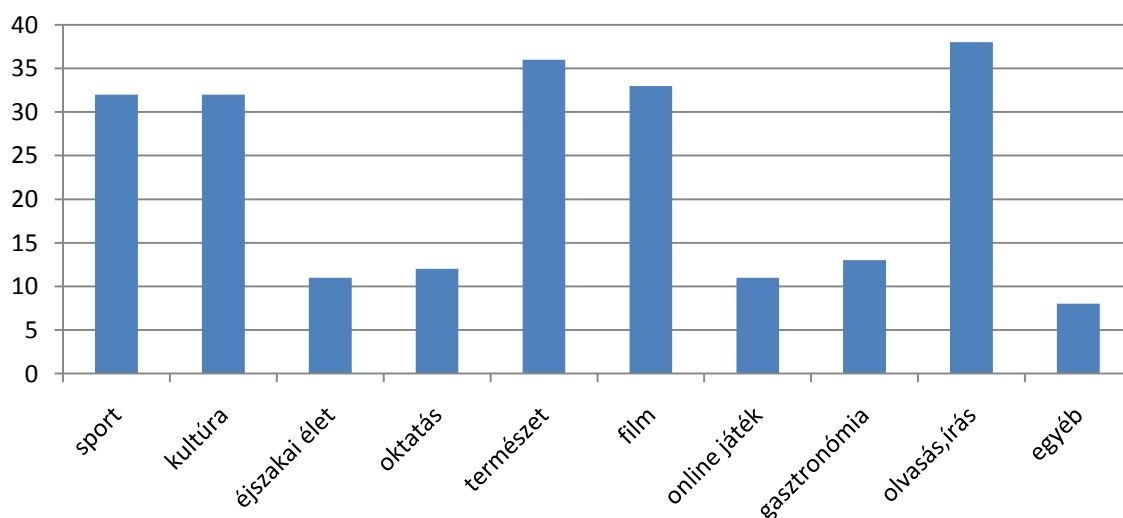
1 = egyáltalán nem jut rá időm

5 = rengeteg időm jut rá



Ha a 7. kérdést a részkérdések figyelembe vétele nélkül szemléljük, akkor egy általánosítás is felmérhető ezáltal arról, hogy a válaszadóknak mennyi ideje jut a munkaidőn kívül egyéb dolgokra (szabadidős tevékenység, család, taulás, barátok, pihenés). Eszerint a diagramm szerint a két szélsőséges nézőpontra kevés voks érkezett, vagyis arra, hogy rengeteg ideje jut a szabadidejére vagy arra, hogy egyáltalán nem jut ideje másra a munkáján kívül. Érdekes viszont az, hogy az eloszlást nézve inkább a kevesebb idő irányába mozdul el a statisztika. Az eredményeket tekintve a pihenésre jut a válaszadóknak a legkevésbé ideje, s a családokra a legtöbb a %-os eloszlást tekintve. A többi tényező válaszadói eloszlása között nincsenek érdemben különbségek, a fenti ábrán feltüntetett információ az, amely összesített értéként informatívnak tartok a kérdéssel kapcsolatban.

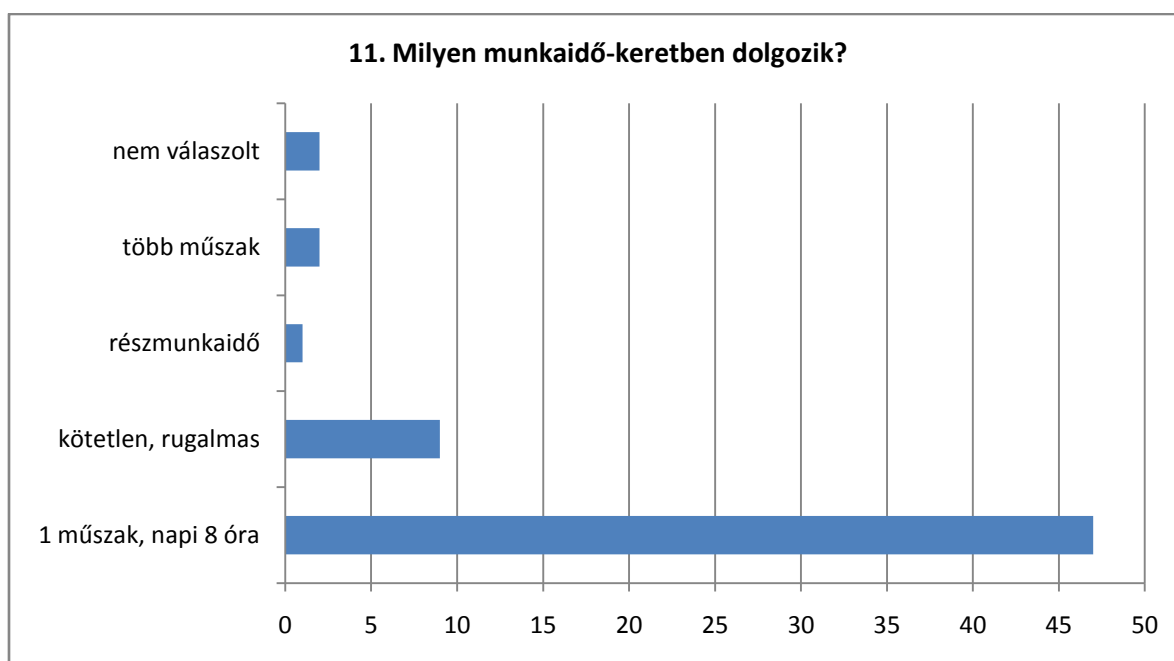
4. Ön milyen típusú szabadidős tevékenységeket részesít előnyben?



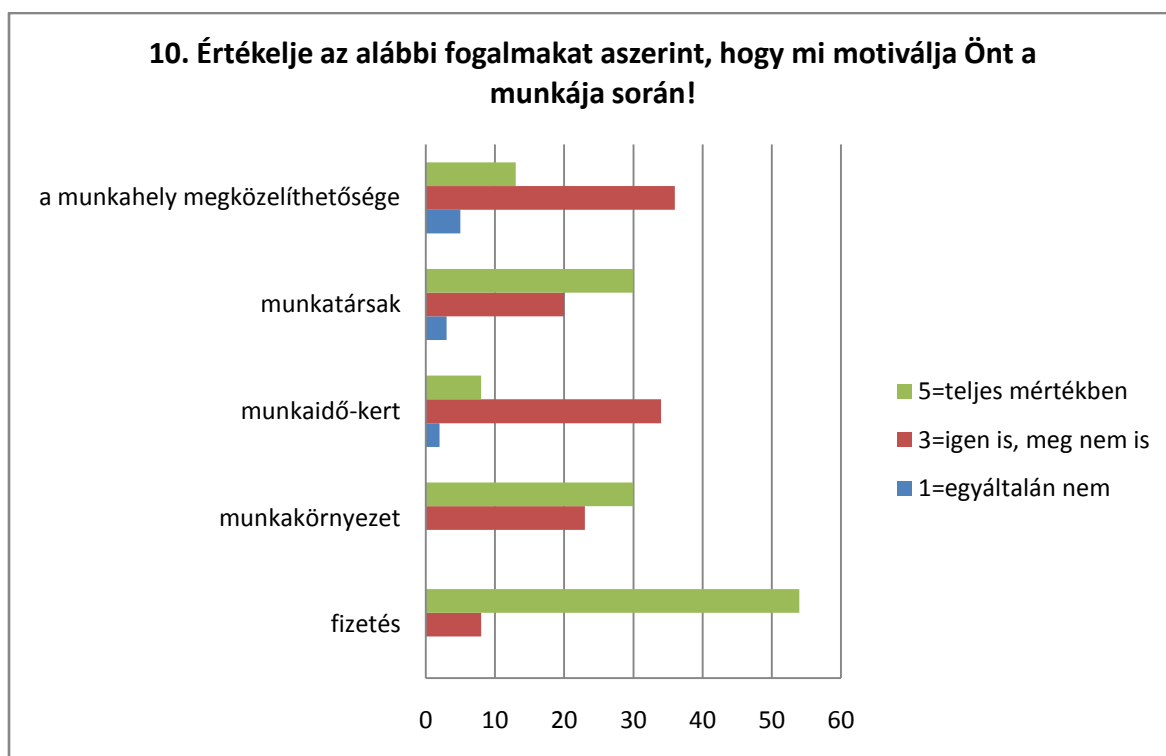
Szabadidős tevékenységeket tekintve a skála viszonylag széles. Ezek közül kiemelkedő kategóriák közé az olvasás/írás, a filmek, a természet, a kultúra és a sport került. Ezek elsősorban a kulturális fogyasztás kategóriába tartoznak, éppen ezért úgy gondolom, hogy ez a tematikus felsorolás jelentheti a kikapcsolódást a munkavállalók nagy része számára. Ahogyan ez az előző diagramból is jól látszik, sajnos nem jut rá annyi idejük, amennyit szeretnének, de mint értéktényezők jelen vannak az életükben. Ennek az ismeretét két szempontból is fontosnak tartom a munkaadó részére: egyrészt fontos lehet, mert motivációs eszközként is szerepet játszhat, másrészt pedig a munkavállaló életvitele, szabadidő elfoglaltságai befolyással lehetnek például a munkatempójára.

Munkával kapcsolatos információk

Ebben a kategóriába elsősorban a munkaidőkerettel, a munkaidővel kapcsolatos kérdéseket tettem fel.



Az általam felmért munkavállalóknak a 77%-a egyműszakos munkarendben dolgozik napi 8 órás munkaidőben. Ez szerintem egy általános tendenciát is mutat. A legtöbb irodai munka egy adott törzsidőt igényel a munka eredményes elvégzése érdekében, ugyanakkor vannak olyan szektorok, amelyekben például a termelés folyamatos biztosítása érdekében a többműszakos munkarend a gazdaságosabb és a hatékonyabb módszer, más kérdés, hogy a munkavállalók erről hogyan vélekednek. Mindenesetre az eredmények azt mutatják, hogy a szellemi szektorban az általános tendencia az egy műszak és a napi 8 órás munkaidő.

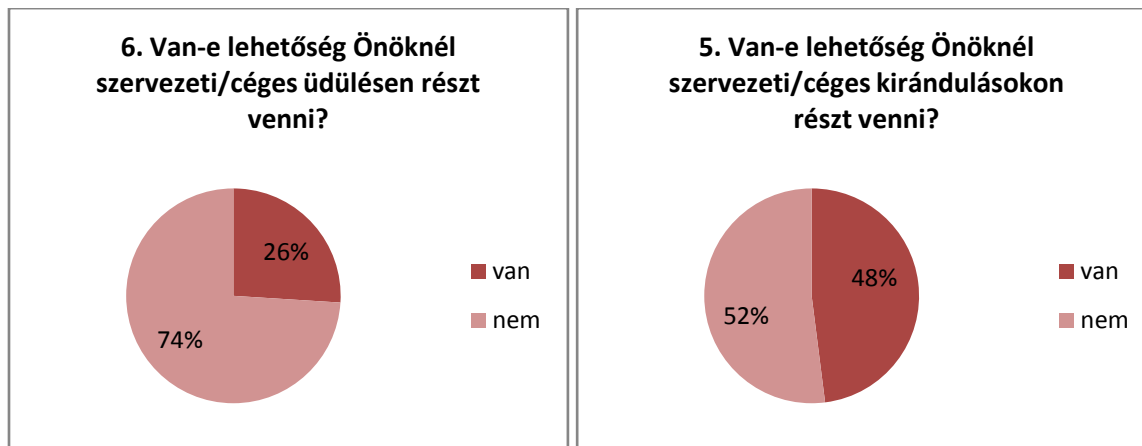


Az eredmények alapján felvázolható egyfajta prioritási sorrend. A válaszadók körében a pénz a legfontosabb tényező, elsősorban „a teljes mértékben motivál” kategória miatt került az első helyre. A második a munkakörnyezet, de nem sokkal utána következik a harmadik helyen a munkatársi viszony. Mivel a két kategória között nincsenek lényegesebb eltérések, úgy gondolom, hogy ezt a kettőt a válaszadók nem különítették el kellő mértékben, vagyis a tárgyi és a személyi feltételek nagyjából egy szinten állnak motivációs tényezőként. A negyedik lett a munkaidő-keret, én azt gondoltam, hogy ez előrébb fog végezni. Kérdés az lenne ezzel kapcsolatban, hogy azért nem kapott rangosabb helyet, mert nem tartják számon motivációs tényezők között vagy azért, mert a többi tényezőhöz viszonyítva kevésbé értékes. Az ötödik helyre pedig a megközelítés került. Ez a közepes kategóriának feleltethető meg. Talán azért nem fontos, mert a rangosabb cégek számára ez megoldható probléma, s a többi tényező viszonyrendszerében a megközelítés a legkevésbé priori feladat.

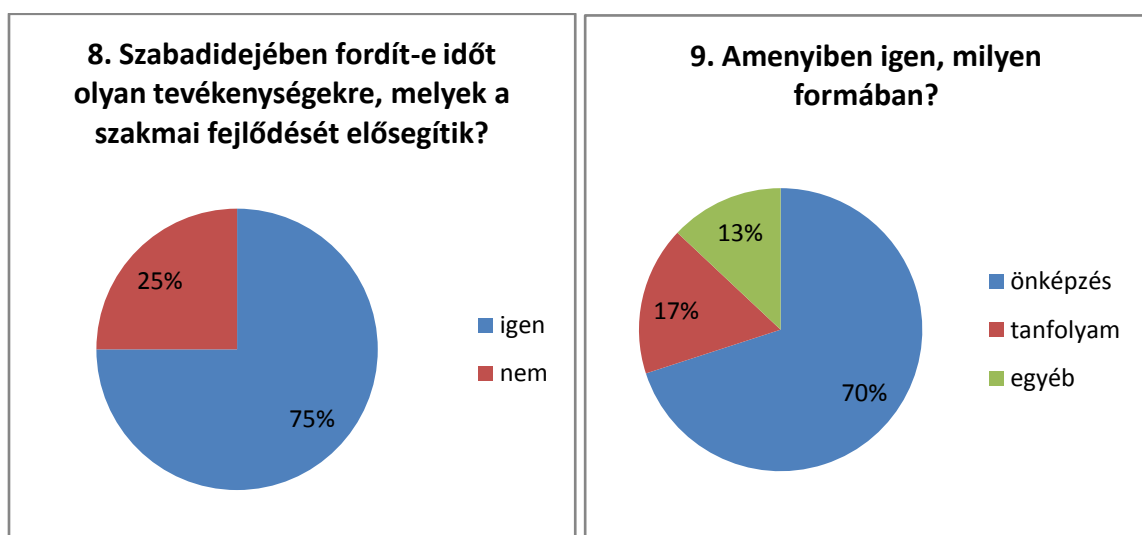
Munka vs. szabadidő

A munka és szabadidő közötti viszonyt a vizsgálatára azért tettem fel néhány kérdést, mert kíváncsi voltam arra, hogy a munkaadói és a munkavállalói oldalról milyen kezdeményezések történtek annak érdekében, hogy a két kategória közötti éles határ oldódjon. Én ezt természetesen csak abban az esetben tartom pozitív kimenetűnek, ha a munka nem a kényszer és a kötelesség, hanem az öröm és az önérvényesítés céljait szolgálja. A kettő éles elhatárolását már csak azért sem tartom megvalósíthatónak, mert a munka az ember napi

ritmusának az 1/3-t foglalja el, vagyis tényezőként meghatározónak kell tekinteni az egyes életvitelekre.

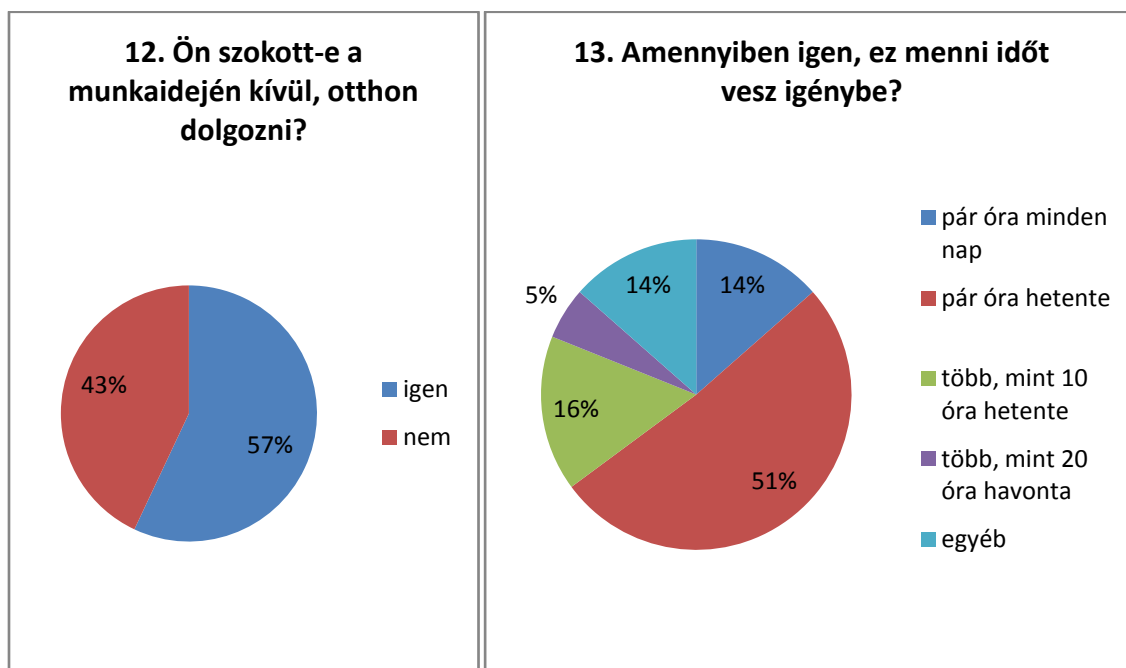


Az 5., 6. kérdés a szervezeti/céges viszonyulást mérte fel abból a szempontból, hogy mennyiben vesznek részt a munkavállalók szabadidős szervezésében. Természetesen ezzel a két kérdéssel nem gondolom azt, hogy teljes mértékben felmértem általa ezt a témát, csupán kiemeltem két olyan dolgot, ami véleményem szerint viszonylag gyakoriak. A két diagramot megnézve szembetűnő, hogy a kirándulások szervezése nagyjából a válaszadók felénél jellemző, míg az üdülés lehetősége csupán 26%-ban. Ezekben a kérdésekben a munkavállalói hajlandóságot nem mértem fel, de ennek az oldalnak az ismerete is fontos lehet a kontextus elemzéséhez.



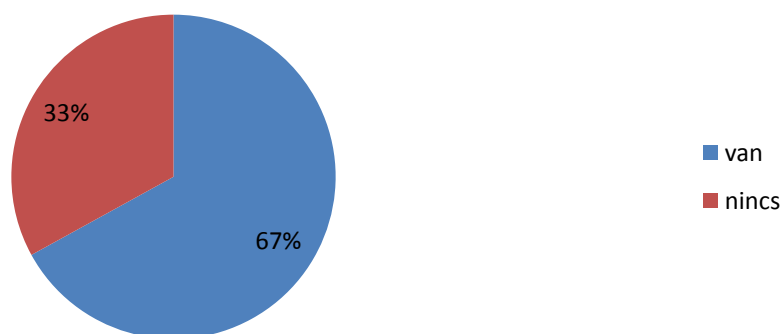
A 8., 9. kérdés a munkavállalói motivációt mérte fel abból a szempontból, hogy a szabadidejükben mennyire fordítanak időt a tanulása, amennyiben egyáltalán fordítanak rá. A kérdés nem az általános tanulási módokat méri fel, hanem azokat a tanulási módokat, amelyek

kifejezetten a saját szakmához való fejlődést segítik elő. A felmérés szerint a válaszadóknak a 75%-a tartja fontosnak a szabadidejébe is beépíteni a munkát oly módon, hogy ez a fejlődését célozza. Közülük is elsősorban az önképzés formája a jellemző, 70%-os többséggel, míg 17%-uk vesz részt valamilyen továbbképzésen, s 13%-uk valamilyen egyéb módot jelölt be (a válaszadóimnak ez a főiskolai vagy az egyetemi képzést jelentette).



A 12., 13. kérdés már nem a tanulási szándékot, hanem a munkavégzési hajlandóságot vizsgálta. Sajnos ez a kérdés nem méri fel a hozzáállást, vagyis azt, hogy ez a munkavégzési mód mennyiben kényszer, s mennyiben önkéntes dolog. Mindenesetre az kiderült, hogy a válaszadóknak az 57%-a szokott otthon is dolgozni, ennek mértéke viszont már eléggé változó. Többségük (51%) számára ez csak hetente 1-2 óra, úgy tűnik, hogy az általános tendencia az 1-2 óra, akik az egyéb kategóriát jelölik, ők is alkalmanként pár óra munkát „visznek haza”. Sajnos a diagramból jól látszik, hogy van két olyan kategória, akik a normálisnál jóval több munkát végeznek el otthon, heti több mint 10 órát vagy havonta több mint 20 órát. Kérdéses azonban ezzel kapcsolatban, hogy ez a munkamód a rugalmas munkakeretnek köszönhető vagy annak az eredménye, hogy a munkaidejük nem elegendő a munkájuk elvégzésére.

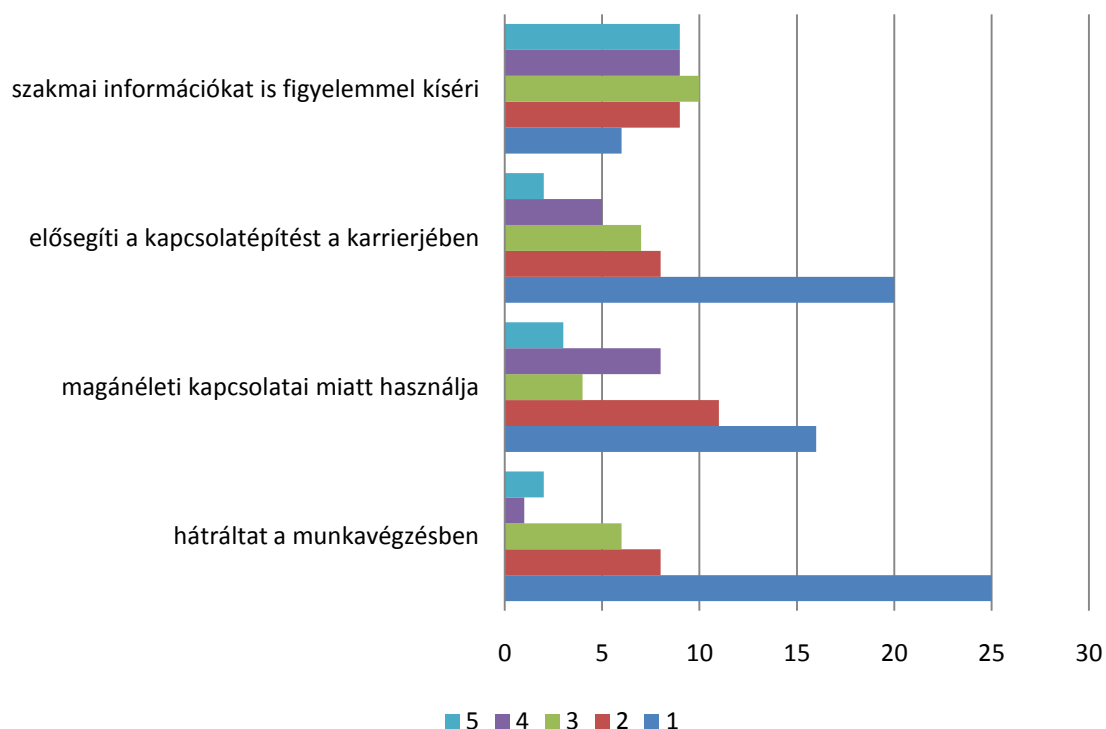
14. Munkaidejében van-e lehetősége közösségi- vagy hírportálok látogatására?



A 14., 15. kérdést azért tettem fel, hogy felmérjem azt, hogy a válaszadók hogyan viszonyulnak a közösségi- vagy hírportálokhoz. Mindenesetre a válaszok alapján azt lehet mondani, hogy csupán a válaszadók 33%-nál tilos ezeknek a portáloknak a látogatása.

15. Amennyiben igen, Ön szerint az alábbi állítások mennyire igazak Önre?

1=egyáltalán nem
5=teljes mértékben

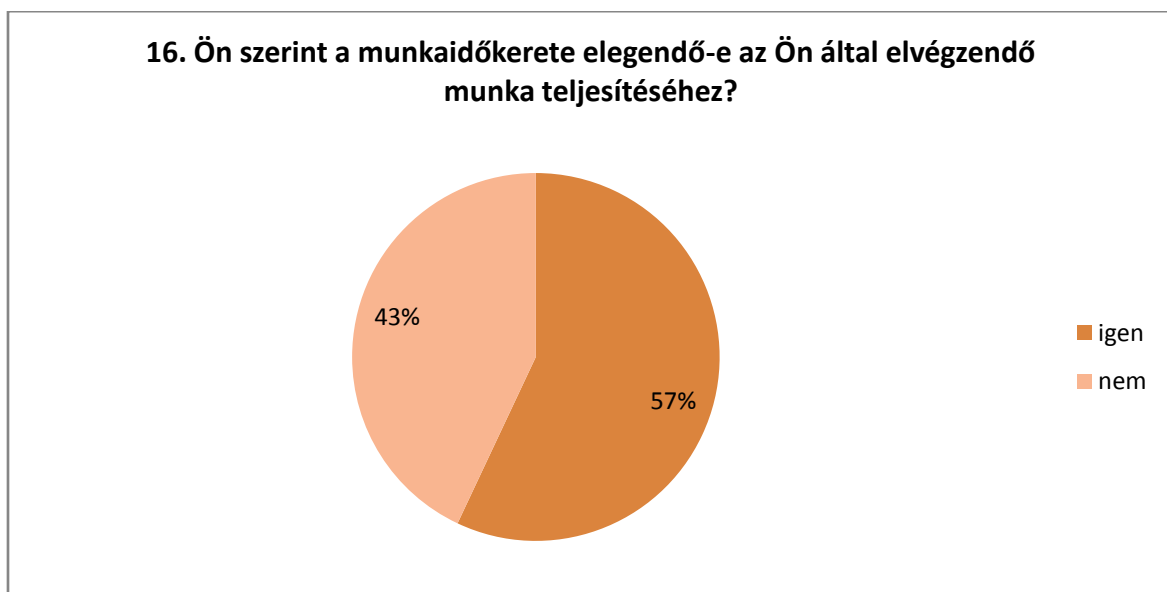


Az első két állítás a magánélethez, a második kettő a szakmai élethez, a munkához kapcsolódik. Ez a fajta kérdezési mód, melyben több választ is meg lehet jelölni, azért jó,

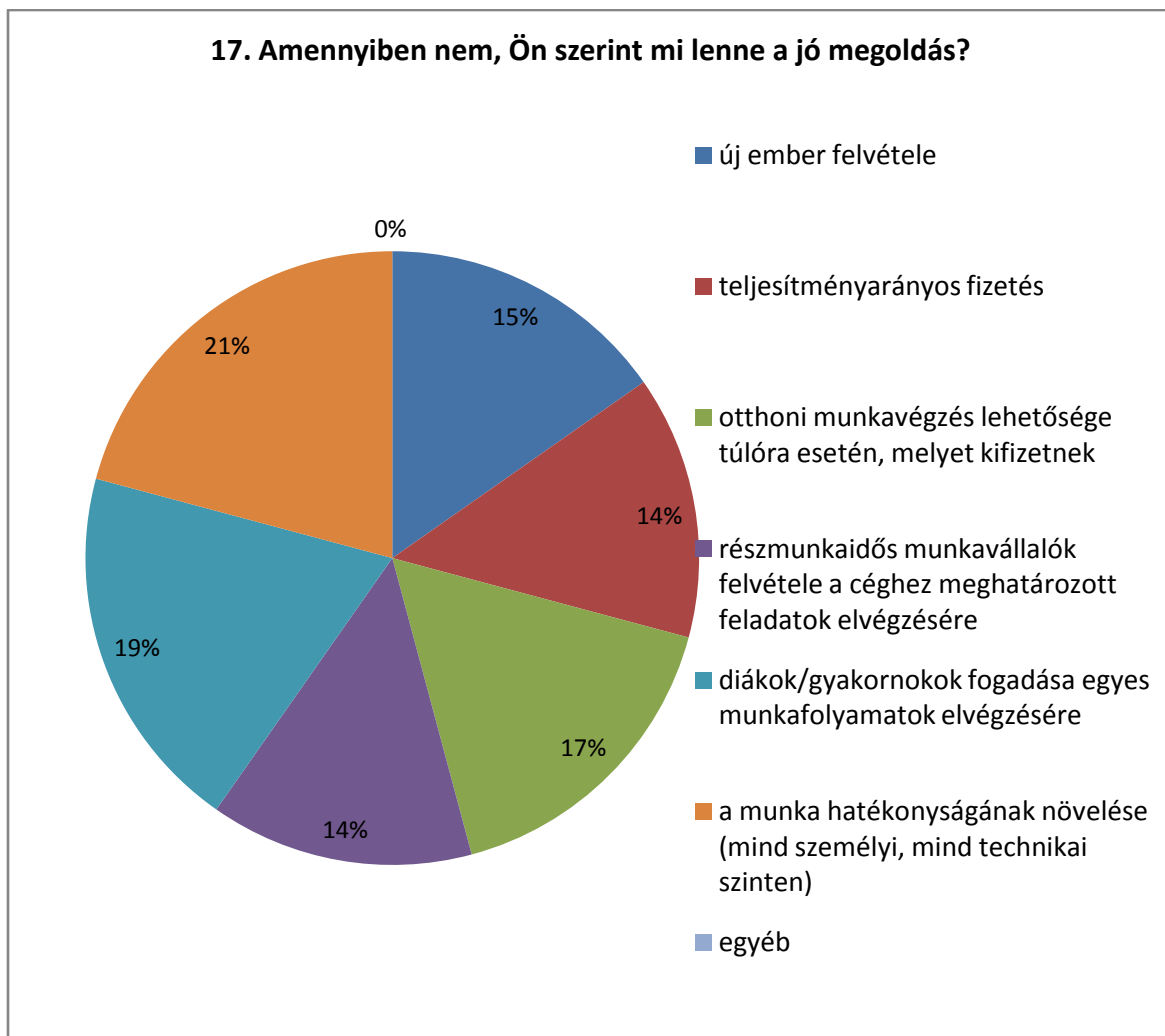
mert a két viszony értékelése egymást nem zárja ki, vagyis ezek a portálok éppen annyira lehetnek fontosak mind a munka-, mind a magánélet szempontjából. Az eredmények szerint a válaszadók többségét ez nem hátráltatja a munkavégzésben, s nem kizárólag a magánéleti kapcsolataik miatt használják. Igazság szerint mondhatnánk, hogy ezek a válaszok egyfajta védekező válaszok, de ennek a kérdési módszernek köszönhetően viszonylag széles skála mentén határozhatták meg a véleményüket. Bár a többségük ezt nem tartja gátló tényezőnek, van 2-3 ember, akik szerint ez negatívan érinti a munkavégzés folyamatát – ezeket a véleményeket mindenesetre nem szabad figyelmen kívül hagyni. A másik két állítás már jobban megosztotta a válaszadókat. Eszerint a kapcsolatépítést nem nagyon segítik elő ezek a portálok, ugyanakkor hasznosak lehetnek a szakmai információk terjedésével kapcsolatban.

Vélemények, ötletek

A kérdőívben tettem fel néhány olyan kérdést, amellyel a válaszadók véleményére, megoldási javaslataira voltam kíváncsi, amivel az ideális munka megvalósítható lenne.

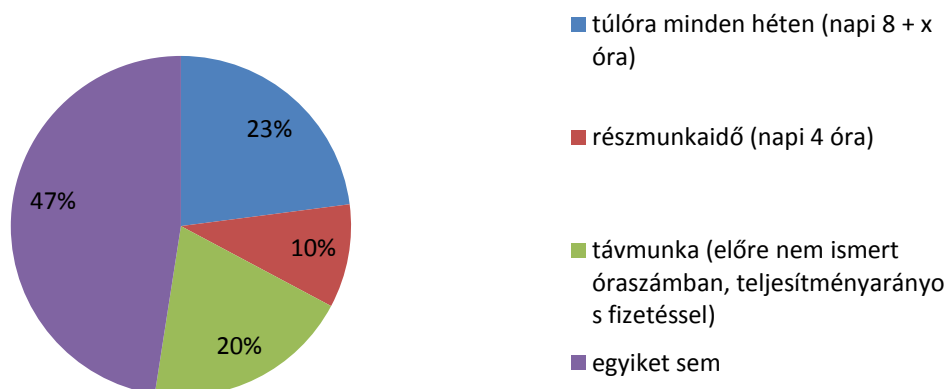


Ezzel a kérdéssel kapcsolatban azt gondoltam, hogy a nem válaszok aránya lényegesen magasabb lesz, főként azért, mert a túlórával kapcsolatban sokan saját tapasztalatokról számoltak be. Igazság szerint, ha ezek az adatok mérvadóak, akkor nem a munkaadói önkény az oka a túlórátatásnak, hanem talán a másik oldalon, a munkavállalói oldalon, a motivációval kapcsolatban kell keresni az okokat.



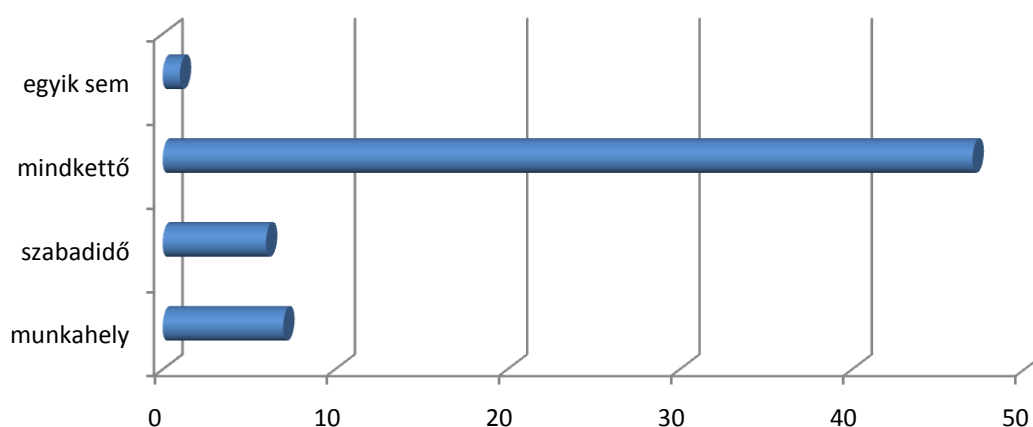
A kérdés elsősorban azoknak a véleményét mérte volna fel, akik az előző kérdésre nemmel szavaztak, ugyanakkor ennél sokkal több válasz érkezett. Ez magyarázható azzal is, hogy itt egyszerre több válaszra is lehetett voksolni, de még így is magas a válaszadói hajlandóság, ami arra utal, hogy ezt a kérdés fontos problémának tartották. Nincsen nagy eltérés a válaszok száma között, ezért hierarchikus viszony felállítását nem tartom érdemesnek. Lényegében a válaszadók számára az összes kategória fontosnak tekinthető, tehát a legjobb megoldás ezeknek a lehetőségeknek az ötvözte lenne. Új ember felvétele (főállásban vagy gyakornokként/diákként vagy részmunkaidős munkavállalóként), a munka hatékonyságának a növelése technikai és személyi szinten is (pl. személyi szinten jó opció lenne az otthoni munkavégzés lehetősége), s a változások tekintetében maga a munka a teljesítménynek megfelelő mértékben alakuljon, természetesen az alapbéren felüli javadalmazási formában.

18. Ha választania kellene az alábbi felsorolások közül, Ön melyiket választaná?

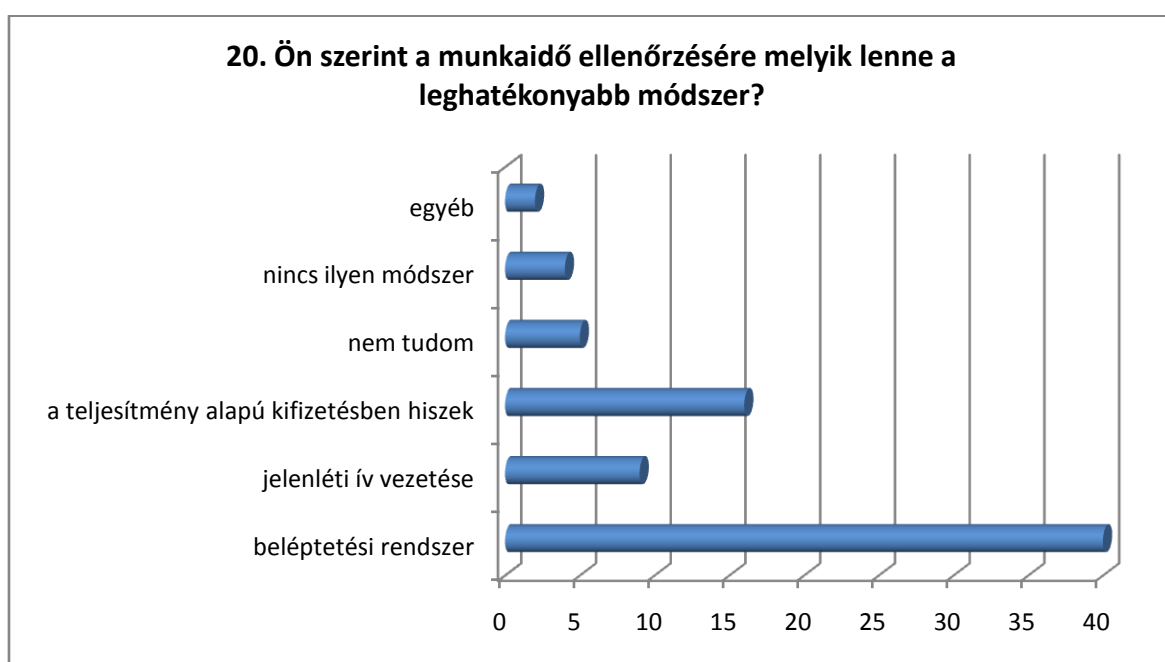


Ezt a kérdést azért tettem fel, mert kíváncsi voltam, hogy kiszolgáltatott helyzetben mit választanak a válaszadók. Viszonylag sokan voltak, akik inkább a munkanélküliséget választanák, mint a bizonytalan munkaviszonyt. A részmunkaidő feltűnően alacsony választást kapott, ez általános tendencia Magyarországon. Igazság szerint ez elsősorban olyanok számára megfelelő, akiknek mellette egyéb elfoglaltságai vannak. A távmunka 20% számára volt a legjobb választás annak a rizikónak az ismeretében, hogy nem lehet tudni, mennyit kell dolgozni, de az elvégzett munka alapján történik a kifizetés. A túlórázás minden héten 23% számára volt opció. Fix fizetés mellé fix alapóraszám, ugyanakkor ebben a kategóriában a túlórázás a kérdőjeles lehetőség.

19. „Valósítsd meg önmagad!” – kérem, társítson ehhez a szlogenhez egyet az alább felsoroltak közül!

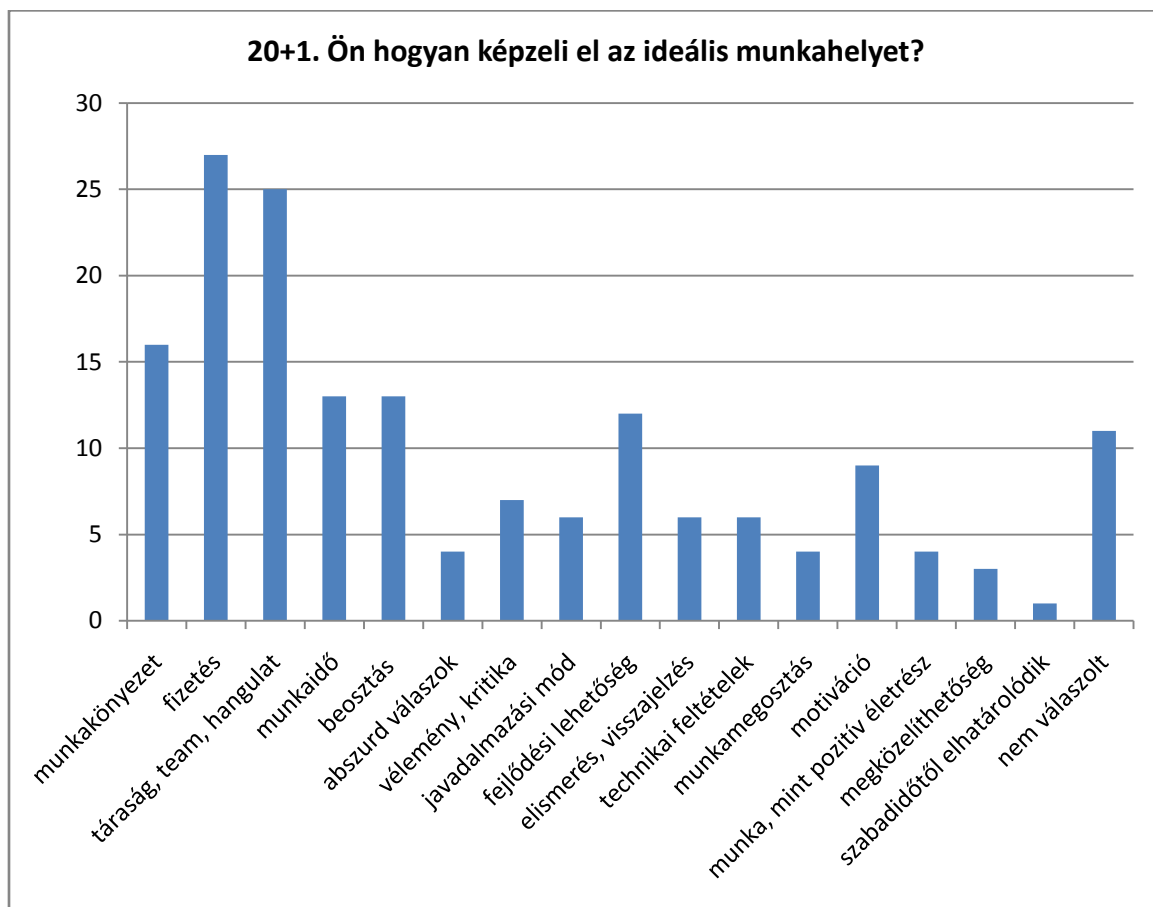


A „valósítsd meg önmagad” szlogen számomra annyiban volt fontos, hogy a válaszadóim melyik szektort asszociálják ezzel kapcsolatban. Azok, akik csak az egyik mellett teszik le a voksukat, a munkahely és a szabadidő közötti határt élesen elkülönítik egymástól, míg azok, akik mind a kettőt fontosnak tartják, igyekeznek a két időkeret közötti szimbiózist megvalósítani. Összesen 77%, vagyis 47 válaszadó számára mind a két szektor az önmegvalósítás lehetőségét, célját foglalja magában. Összesen a válaszadók 11%-a voksolt a munkahely, s 10%-a a szabadidő mellett. Szerintem ez az eredmény optimizmusra ad okot abból a szempontból, hogy az emberek motivációja a munkahelyen is jelen van, s egy olyan területen kell keresni a hiátust, ami ezekben a kérdésekben nem szerepel.



A 20. kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók hogyan viszonyulnak az ellenőrzéshez. Ez két dologgal magyarázható: egyrészt a munkavállalók igénylik, hogy ellenőrizzék őket, másrészt pedig a hatékonyság érdekében ezt a módszert fontosnak tartják. Az eredmények szerint a válaszadóknak az 53% a beléptetési módszer hatékonyságában hisz, hiszen ez automatikusan rögzíti a be- és a kilépés időtartamát, ugyanakkor a munka hatékonyságát nem tudja mérni. Azok, akik a teljesítmény alapú kifizetésben hisznek, a munkaidő mérését nem tartják relevánsnak, hiszen az elvégzett idő szerintük nem az idő, hanem a munka mennyiségének a függvény – erre a módszerre a válaszadóknak a 21%-a szavazott. A jelenléti ív vezetése ma szerintem a legáltalánosabb mód Magyarországon, ennek ellenére csak 12% gondolta úgy, hogy ez jó módszer. Ennek a rizikója abban van, hogy mivel ezt a munkavállaló vezeti, az ő felelőssége a reális adattárolás. 4-en voltak azok, akik szerint

jelenleg nincs olyan módszer, amellyel reálisan mérhető lenne az elvégzett munka mértéke, s 5-en mondták azt, hogy fogalmuk sincs s 2-en voltak, akik az egyéb kategórián belül átfoglalmazták a kategóriákat.



Az utolsó kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók hogyan képzelik el az ideális munkahelyet. A válaszadói hajlandóság bőven meghaladta az általam várt válaszok számát. Úgy tűnik, hogy ez a kérdés kifejezetten felkeltette a válaszadók figyelmét, kissé megnehezítve ezzel az én dolgomat. Viszonylag sokat gondolkoztam azon, hogy milyen módon tudnám ezeket a válaszokat összegezni azt leszámítva, hogy bemásolom az összes választ. Arra az eredményre jutottam végül, hogy a lehető legjobb megoldás lenne, ha kiemelnék olyan kategóriákat, melyekre ezekben a válaszokban utalnak, akár egy válasz több kategóriába is tartozhat, s ezek alapján egy diagramot készíteni. Az 5 legtöbb voksot kapott kategóriát szeretném kiemelni:

- fizetés	27	16%
- társaság, team, hangulat	25	15%
- munkakörnyezet	16	9%

- munkaidő	13	8%
- beosztás	13	8%

Az első 5 kategória válaszainak összesítése után szembetűnő, hogy még a legtöbb voksot kapott kategória sem éri el a válaszadók 20%-t, ezért nem tartom fontosnak itt sem egy sorrend megállapításának, sokkal fontosabbnak tartom, hogy a kategóriák mennyire széles skálája jelent meg a kifejtésekben. A kategóriák alapvetően egy olyan listát tartalmaznak, melyeknek a feltétele szükséges lenne az ideális munkahely megteremtésére. Mivel ezek tapasztalatokra épülő adatok, ezért nem szabad elsiklani felettük. Meg kell találni azt a határt ebben a felsorolásban, amely még a normál igényszinten marad, s nem luxus igények kielégítését szolgálják (pl. a google).

MEGOLDÁSI JAVASLATOK

Az emberi erőforrás kimerítéséről azért kell beszélnünk, mert a kiszolgáltatottság, az alacsony munkahatékonyság, a munkaidő-rendszer korlátai, ill. az ösztönzési rendszer ritkasága arra enged következtetni, hogy egy szervezet életében még mindig nem az ember, hanem a minél nagyobb nyereség áll a középpontban. Amennyiben a magyar cégek nem ismerik el ennek a tendenciának a hibáit, addig a saját versenyképességüket teszik függővé az emberi tűrőképességtől és teljesítménytől.

A túlóra véleményem szerint addig általános tendencia lesz Magyarországon, ameddig a fizetések nem érik el az uniós átlagot. Hiába próbálna a munkaidő szabályozását a politika megreformálni, a munkavállalói hajlandóság ennek ellenére fennmaradna. Az egyén oldaláról tehát egyértelműen a fizetés emelése lenne a megoldás, míg a másik oldalon, a szervezet oldaláról a hatékonyság növelése. A túlóráztatás egyértelműen a költségcsökkentést szolgálja, de nem érné meg inkább a munkahatékonyságot növelni, például képzésekkel, tréningekkel, a munkaköri leírások pontosításával, magának a szervezeti kommunikációnak a javításával?

A kérdőíven szerepelt néhány olyan kérdés, amelyben éppen azt szerettem volna felmérni, hogy a munkavállalók mit gondolnak megoldási javaslatként. Naiv feltételezés volt részemről, hogy egy konkrét eredményt fogok kapni, de kiértékelés által kapott információk mindenképpen hasznosak, úgy gondolom. Az általam felvetett kérdéseket a válaszadók is egyértelműen problémaként azonosították. Talán a leginkább szembetűnő eredmény az utolsó kérdés válaszaiban érkezett. Az ideális munkahely lényegében azt jelentette, hogy min/miken kellene változtatni ahhoz, hogy a saját munkámat ideálisnak gondoljam. Ezek a változtatások lényegében a szervezetek teljes szintjét érintik: vezetők, munkatársak, munkamegosztás, munkaidő, fizetés, javadalmazási mód, munkakörnyezet, technikai feltételek, megközelíthetőség stb. A megoldás szerintem az lenne, ha egy ideális egyensúlyt kellene találni, amely mind a szervezet, mind a munkavállaló számára megfelelő. Szerintem ezek a változtatások, amelyek a munkavállalói oldalról érkeztek, mind azt a célt szolgálták, hogy a munka egy olyan szférává váljon az életben, amely talán családiasnak mondható: otthonos, biztonságos, a kapcsolatok rendezettek. Természetesen nem vagyok annyira idealista, hogy azt gondolnám, hogy létezik egy olyan szituáció, amikor az összes munkavállaló és munkáltató elégedett lenne, de hiszek abban, hogy a kritika, akármelyik oldalról is érkezzen, hasznos a szervezetfejlesztés tekintetében, úgyhogy én a véleményeket minden esetben priori kategóriaként kezelném a szervezeti hatékonyság növelése érdekében.

ÖSSZEGZÉS

Ezeknek a véleményeknek a mérlegelése mindenképpen fontos kiindulópont lehet, ugyanakkor még mindig azt a nézetet vallom, hogy a szellemi munkakörben dolgozók körében a munkaidő-alapú fizetési mód nem releváns, mert a munkájuknak nem az idő a függvénye, hanem a tudás, a kreativitás. Jelen esetben a kiemelkedő teljesítmény értékelése az ösztönzésmenedzsment által történik, ez egy viszonylag korrekt megoldási útnak tűnik, sőt a motivációs technikák még teljesebb körű alkalmazásával talán elérheti azt, hogy a munkaidő-alapú fizetés helyébe lép.

A dolgozatom elején feltett hipotézisekkel az eredmények tekintetében még egyszer érdemes lenne átgondolni.

H1: a szellemi munkakörben dolgozók körében a túlóra általános jelenség

A válasz ezzel kapcsolatban egyértelműen igen, bár ennek a mértéke változó egyénenként, munkakörönként. A válaszadóim körében több, mint az 50%-ukat érinti az otthoni munkavégzés tapasztalata, s közülük 8-an kifejezetten sokat dolgoznak (hetente több, mint 10 órát vagy havonta több, mint 20 órát). Ezért gondolom azt, hogy a túlóra jelensége általános a szellemi munkakörben dolgozók körében, mert a munka elvégzése ebben a közegben nem behatárolható egy adott időintervallumra. A tudás, a szellemi tőke egy olyan kategória a 21. században, melynek mérésére még nincsenek meg a megfelelő módszereink, nem tudjuk, hogy mi az a befektetés az oktatásban, ami megtérül, hogy magának a szellemi munkának mekkora az értéke. Úgy gondolom, hogy ennek a problémakörnek a feltérképezését a közeljövőben fontos lenne feltárni, mert a globalizációban a legnagyobb potenciál a szellemi tőkében, ennek a lehetőségeiben és az értékelésében van.

H2: a munkaidő alapú fizetés nem reális a szellemi szektorban, mert a teljesítménynek nem a munkaidő a függvénye

Ezt a kérdést a kérdőívembe is beépítettem, de csak 16-an voltak azok, akik a teljesítmény alapú fizetési módot választanák. Ennek oka szerintem abban keresendő, hogy ma Magyarországon a teljesítmény alapú fizetés nagy rizikófaktornak minősül, s nem csak a munkavállalói hatékonyság a függvénye a fizetés mértékének, hanem a munkáltatói önkény is. Összesen 40-en gondolták azt, hogy a beléptetési rendszer a legjobb megoldás a munkaidő mérésére, úgyhogy azt hiszem, hogy ez a kérdésem nem igazolódott be.

H3: általánosan jellemző, hogy az ember elégedetlen a munkájával, mert úgy gondolja, hogy az sokkal inkább kényszer, mint az önmegvalósítás, az önkifejezés egy lehetősége

Ez a hipotézisem részben hamisnak bizonyult, hiszen a válaszadók közül 7 embernek a munkahely volt az önmegvalósítás területe, míg 47 embernek egyszerre a munkahely és a szabadidő. Ennek ellenére azért gondolom, hogy a hipotézisem részben igaznak bizonyult, mert a kifejtős válaszokban több esetben történt utalás a munkavállalói kiszolgáltatottságra, főként a túlóra fogalmának a leírásakor. Az azonban egyénenként változó, hogy ki mekkora mértékben hagyja magát a munkáltató által kiszolgáltatni, erre a 18. kérdés kapcsán voltam kíváncsi. Arra az eredményre jutottam ezzel kapcsolatban, hogy körülbelül az 50%-a a válaszadóknak nem vállalna akármilyen feltételek mellett munkát, ugyanakkor 14 ember számára elfogadható verzió lenne a minden napos túlórátzatás, ha az biztos munkahelyet jelent.

Az eredmények tekintetében a munka fogalmának új színezetét szeretném bevezetni. Úgy gondolom, hogy a 21. századra a munka és a szabadidő közötti határ kezd leomlani, de sajnós azért, mert a munka kényszerének következtében az otthoni munka kezd általánossá válni a szellemi munkakörben dolgozók körében. A kritikai hozzáállást azért tartom jogosnak, mert a munkavállalói oldalról erősödik az önkény, s a munkavállalói oldalról pedig a kiszolgáltatottság. Még mindig tartom azt a véleményemet, hogy az ösztönzés és a hatékonyság növelésének a kényszer nem optimális módja, sokkal inkább az, ha a munka és szabadidő közötti határ feloldódna azáltal, hogy a munkavállalói oldal az embert, mint értéket is felismerné, s nem csak erőforrásként használná fel. Az ösztönzésmenedzsment már felismerte, hogy ennek a jelentősége fontos, ugyanakkor a gyakorlatban én ezt még nem látom megvalósulni.

Ezt azzal a ténnyel szeretném igazolni, hogy a következő kérdésre az emberek többsége még mindig nem a tanulás mellett teszi le a voksát: a tanulásra fordított idő térül-e meg jobban gazdasági szempontból vagy az, ha az ember dolgozik? Passzív és aktív munka megkülönböztetését tartom ebben a kontextusban fontosnak. Aktív munka az, amikor az ember – legyen az fizikai, vagy szellemi munka – a munkahelyén a munkaköri leírása szerint végzi az előírt feladatokat, passzív munkának pedig azokat a tevékenységeket tekintem, amelyek a munkaidő keretein kívül vannak, ugyanakkor az aktív munka eredményességét szolgálják – ez lehet akár egy tanfolyam vagy egy olyan tapasztalat szerzése is, ami a munka

hatékonyágát elősegíti. Ez elsősorban a szellemi munkakörben dolgozók esetében tartom lehetségesnek, mert ott a munka folyamata kevésbé leszabályozott.

IRODALOMJEGYZÉK

NYOMTATOTT FORRÁSOK

ARMSTRONG-MURLIS: *Javadalmazásmenedzsment*, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.

GARAI LÁSZLÓ: *Emberi potenciál, mint tőke*, Aula Kiadó Kft., Budapest, 1998.

NYOMTATOTT ÉS INTERNETEN ELÉRHETŐ FORRÁSOK

FAÁR TAMARA: *A mozi a falusi társadalomban*

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7nQxe2nNCrYJ:epa.oszk.hu/01600/01639/00003/pdf/elsoszazad_2007_1_046-074.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-a

DE GERANDO ANTONINA: *A munka történetének rövid vázlata*, Legrády testvérek, Budapest, 1880.

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aCJPoeDDtQgJ:mtdaportal.extra.hu/books/a_munka_tortenetenek_rovid_vazlata.pdf+&cd=3&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-a

DR. GYÖKÉR IRÉN-DR. FINNA HENRIETTA-KRAJCSÁK ZOLTÁN: *Emberi erőforrás menedzsment*, oktatási segédanyag, Budapest, 2010.

http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fbme.ysolt.net%2FGTK_MuszakiM_MSc%2FS1_Emberi_ero_forras_menedzsment%2FEmberi%2520er%25F5forr%25E1s%2520menedzsment.pdf&ei=qEp-UqiLO8iSswb454DgBA&usg=AFQjCNFN1KS9LKK6nz7Z5f-lhEmnhh3OpA&sig2=x9mgmxTCkxkYFUbpqVfzw&bvm=bv.56146854,d.Yms

HAJÓS LÁSZLÓ – BERDE CSABA: *Emberi erőforrás gazdálkodás*, 2007.

http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fmiau.gau.hu%2Favir%2Fintranet%2Fdebrecen_hallgatoi%2Ftananyagok%2Fjegyzet%2F06-Emberi_eroforras_gazdalkodas.pdf&ei=9kp-UuvHA-

[al4AT_34G4BA&usg=AFQjCNFf7agZQgOu8hc3ur2uctZn-QV0hw&sig2=0sVWDPHIdXfZdohTD2MIEg&bvm=bv.56146854,d.bGE](http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fepa.oszk.hu%2F00400%2F00414%2F00004%2Fpdf%2F01kocka.pdf&ei=M0t-UpXgHueu4ATLo4GgDg&usg=AFQjCNHvySbtKkbJuPYv6EmjFl3y teXFg&sig2=3Kj3MzSoetyYiNkrBHA7bg&bvm=bv.56146854,d.bGE)

Dr. HANYU HENRIETTA: *Stressz a munkahelyen*, <http://munkajog.hu/rovatok/napi-hr/stressz-a-munkahelyen>

JÜRGEN KOCKA: *Az európai történelem egyik problémája a munka*, Korall, 2001. ősz-tél, <http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fepa.oszk.hu%2F00400%2F00414%2F00004%2Fpdf%2F01kocka.pdf&ei=M0t-UpXgHueu4ATLo4GgDg&usg=AFQjCNHvySbtKkbJuPYv6EmjFl3y teXFg&sig2=3Kj3MzSoetyYiNkrBHA7bg&bvm=bv.56146854,d.bGE>

M. LÁSZLÓ FERENC: *Munkaidő és kizsákmányolás Magyarországon: Éjt nappallá*, http://magyarnarancs.hu/belpol/munkaido_es_kizsakmanyolas_magyarorszagon_ejt_nappalla-67513

Dr. JARJABKA ÁKOS: *Az emberi erőforrás vezetése a szervezetben*, Baranya Megyei Vállalkozói Központ Vállalkozásfejlesztési oktatási jegyzet, Pécs, 2007. www.bmvk.hu/downloads/spinoff/Emberi%20eroforras.pdf

LAÁB ÁGNES: *Az emberi erőforrás, mint tőketényező*, 1999. <http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.laabagnes.hu%2Fwp-content%2Fuploads%2F2007%2F03%2Faz-emberi-eroforras-mint-toketenyezo-1999.pdf&ei=WUt-UuSAJImG4ASf5oGIDw&usg=AFQjCNFBdHOY080d9HBhOnZnL3SOHgtt5w&sig2=wjxA-KswevctmioAJ0blLQ&bvm=bv.56146854,d.bGE>

NEMES-NAGY SZILVIA: *Az emberi tényező, mint a vállalati stabilitás alapja*, http://www.vallalkozas-online.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=214&Itemid=93

UJHELYI MÁRIA: *Az emberi erőforrás menedzsment és fejlesztés, valamint szervezetfejlesztés kapcsolata*, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Gazdálkodástudományi PH.D., Budapest, 2001.

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gkv60nGFRFsJ:phd.lib.uni-corvinus.hu/224/1/ujhelyi_maria.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu

INTERNETEN ELÉRHETŐ FORRÁSOK

A munka története és a fenntartható munkavégzés,

http://reszvetelidemokracia.blog.hu/2010/05/02/a_munka_tortenete_es_a_fenntarthato_munka_vegzes

A szabadidő kialakulása és fejlődése, <http://lifepress.hu/a-szabadido-kialakulasa-es-fejlolese/>

Complex e-jogtár,

<http://ekommentar.complex.hu/>

FAM: *Üvölteni kell - A munkakényszer rövid története,*

http://www.tarfor.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=233:uevoelteni-kell-a-munkakenyszer-roavid-toertenete&catid=14:egyetemes&Itemid=32

Munkavédelem – A munkavédelem története,

http://www.enviridis.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=81&Itemid=33

MTI: *A hosszú munkaidő káros hatásai,*

http://hvg.hu/egeszseg/20090301_hosszu_munkaido_karos_hatasok

Történeti áttekintés - a munkavédelem és az OMMF története,

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=362

MELLÉKLET

Kérdőív: A túlóra jelensége a szellemi munkakörben dolgozók körében

Az Ön neve:

- ☐ nő
☐ férfi

Az Ön életkora:

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 20 év alatt | ☐ 41-50 |
| ☐ 21-30 | ☐ 50 felett |
| ☐ 31-40 | |

Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:

- | | |
|---|---|
| ☐ szakmunkásképző vagy
szakiskola | ☐ főiskola, BA/BsC |
| ☐ szakközépiskola | ☐ egyetem, MA/MsC |
| ☐ gimnázium | ☐ Egyéb: |
| ☐ felsőfokú szakképzés,
technikum | |

Ön milyen területen dolgozik?

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ☐ egészségügyi | ☐ közigazgatási |
| ☐ oktatási | ☐ pénzügyi |
| ☐ szociális | ☐ Egyéb: |
| ☐ ipari | |

1. Ön szerint mit jelent a túlóra fogalma?

.....

.....

.....

2. Ön szerint az alábbi esetekben jár-e a túlmunka-pótlék?

igen

nem

☐☐

ha a munkáltató a munkavállalót a munkaidején túl
rendkívüli munkavégzésre kötelezi

☐☐

ha a munkavállaló a munkaidő lejárta után a
munkahelyén tartózkodik, de a munkáltató erről nem
értesült

☐☐

ha a munkáltató a munkavállalót a munkaidején túl
rendkívüli munkavégzésre kötelezi

☐☐

ha a munkavállaló a munkáját a rendes munkaidején
kívül, önként végzi

3. Ön szerint mennyi a törvényben meghatározott túlóra maximális mértéke az alábbi esetekben?

naponta:.....

havonta:.....

évente:.....

4. Ön milyen típusú szabadidő tevékenységeket részesít előnyben?

- | | |
|---|--|
| ☐ sport | ☐ film, mozi |
| ☐ kultúra (színház, múzeum, kiállítás) | ☐ online játék |
| ☐ bulik, éjszakai élet | ☐ gasztronómia |
| ☐ oktatás, tanfolyam | ☐ olvasás, írás |
| ☐ természet | ☐ Egyéb: |

5. Van-e lehetőség Önöknél szervezeti/céges kiránduláson részt venni?

- ☐ van
☐ nincs

6. Van-e lehetőség Önöknél szervezeti/céges üdülésen részt venni?

- ☐ van
☐ nincs

7. Munkája mellett mennyi ideje jut az alábbi tényezőkre?

1 = egyáltalán nem jut rá időm, 5 = rengeteg időm jut rá

	1	2	3	4	5
szabadidős tevékenység	☐	☐	☐	☐	☐
család	☐	☐	☐	☐	☐
tanulás	☐	☐	☐	☐	☐
barátok	☐	☐	☐	☐	☐
pihenés	☐	☐	☐	☐	☐

8. Szabadidejében fordít-e időt olyan tevékenységekre, melyek a szakmai fejlődését elősegítik?

- ☐ igen
☐ nem

9. Amennyiben igen, milyen formában?

- ☐ önképzés
☐ tanfolyam
☐ Egyéb:

10. Értékelje az alábbi fogalmakat aszerint, hogy milyen mértékben motiválja Önt a munkája során!

1= egyáltalán nem, 5= teljes mértékben

	1.	2.	3.	4.	5.
fizetés	☐	☐	☐	☐	☐
munkakörnyezet	☐	☐	☐	☐	☐
munkaidő-keret	☐	☐	☐	☐	☐
munkatársak	☐	☐	☐	☐	☐
a munkahely megközelíthetősége	☐	☐	☐	☐	☐

11. Ön milyen munkaidő-keretben dolgozik? (pl. 1 műszakban 8.00-16.00)

.....
.....

12. Ön szokott-e a munkaidején kívül, otthon dolgozni?

- ☐ igen
☐ nem

13. Amennyiben igen, ez mennyi időt vesz igénybe?

- ☐ pár óra minden nap
☐ pár óra hetente
☐ több, mint 10 óra hetente
☐ több, mint 20 óra havonta
☐ Egyéb:

14. Munkaidejében van-e lehetősége közösségi- vagy hírportálok látogatására?

- ☐ van
☐ nincs

15. Amennyiben igen, Ön szerint az alábbi állítások mennyire igazak Önre?

1= egyáltalán nem, 5= teljes mértékben

	1.	2.	3.	4.	5.
hátráltat a munkavégzésben	☐	☐	☐	☐	☐
magánéleti kapcsolatai miatt használja	☐	☐	☐	☐	☐
elősegíti a kapcsolatépítést a karrierjében	☐	☐	☐	☐	☐
ezen a portálokon figyelemmel kíséri a szakmáját érintő információkat	☐	☐	☐	☐	☐

16. Ön szerint a munkaidőkerete elegendő-e az Ön által elvégzendő munka teljesítéséhez?

- ☐ igen
- ☐ nem

17. Amennyiben nem, Ön szerint mi lenne a jó megoldás?

- ☐ új ember felvétele
- ☐ teljesítményarányos fizetés (mindenki a teljesítményének megfelelő mértékű fizetést kapna)
- ☐ otthoni munkavégzés lehetősége túlóra esetén, melyet kifizetnek
- ☐ részmunkaidős munkavállalók felvétele a céghez meghatározott feladatok elvégzésére
- ☐ diákok/gyakornokok fogadása egyes munkafolyamatok elvégzésére
- ☐ a munka hatékonyságának növelése (mind személyi, mind technikai szinten)
- ☐ Egyéb:

18. Ha választania kellene az alábbi felsorolások közül, Ön melyiket választaná?

- ☐ túlóra minden héten (napi 8 + x óra)
- ☐ részmunkaidő (napi 4 óra)
- ☐ távmunka (előre nem ismert óraszám, teljesítményarányos fizetéssel)
- ☐ egyiket sem

19. „Valósítsd meg önmagad!” – kérem, társítson ehhez a szlogenhez egyet az alább felsoroltak közül!

- ☐ munkahely
- ☐ szabadidő
- ☐ mind a kettő
- ☐ egyik sem

20. Ön szerint a munkaidő ellenőrzésére melyik lenne a leghatékonyabb módszer?

- ☐ beléptetési rendszer
- ☐ jelenléti ív vezetése
- ☐ a teljesítmény alapú kifizetésben hiszek
- ☐ nem tudom
- ☐ nincs ilyen módszer
- ☐ Egyéb:

20+1. Ön hogyan képzelel el az ideális munkahelyet?

.....

.....

.....

.....