

Re: Generáció – így él és dolgozik az Y generáció

Jelige: DTK848

A lezárás dátuma: 2024. május 18.

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	3
I. ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS	5
1. A munka.....	5
1.1. A munka értelmezése és annak változásai	5
1.2. A bér munka társadalma.....	5
1.3. Változások a munka világában és az értékrendben	6
1.4. A munkanélküli jövő társadalomképe – automatizáció-robotizáció-digitalizáció	7
2. Az értelmes és értelmetlen munkavégzések meghatározása és megszervezése	8
3. A feltétel nélküli alapjövedelem	10
4. Generációk	10
4.1. Ezek a mai fiatalok... ..	10
4.2. Hogyan alakultak ki a generációk és miért beszélünk ilyen sokat róluk.....	11
4.3. Munkavállalók az ABC betűi között	12
4.4. Versenyelőnyben az Y-ok	13
4.5. A generációs elméletek kritikái	14
II. KUTATÁSI RÉSZ	16
1. A kutatás módszertana	16
2. A kutatás eredményei	19
2.1. „Addig se csinál bajt...” – a gyermekkori élményektől a fizetett munka vállalásáig.	19
2.2. A munka gazdasági és morális jellege – a feltétel nélküli alapjövedelem kérdése	27
2.3. A jövő szakmái és a jövő alkalmazottai – automatizáció-robotizáció-digitalizáció	31
III. KÖVETKEZTETÉSEK	37
BIBLIOGRÁFIA	40

Bevezetés

A munka jelentését nehéz meghatározni, tekintettel arra, hogy a munka határai nem mindig világosak. A leginkább elterjedt munkafogalom gazdasági szemléletű, azonban a szükségletkielégítés biztosításán túl, a modern társadalmakban a munka a társadalmi integráció alapjául is szolgál (Török, 2009). Napjainkban a munkahelyi generációs kutatásokban kitüntetett figyelmet kapnak az Y generációs munkavállalók. Ennek oka egyrészt az, hogy ők az egyik fiatal nemzedék a munkahelyen, másrészt soha nem véltek még akkora különbséget felfedezni a munkavégzés, elvárásokat illetően, mint az ipszilonos és a náluk idősebb munkavállalók között (Csutorás, 2021). A kirívó különbségek mellett nehéz észrevenni, hogy az Y generáció még rendelkezik olyan tulajdonságokkal, értékekkel, mint idősebb munkatársaik. Munkavégzésükre még erősen jellemző a lineáris gondolkodás – egy olyan világban kezdtek el tanulni, ami még megkívánta az egymás utáni gondolkodást. A változás azonban az ő időjükben történt, ezért ők tudtak a leggyorsabban alkalmazkodni hozzá, ami sokakból ellenérzéseket váltott ki (Steigervald, 2020).

A fentiekből kiindulva a dolgozatban három témát kapcsolok össze: a munkát, ennek jelentését, a munkavégzési módokat és ezeknek változásait; az Y generáció munkavégzési sajátosságait, munkával kapcsolatos attitűdjeit; végül a munkavégzés és a foglalkoztatás kihívásait az egyre rohamosabb tempóban fejlődő automatizáció-robotizáció-digitalizáció fényében. Célszerűnek tartom a munka jelentését egyéni szinten vizsgálni, figyelembe véve az egyén közösségének, környezetének hatásait a saját értelmezésére nézve. Ennek alapján az első kérdés, amit felteszek, hogy az őket körülvevő környezet miként befolyásolta, vagy befolyásolja azt, hogy milyen jelentést hordoz számukra a munka és hogyan határozzák meg az értelmes munka fogalmát. A második kérdés: a gazdasági, megélhetést biztosító jellegén kívül, milyen más szerepet tulajdonítanak a munkának – dolgoznának-e akkor is, ha olyan mennyiségű pénzhez jutnának, amely munka nélkül is biztosítja megélhetésüket életük hátralévő részére? A harmadik kérdést azokra a technológiai fejlődésekre alapozom, amelyek révén már elkezdődött az a folyamat, aminek során a monoton, illetve az emberekre ártalmasnak minősülő munkákat kiváltják a gépek. Az utolsó kérdésem tehát: melyek lehetnek a jövő szakmái, kik lehetnek a jövő alkalmazottai – milyen hatással lehet a foglalkoztatásra az automatizáció, robotizáció és a digitalizáció?

Az adatfelvétel során huszonegy, szellemi munkát végző Y generációs munkavállalóval beszélgettem egy-egy félig strukturált interjú keretén belül gyerekkori, munkával kapcsolatos élményekről, szülők és nagyszülők munkavégzési sajátosságairól, pályaválasztásról, szabad akaratról, munkavégzésről és jövőképről, a jövő szakmáiról egyéb, más témákat is érintve – megpengetve olyan húrokat is, hogy – az alapjában véve számítógéphez kötött munkavégzés mellett – miként élhetik meg néha a hivatásorientált munkavégzés élményét is.

A dolgozat elméleti részében elsőként a munka jelentését, munkavégzési módokat és ezek változásait ismertetem. Következő lépésként az értelmes és értelmetlen munka fogalmát határozom meg, a feltétel nélküli alapjövedelmet (FNA), illetve az automatizáció-robotizáció-digitalizációról, majd a foglalkoztatás további lehetőségeiről esik szó, ennek tükrében. Ezt követően a kutatás módszertanán belül bemutatom a kutatás során alkalmazott módszert, az interjúvezetőben említésre kerülő témákat, illetve az interjúkban résztvevő személyeket. A kutatás eredményeinek leírása során közlésre kerül, hogy a fent említett témák milyen minőségben vonatkoztathatók a résztvevő fiatalok mindennapjaira, munkavégzésére, kiemelve az ő nézőpontjukat, véleményüket is interjúrészek közlése által. Végül megfogalmazom az elemzés során levont következtetéseimet. A dolgozatot a felhasznált szakirodalom listája zárja.

I. ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS

1. A munka

1.1. A munka értelmezése és annak változásai

Egészen az újkor kezdetéig a munka kizárólag a létfenntartást biztosította. A reformáció, a polgárság megerősödése, illetve a természettudományos fejlődések hozták el a munka újkori értelmét, ami szerint a modern társadalmak már a munka társadalmi. A munka már nem csupán fizikai erőfeszítésként értelmezhető, és a hozzá kapcsolódó másodlagos jelentések is kedvezőbb színezetet kapnak (Török, 2009). A munka immár magába foglalta a fizikai és szellemi tevékenységeket is és leginkább pozitív jelentésekkel bírt – olyan tevékenység, ami egészséget, fennmaradást, jókedvet és kiteljesedést kölcsönöz. Azonban megjegyzendő: aki továbbra is fizikai munkát végzett, aligha feledkezhetett el korábbi negatív jelentéstartalomtól: a munka fáradtságos, kemény és olykor gyötrelmes (Kocka, 2001). További fontos változás, hogy a 19-20. század lényegében a pénzkereső munkára szűkíti le a munka értelmezését. Bár sokféle munka van: háztartási, önellátó, önkéntes, a fejlett nyugati társadalmakban, ha valakitől megkérdezzük, hogy dolgozik-e valamit, akkor igenlő válasz esetén valamilyen pénzkereső munka említésére számíthatunk. Ha mégis valamilyen más tevékenységre tesz utalást, akkor ez további magyarázatot igényel részéről (Török, 2014). Korábban a munka végzése kizárta az egyént a teljes és szabad emberi létből, a 20. századra azonban a teljes élet egyetlen társadalmilag elismert útjává, az „értelmes élet” szinonimájává vált (Török, 2009).

1.2. A bér munka társadalma

A bér munka társadalma azt a modern ipari társadalmakra jellemző állapotot jelenti, ami a 18. század végétől a 20. század elejéig fokozatosan kialakult: munkahelyi keretek között végzett fizetett munka, ami a megélhetés biztosítása mellett a társadalmi státusz és az identitás alapját képezi (Török, 2006). A munkaerőnek ugyanúgy piaca lett, mint a földnek – általánosan eladhatóvá és megvehetővé vált egy bérnek nevezett áron (Polányi, 2004). A munka jutalma már nem a megtermelt javak, esetleg egy kis kiegészítés volt a háztartások számára, hanem bér, amiből lehetett élelmet, ruhákat és szórakozást vásárolni (Nemes, 2019). A mai modern társadalom kiérdemelte a fogyasztói társadalom titulust, hisz elsősorban a fogyasztó képességeiken keresztül lehet őket mozgósítani. Korábban a társadalom tagjaival szemben az volt

elvárásként megfogalmazva, hogy termeljenek. Napjainkban ez némileg leegyszerűsödött: fogyasztani, minél gyakrabban, minél többet. Állandó kíváncsiságban, izgatottságban, ugyanakkor elégedetlenségben léteznek – ha nem reagálnak a felénk közvetített üzenetekre, akkor lemaradnak arról, amiről a többség nem. A modern ember egyik legnagyobb szorongása pedig nem más, mint hogy kimarad valamiből. Bár a megélt érzésük az, hogy ebben a folyamatban ők irányítanak, mégis már-már kényszeres magatartásként jelentkezik, hogy lépést tartsanak, kiemelkedjenek. Kezdetben a munka volt az az eszköz, ami által az emberek megtudták határozni társadalmi helyzetüket, munkavégzésüket pedig előre meghatározott szabályok irányították. Ezzel szemben ma a felelősség az egyéni van arra vonatkozóan, hogy meghatározza magát, gondoskodik arról, hogy megismerjék és elismerjék (Bauman, 2005). Ezt a fizetett munkát az esetek túlnyomó többségében alkalmazott viszonyban végzik, azaz bér munkásként. Vannak, akik jobb, mások rosszabb állást foglalnak el, viszont azonos kategóriába tartoznak: dolgoznak. Mindenki keresi valamivel a kenyerét, ezzel biztosítják megélhetésüket – különböző szinteken persze – és ezen keresztül kapcsolódnak be a társadalom életébe. Más szóval: a bér munka sokkal több, mint a szükségletkielégítés biztosításának módja a kapitalista társadalmakban; a bér munka a modern társadalmakban a társadalmi integráció alapja (Török, 2009).

1.3. Változások a munka világában és az értékrendben

Azon folyamatok közül, amelyek a munka társadalmának végét jelölik az egyik fő tényező a munka világának az átalakulása, amit röviden az atipikus munkaformák terjedésének nevezhetnénk. Annak érdekében, hogy a foglalkoztatási költségeket csökkentsék, elkezdtek meghonosodni – eléggé gyorsuló ütemben – a hagyományos munkaviszonyoktól eltérő alkalmazási formák. Ilyen atipikus munkaformák lehetnek: a részmunkaidő, a megbízási szerződések, a távmunka, a bedolgozás, az önfoglalkoztatás, a meghatározott időre szóló szerződések, a be nem jelentett munkavégzések és társaik. Ezeket a munkavállalók nem mindig önszántukból, hanem jobb opció híján vállalják el (Török, 2006). Megoldást jelentene, ha a munkavállalónak lehetősége lenne egy jobb alkupozícióra, vagyis szabadabban dönthetne az elvállalt munkák típusáról, illetve a munka- és a munkaidő mennyiségéről. Ehhez szükséges lenne az a szabadság, ami révén nemet lehetne mondani egy ajánlatra úgy, hogy ne a megélhetés legyen a tét. Ez az egyik érv a feltétel nélküli alapjövedelem bevezetése mellett (Standing, 2012).

Régen, közel ki tudták számolni, hogy ha valaki megtanul egy szakmát, talál egy munkahelyet, hacsak nem csinál valami óriási meggondolatlanságot, nagy eséllyel ugyan arról a munkahelyről nyugdíjba is mehet (Steigervald, 2020). Ha valaki egyszer felépített maga számára egy identitást, akkor ezt építette élete végéig. Azonban a lineáris karrierút már nem is igen választható lehetőség, kevés olyan lehetőség van, ami által egy tartós identitást tud valaki meghatározni maga számára a munkavégzése által (Bauman, 2005). Napjainkban az, hogy a tanulmányok befejezésétől a nyugdíjba vonulásig valaki folyamatosan és ugyanazon a területen dolgozik egyáltalán magától értetődő. A karrier egyre gyakrabban szakítódik meg, helyébe lép az átképzés, továbbtanulás, de akár szakmaváltás is szükségessé válhat. Nem beszélve arról, amikor egy-egy megszakítást a munkanélküli státusz követ. A rugalmasság és az alkalmazkodás a munkaköri leírás egyik legjelentősebb pontjává nőtte ki magát. Az intézményi keretek elhagyása egyfelől több lehetőséget, nagyobb egyéni mozgásteret biztosít – vagy legalább ezeknek illúzióját –, ugyanakkor jóval több bizonytalanság és kevesebb védelem társul hozzá (Török, 2006). A szabályok egyoldalúak és a munkáltató érdekeit szolgálják, a munkaviszony időtartama bizonytalan, ahogy minden más felelősségvállalás megléte, amit egy jól működő intézményi keret között a munkaadó biztosítani szokott. Ennek ellenére ezeket a változásokat a munkavállalók – túlnyomórészt azok, akik még nem családfenntartók – mégsem élik meg akkora egzisztenciális fenyegetettségként, mint gondolnánk. E vélekedés mögött az az elgondolás áll, hogy az élet még sok új, izgalmas lehetőséget tartogat, és ha valaki bármi áron elkötelezi magát egyetlen rendszer mellett, akkor megfosztja magát minden olyan lehetőségtől, amit a folyamatos változás, fejlődés tartogathat számára (Bauman, 2005).

1.4. A munkanélküli jövő társadalomképe – automatizáció-robotizáció-digitalizáció

Mióta a digitalizáció, az automatizáció és a robotizáció hatást gyakorol a foglalkoztatásra, olyan pesszimistább nézetek is szárnyra kaptak, hogy a gépek egyre több munkát fognak helyettesíteni (Makó és mtsai.,2018). McKinsey&Company2017-es kutatási jelentésében olvasható, hogy a kezdeti jóslatokkal szemben a mesterséges intelligencia (a továbbiakban MI) nem csupán a kékgallérosokat érinti kedvezőtlenül. Ugyanolyan gyorsasággal fejlődnek például a számítástechnikában, az egészségügyben is, de a jogászok munkájának egy kisebb részét is képes már ellátni (Fan, 2019). Mi lehet a jövő szakmája ezután? Olyan szakmát kell választani, amellyel a gépek jelenleg nehezen boldogulnak. Viszonylag biztonságosnak számít a humán

szféra: a tanári, az egészségügyi, a tudós, a szociális munkás, a papi hivatás és mellettük még jó néhány. Ezekkel szemben a repetitív cselekvésekből álló munkák sorsa már most kérdéses. Szintén fontos kérdés, hogy hogyan készülhetnek fel a fiatalok egy olyan munkaerőpiacra, ahol már nem dolgozzák végig az életüket egyetlen munkahelyen (Tegmark, 2018). Jelenleg az IBM és a Microsoft azt a módot is keresi, hogy miként tud a MI együttműködni az emberrel – egy olyan jövőre kell törekednünk, ahol a munkavállalók és a technológia kiegészíti egymás munkáját (Fan, 2019).

2. Az értelmes és értelmetlen munkavégzések meghatározása és megszervezése

Bizonyos munkákat mindig is sokkal könnyebb volt hivatásnak tekinteni, ezáltal az értelmes munka csoportjába sorolni, mint másokat. Amíg etikai szempontból közelítették meg a munkavégzések értékét, igazából semmilyen munkát nem lehetett értelmetlennek nevezni. Ha valaki elvégezte kötelességeit, akkor ez már elegendő volt ahhoz, hogy elégedettek legyenek vele. Ilyen szempontból minden munkavégzést egyenlőnek lehetett tekinteni, hisz mindenkinek megvolt a lehetősége arra, hogy jól végezze a munkáját. Azonban, amint elkezdtek esztétikai szempontból vizsgálni és csoportokba rendezni a munkavégzéseket, a közöttük lévő különbségek hangsúlyosabbak lettek (Bauman, 2005).

Arra vonatkozólag, hogy mit tekintünk értelmes munkának, nincs egy egységes, mindenki által elfogadott meghatározás. Leginkább úgy fogható meg a jelenség, mint egy olyan pozitív pszichológiai állapot, amelyben az ember azt érezheti, hogy feladatai elvégzésével hozzájárul egy rajta kívül álló személy vagy ügy fejlődéséhez is. A munkahelyi elégedettségnek, a jólétnek és a jó teljesítménynek egyik feltétele, hogy meg legyünk győződve arról, hogy az elvégzett munkánknak van célja és értelme. Ha feladatainkat változatosság jellemzi, lehetőségünk van a fejlődésre, a saját ötleteink kibontakoztatására, illetve ha kapunk állandó visszajelzéseket, akkor feltételezhető, hogy a munkánk az értelmes kategóriába sorolható (Albrecht et al., 2021).

Ezzel szemben értelmetlen munkának nevezhetjük azt a munkakört, amely annyira szükségtelen, hogy még az adott állást elfoglaló személyek számára is nehezen értelmezhető a saját munkakörük (Graeber, 2018). Az alkalmazottaknak nincs vagy csak nagyon kevés lehetőségük van arra, hogy hatékonyan kihasználják képességeiket. Rutinszerű feladatokat végeznek, ami nem teszi lehetővé számukra, hogy valódi eredményeket érjenek el, értéket teremtsenek. Ezek a munkakörök ugyanúgy hatást gyakorolnak a motivációra, a munkahelyi

elégedettségre, a jólétre, de ez esetben negatív hatásukat fejtik ki úgy az egyénre, mint az egész szervezetre (Albrecht et al.,2021) – nehéz a munka méltóságáról beszélni úgy, ha a lelkünk mélyén azt érezzük, hogy semmi szükség nincs arra, amit csinálunk.

Egy másik meghatározás szerint értelmetlen munka az, ami ma már gond nélkül automatizálható lehetne, mégis emberek végzik el (Graeber, 2018). A humán erőforrás számára egyre fontosabb feladattá válik a munkaerő megtartása. Az anyagi juttatások egy adott pontig hatásosak tudnak lenni, azonban egyre fontosabbá válik az alkalmazottak számára, hogy azt érezzék: munkájuknak van jelentősége, van egyértelmű felelőssége és elvégzett munkára közvetlen visszajelzést kapjanak. Nem beszélve arról, ha nő a kompetencia érzése, akkor az egyéni és csoportos teljesítmény is javulást mutat (Albrecht et al., 2021).

Az állami és a magánszektor között nem az a legnagyobb különbség, hogy hol találunk több értelmetlen munkát, hanem hogy a magánszektorban az értelmetlen munkát többen és jobban felügyelik. Ha érdemben nem is visznek véghez semmit a munkavállalók, akkor is minden áldott nap ott kell ülniük az íróasztal mellett, munkát színelve (Graeber, 2018). A különböző tudományágak eszközeinek felhasználása révén a felügyeleti módok repertoárja mára jelentős mértékben gyarapodott. A fegyelmezés, az ellenőrzés és az elszámoltatás lehetőségei megnöttek, ez pedig még nagyobb hatalmat adott a menedzsment kezébe (Kuczi, 2008). Míg az iparosodás előtt a munka határozott időbeosztás nélkül és kevésbé szabályozottan folyt (Kocka, 2001), E. P. Thompson (1990) tanulmánya óta ismert, hogy a mechanikus óra milyen hatékony fegyelmező eszköz. Az idő elkezdte a legszemélyesebb hétköznapi dolgainkat is irányítani és pénzre váltható lett, méghozzá a munkáltató pénzére. Épp ezért az időt maradéktalanul munkára kell fordítani – minél megbízhatóbb lett az órák pontossága, annál hangsúlyosabbá vált a munkaidő-fegyelem. Akik felügyelték a munkát ügyeltek arra, hogy mindenki pontosan érkezzen, senki ne hagyja el indokolatlanul a helyét, tartsák be a határidőket, ne szakítsák meg a munkavégzést – vagy a munkát imitáló tevékenységet –, illetve ne beszélgessenek senkivel. A munka látványát azonban könnyebb volt elérni, mint a hatékony munkavégzést megszervezni. Mindazoknak, akik a munkát felügyelték, meg kellett elégedniük a folyamatos munka látványával (Kuczi, 2008) – azonban, ha az ember elég nyomorúságosan érzi magát a munkavégzés közben, akkor már rászolgált a fizetésére (Graeber, 2018).

3. A feltétel nélküli alapjövedelem

A feltétel nélküli alapjövedelem lehet az a minta, amely leválasztja a munkát az érte nyújtott ellenszolgáltatásoktól (Graeber, 2018). Megteremtené azt a biztonságot, hogy mindenki élelemhez, lakhatáshoz juthasson, illetve elérhető legyen az egészségügyi ellátás. Az általános azt jelenti, hogy a meghatározott pénzösszeg mindenkinek egyenlően ki lenne fizetve az adott társadalomban. Annak, hogy miért feltétel nélküli három oka van. Az első, hogy nem kellene beszámoljanak egyéb jövedelmükről, ahogy azt sem kellene megmagyarázni, hogy esetleg miért nincs. A második, hogy nem lennének feltételek megszabva arra vonatkozólag, hogy ki, mire költi el, szabadon határozzák meg a prioritásokat (Standing, 2017). Az összeg pénzben kerülne kifizetésre és nincs semmilyen konkrét felhasználáshoz kötve, mint az élelmiszerjegyek vagy az utalványok esetében (Standing, 2012). A harmadik, hogy nem lenne viselkedési feltételekhez kötve, vagyis nem lenne kötelezettségük arra vonatkozólag, hogy mellette munkát vállaljanak (Standing, 2017). Az alapjövedelem szabályos időközönként kerül kifizetésre, ami a leggyakoribb javaslatok alapján azt jelenti, hogy havonta, de történhet ez gyakrabban is vagy épp ritkábban (Nemes, 2019). Egy másik jellemzője, hogy nem kell semmilyen körülmények között visszafizetni – ha megkapja egy munkanélküli személy, nem kell visszafizesse, ha aztán munkát talált (Standing, 2017).

További célja, hogy a társadalomban való részvételre ne a szervezett munka világába való bekapcsolódás legyen az egyetlen mód. A feltétel nélküli alapjövedelem hozzájárulhatna ahhoz, hogy megoldódjon azok helyzete is, akik akarnának, de a jelenlegi keretek között nem tudnak dolgozni (Török, 2009). Ezzel kapcsolatban azonban más kérdések is felmerülnek. Például, hogy mi a garancia arra, hogy a nem dolgozó, de alapjövedelemmel rendelkezők valóban nem válnak majd kirekesztetté, hanem az önkéntes, közhasznú munkavégzések ugyanolyan elismerést érdemelnek majd, mint a fizetett munka. Továbbá az, hogy miként tudják biztosítani azt, hogy a társadalom számára hasznos tevékenységek ezt követően is el legyenek végezve (Török, 2006).

4. Generációk

4.1. Ezek a mai fiatalok...

Nincs új a Nap alatt, ha azt mondjuk: az emberek felháborodásukat fejezik ki a fiatalokkal szemben. Babilon romjai között egy háromezer éves égetett agyagtáblán a következő üzenetet

találták: „*A fiatalság velejéig romlott. A fiatalok elvetemültek és semmirekellők. Sohasem lesznek olyanok, mint a régi idők fiatalsága. A mai fiatalok nem lesznek képesek megőrizni a kultúránkat.*” Hésziodosz az i.e. 8. században szintén nem vélekedett túl jól róluk: „*Nem táplálók többé semmiféle reményt országunk jövőjét illetően, ha holnap a mai fiatalság kerül hatalomra, mert ez a fiatalság kibírhatatlan, nem ismer mértéket, egyszerűen rettenetes.*” Helyzetük a középkorban sem fordult sokkal jobbra. Egy 1274-ből származott írás szerint „*a mai fiatalok nem gondolnak semmire, csak magukra. Nem tisztelik sem a szüleiket, sem az időseket. Minden korláttal szemben türelmetlenek. Úgy beszélnek, mintha egyedül ők tudnának mindent. Ami számukra bölcsesség, számunkra bolondság*” (Nemes, 2019). Eötvös Loránd 1887-ben úgy nyilatkozott az egyetemi hallgatókról, hogy csak nagyon kevesen járnak szorgalmasan az előadásokra, nem mélyednek el kutatásokban, és még ez a kis rész sem tanul komolyan év közben, hanem inkább a vizsgák előtti napokon betanul egy rövid ismétlő könyvet vagy kézről-kézre járó jegyzeteket. Ráadásul sokaknak nem volt pénzük arra, hogy zavartalanul folytassák tanulmányaikat, így dolgozni kényszerültek, ami egyértelműen a tudománytól rabolta el az időt (Eötvös, 1985).

4.2. Hogyan alakultak ki a generációk és miért beszélünk ilyen sokat róluk

A világban történő változások a különböző generációk viselkedésén, szokásain, eszközhasználatain mérhetőek le a legjobban. Az iparosodás előtt a gazdaságok nagy része három generációt fogott össze. Ezekben a családi-gazdasági egységekben különböző korú emberek éltek együtt, ahol a gyerekek is ellátták a koruknak megfelelő feladatokat – éppen ezért nem is vált el ennyire egymástól a gyermekkor és a felnőttkor. A nemzedékeket harminc-harmincöt évben határozták meg, ugyanis a 19. századig átlagosan ez volt a várható élettartam. Émile Littré, francia lexikológus volt az első, aki szembe ment ezzel a meghatározással és 1863-ban: egy korban élő, azonos korú emberek összességéként definiált egy nemzedéket. Ennek oka egyrészt a katonaság és a formális oktatás megjelenése volt, amikor az azonos korú fiúkat elkezdték életkor szerint csoportokba rendezni és besorozni (Nemes, 2019).

A generációs elmélet legjelentősebb alkotása 1928-ban született, Németországban. A *nemzedéki probléma* című tanulmányt a magyar származású Karl Mannheim írta, akit a szociológia egyik úttörőjeként tartunk számon. Ő volt az első tudós, aki szociológiai és fejlődéslélektani szempontból foglalkozott a generációk kérdéseivel. Alapfeltevése az volt, hogy

minden élmény a korai életévekben kialakult személyiségre épül – mindent, ami új ahhoz viszonyítunk, amit a kezdetektől ismerünk (Nemes, 2019). Ezt erősíti meg a pszichológia tudománya is, hangsúlyozva, hogy minden olyan hatás, ami korai élet éveinkben, gyerekkorban és fiatalkorban ér minket meghatározza azt, hogy milyen felnőtté válunk (Roth & Vincze, 2010).

A huszadik század elejétől egyre több pszichológus, szociológus, biológus és orvos igyekezett feltárni a gyermek- és fiatalkor sajátosságait és a fiatalok működési mintázatait. Freud, Piaget, Erikson és más korabeli tudósok elkezdtek elkülöníteni egymástól az emberi életút szakaszait, azok sajátos szükségleteivel és jellemzőivel együtt (Roth & Vincze, 2010). Mannheim arra is magyarázatot próbál adni, hogy miért létezhet ma ekkora feszültség a generációk között. Viszonylag állandó és homogén társadalmakban és közösségekben – parasztsaládokban, világtól elzárt törzsekben, több évszázadig fennálló hűbéri társadalmakban – meg sem jelenhettek számottevő különbségek, hiszen nem volt ekkora szakadék az idősebbek és a fiatalabbak életvitele között. Bár változások akkor is történetek, de olyan lassan, hogy az alacsony várható élettartam miatt, komolyabb konfliktusok nem tudtak kialakulni (Nemes, 2019).

A mindennapokhoz szükséges tudás, a szakmák, a gyermeknevelés tudománya apáról fiúra, anyáról lányra szállt. A tapasztalat és a tudás azokban a közösségekben egyet jelentett az életkorral (Steigervald, 2020). A nemzedékek közötti feszültségek akkor kezdődtek, amikor a munkavállalók fiatalkoruk ellenére is magasabb pozíciókat foglaltak el pusztán azért, mert nyelveket beszélnek, könnyebb őket oktatni és átképezni. Minimum duplázódott a várható élettartam, éppen ezért sokkal több és ma már gyorsabb változást látunk magunk körül. A magasabb várható élettartam következménye az is, hogy míg korábban jellemzően három generáció élt egy adott időben, ma már hat generációnak kell együtt boldogulni és megtalálni a közös hangot (Nemes, 2019).

4.3. Munkavállalók az ABC betűi között

A jelenleg élő, hat generáció közül – alfa, Z, Y, X, baby-boomer, veteránok – négy van jelen a munkaerőpiacon. A jellemző panaszok alapján a munkahelyi problémák jelentős részét a fiatalok okozzák – a foglalkoztatható népesség közel harminc százalékát a fiatalabbgenerációs munkavállalók teszik ki, akiket egyes szakirodalmak alapján YZ¹-nek nevezünk. A probléma

¹ A későbbiekben szó lesz arról is, hogy hogyan alakulnak ki kisebb csoportok még egy generáción belül is, azaz a mikro-generációkról.

egyik forrásának a fiatalok erős alkupozícióját tekintik, illetve azt, hogy más elképzelésük van a munkáról és a munkamorálról, mint idősebb munkatársaiknak. Mindehhez hozzátartozik még, hogy a technológia fejlődése is az ő oldalukra játszik (Steigervald, 2020). Az alábbi táblázatban olyan tulajdonságok vannak felsorolva, amelyekkel valószínűleg mindenki magáénak ismerne el a munkavégzése szempontjából, függetlenül attól, hogy melyik generációba tartozik.

tisztelet	intimitás	nyitottság	interaktivitás
szorgalom	önállóság	kreativitás	sokszínűség
tapasztalat	függetlenség	visszajelzés	élmény
munkamorál	kötelességtudat	közösségi élmény	önmegvalósítás

1. ábra: A generációk munkahelyi sajátosságai²

A fent felsorolt tulajdonságok közül – függetlenül attól, hogy ki melyik generációba tartozik –, bárki örömmel érezné magáénak bármelyiket. Mégis, ha a sztereotípiákat vesszük alapul, akkor az első oszlop a baby boomereket, a második az X-eket, a harmadik az Y-okat, a negyedik pedig a Z-ket jellemzi (Nemes, 2009). A modern emberi-erőforrás menedzsmenten belül a generáció-menedzsment annak elfogadására irányul, hogy a felmerülő különbségekre és hasonlóságokra lehetőségként tekintsünk, amely végső soron hozzáadott értéket biztosít a szervezet számára. Ennek okán a humán erőforrás tevékenységek tartalma is bővült (Csutorás, 2021).

4.4.Versenylőnyben az Y-ok

Korábban az életet a folytonosság jellemezte. A hagyományok és azoknak ismerete tartotta egyben a közösséget, egyúttal kijelölte mindenkinek a helyét. Az idősebbek voltak a tudás forrásai, a fiataloknak pedig megérte rájuk hallgatni, hisz ők rendelkeztek az élethez szükséges tudással. A modernizációval egyidőben megváltoztak az addigi szabályok: a szülőnek és gyerekeknek teljesen mások lettek a viszonyítási pontjai (Somlai, 2010).

A fiatal ipszilonok megjelenése és a velük érkező erős alkupozíció szinte mindenhol erőteljes hatással volt a cégek kultúrára. Más elképzelésekkel érkeztek, ami a munka világát illeti – rájöttek, hogy az életet nem csak végig dolgozni, hanem élvezni is lehet. Ennek okán viszonylag magas fizetéseket, rugalmasságot, szabadságot harcolnak ki maguknak.

² Nemes, 2019 pp. 23

A modern munkahelyeken a fiatalok előnyt élveznek az idősebbekkel szemben. Mindamellett, hogy bizonyos területeken gyorsabban válik elvaluttá a régi tudás, de a fiatalok több időt is tudnak szánni az új információk befogadására, a tanulásra, mint az aktív kenyérkeresők, akiknek mellesleg a családjukról is gondoskodniuk kell (Nemes, 2019). A fiatalok esetében gyakrabban emelik ki a motivációt, a magasán képzettséget, illetve a nagyobb elvárásokat az étellel és a munkával kapcsolatosan, az idősebb munkavállalókkal szemben. Jellemzően elfogadóbbak a kulturális és egyéb különbségekkel kapcsolatban, ami annak lehet a következménye, hogy több lehetőségük adódott arra, hogy elhagyják a megszokott, komfortos teret úgy fizikailag, mint az online világban. Hangsúlyos számukra az egyéniség, az önállóság, a kapcsolatteremtés és a kapcsolattartás igénye, a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása (Csutorás, 2021).

4.5. A generációs elméletek kritikái

A generáció fogalma és a generációk kutatása már rég jelen van a közgondolkodásban, a görög filozófusoktól kezdve. Az egyik legáltalánosabb kritika, hogy a vélt generációs sajátosságok sosem lesznek igazak egy generáció minden egyes tagjára (Csutorás, 2021). Nagy részük azt nehezményezte, hogy a kutatások jelentős arányban kifejezetten a fehérgalléros, szellemi munkát végző fiatalokra összpontosítanak és alig találunk olyan kutatást, ahol olyanok szemszögéből vizsgálnák a generációk kérdéseit, akik nem tanulnak tovább a felsőoktatásban vagy kétkezi munkásként keresik a kenyerüket. Vagyis az történik, hogy a közbeszédben egy szűk réteg jellemzőit vetítjük ki egy egész generációra és azt tekintjük az egyetlen érvényesnek (Nemes, 2009).

Egy másik gyakorta előforduló kritika arra alapozza ellenvetéseit, hogy sok esetben még a szellemi munkát végző fiatalok esetében sem beszélhetünk reprezentatív mintáról a kutatás során. Vegyük példának Howe és Strauss meghatározónak minősített, *Millenial Rising*³ című kötetét – ami egyébként óriási hatással volt a generációs diskurzusokra –, amelyben következtetéseiket egy olyan kutatásra alapozták, amelyben összesen 202 tanárt és 655 diákot kérdeztek meg. A résztvevők ugyanabból a megyéből származtak és a diákok ugyanabban az évben érettségiztek, ennek ellenére következtetéseiket az Egyesült Államokban élő összes ipszilonosra

³Howe, N. – Strauss W. (2000). *Millenials Rising – The Next Great Generation*

vonatkoztatták. Csak érdekességképp: az Egyesült Államok népesség-nyilvántartási hivatala a vizsgálat évében 83,1 millió Y generációs fiatalt jegyzett (Nemes, 2009).

Ezek mellett nem szabad elfelejtenünk, hogy még generációkon belül is több csoportról beszélünk. Bár születési évük szerint ugyanabba a csoportba vannak sorolva, nehezen elképzelhető, hogy egy 27 éves ipszilonosnak ugyanazok lennének referencia pontjai, mint egy 40-41 évesnek. Így születnek meg a mikro-generációk: az Y/Z, akik évszám szerint ipszilonosok, de még nagyon közel vannak a Z-hez, a masszív Y-ok, illetve azok, akik sok szempontból inkább mutatnak hasonlóságot az X generációs munkatársaikkal (Steigervald, 2020).

A generációkat egyének alkotják, saját személyiséggel, preferenciával és világnézettel. Hiába születünk ugyanabban az évben, elsősorban a saját múltunk, háttérünk és értékrendünk határozza meg a döntésinket, gondolkodásmódunkat és véleményünket függetlenül attól, hogy milyen évszám került a születési igazolványunkba (Nemes, 2009). Sokkal inkább generációs jegyekről beszélhetünk, amelyek alapján egyik csoportot sem pozícionálhatjuk a másik alá vagy fölé, hanem az adott időszakot határozzák meg a teljes társadalomban (Steigervald, 2020). A generációs megközelítés által – feltéve, ha helyesen használjuk – nyomon követhetjük a társadalmunkban történő változásokat. Nem címkék halmazát adja át nekünk, amelyeken keresztül csoportokba soroljuk az embereket és a köztük fellelhető különbözőségeket a végletekig leegyszerűsítjük (Nemes, 2009).

II. KUTATÁSI RÉSZ

1. A kutatás módszertana

A dolgozatban három folyamatot követek végig: a munka jelentésének és a munkavégzési módoknak a változásait; azt, hogy az Y generáció, hogyan vette fel- és tartja a lépést a jelenleg is folyamatban lévő változásokkal; végül, hogy az egyre gyorsabb tempóban fejlődő automatizáció-robotizáció-digitalizáció milyen hatást gyakorol a munkavégzésre és foglalkoztatásra.

Célszerűnek tartom mindezeket egyéni szinten vizsgálni, figyelembe véve a korai szocializációs közegek – úgy, mint: család, rokonok, barátok, iskola – hatását is a saját értelmezéseikre nézve. Ennek alapján a kutatás első kérdése, hogy az őket körülvevő környezet miként befolyásolta, vagy befolyásolja azt, hogy milyen jelentést hordoz számukra a munka és hogyan határozzák meg az értelmes munka fogalmát. A második kérdés: a gazdasági, megélhetést biztosító jellegén kívül milyen más szerepet tulajdonítanak a munkának – dolgoznának-e akkor is, ha olyan mennyiségű pénzhez jutnának, amely munka nélkül is biztosítja megélhetésüket életük hátralévő részére? A harmadik kérdést arra a folyamatos technológiai fejlődésre alapozom, amelyek révén már elkezdődött egy folyamat: a monoton, illetve az emberre ártalmas munkákat kiváltják a gépek. Az utolsó kérdésem tehát: melyek lehetnek a jövő szakmái, kik lehetnek a jövő alkalmazottai –milyen hatással lehet a foglalkoztatásra az automatizáció, robotizáció és a digitalizáció?

Az adatfelvétel során 21, Kolozsváron dolgozó, szellemi munkát végző Y generációs munkavállalóval beszélgettem egy-egy félig strukturált interjú keretén belül. A kutatás első vizsgált kérdésére vonatkozóan elhangzott kérdések között szerepelt például, hogy milyennek látták gyerekként a felnőttek munkáját, melyek voltak azok a tevékenységek, amelyekbe őket is bevonták; mi alapján hozták meg a továbbtanulásra/szakmaválasztásra vonatkozó döntéseiket – volt-e valaki, aki direkt módon irányt mutatott nekik, vagy indirekt módon példát? Illetve, eddigi tapasztalataik alapján mit gondolnak arról, hogy hol húzódik meg a határ az értelmes és az értelmetlen munkavégzések között. A második felvetett témakörre vonatkozóan szó esett arról, hogy hivatásnak érzik-e a munkájukat – melyik része az, ahol megélhetik a hivatásorientált munkavégzés élményét is? Továbbá, ha nem számítana a fizetés, akkor mi az a munka, amit legszívesebben végeznének, és ez mennyire térne el a jelenlegitől? A dolgozat harmadik

témakörét – automatizáció, robotizáció, digitalizáció –, két némileg tőle független kérdés alakította: melyek lehetnek a jövő szakmái? Kik lehetnek a jövő alkalmazottai?

A résztvevők közül tizenegyen nők, tízen férfiak. Az átlagéletkor 30 év – a legfiatalabb 27, legidősebb 35 éves. A célcsoport kiválasztásakor azért vált szemponttá, hogy szellemi, irodai munkát végző fiatalokkal készítsek interjúkat, mert a szakirodalmak, illetve a média által megismert sztereotípiákat róluk mintázták. Lévén, hogy a fiatal generációt rajtuk keresztül kutatják a legtöbbet, az az ipszilonozás, aminek az utóbbi években tanúi lehetünk, egész pontosan róluk szól. Nehéz lenne elképzelni, hogy egy vidéken élő fiatalnak, aki a napi megélhetésért dolgozik ugyanúgy a rugalmas munkaidő, a mobilitás, a céges laptop és hasonlóknak lennének a legnagyobb problémái (Nemes, 2019).

A munkaerőpiacon eltöltött éveket nézve 14 év a leghosszabb idő, míg 2 év és 8 hónap a legrövidebb. A jelenlegi munkahelyen eltöltött idő szempontjából 10 a legtöbb idő, 4 hónap pedig a legkevesebb. A huszonegy személyből hatan vannak, akik még egyszer sem váltottak munkahelyet – legtöbb idő, amit valaki eltöltött ugyanazon a munkahelyen 10 év, a legkevesebb pedig 3 év.

A szülők munkavégzési módját tekintve: nyolc esetben említhetjük meg mindkét szülő esetében fizikai munkát – szakmunka és földművelés –, tíz esetben pedig szellemi munkát végeztek – az esetek többségében itt is előfordul a földművelés, mint „hobby”. Három személy esetén különbözik a munkavégzés módja: két esetben az édesanya szellemi munkát végez, az édesapa pedig fizikait, egy esetben pedig fordítva.

A megkérdezettek közül tizennégy személy vette ki jelentősebben részét – ezen belül is, ki többet, ki kevesebbet – a szülők, nagyszülők munkavégzéséből, ami legtöbb esetben a földművelést foglalja magába és/vagy műhelymunkákat.

A kutatás egyik korlátja, hogy az Y generációba tartozó munkavállalók egyetlen csoportjára fókuszál, így általánosabb képről egyelőre továbbra sem beszélhetünk. Azonban, ha a nyilvánosságban helyet foglaló álláspontra szeretnék választ közvetíteni az érintett fiatalok részéről, akkor azt láttam célszerűnek, ha magam is hasonló csoportot célok meg, viszont mélyebbre ásunk a válaszokért.

Az adatfelvételben résztvevő személyeket az alábbi táblázatban ismertetem. Ez alapján hivatkozok rájuk az elemzés során.

Sorszám	Azonosító	Nem	Életkor	Foglalkozás
1	B. L.	férfi	33	informatikai projekt menedzser – productowner
2	B. Zs.	férfi	31	marketingigazgató
3	B. Z.	nő	30	építőmérnök – projekt koordinátor, assistantdepartmentmanager
4	Cs. J.	nő	29	solutionarchitect, associatemanager
5	E. N.	nő	33	építőmérnök
6	F. E.	nő	27	programozó, team lead
7	I. R.	nő	32	IT toborzó
8	J. I.	nő	32	könyvelő, financialanalyst
9	J. Gy.	férfi	28	számítógép mérnök – automatizálás
10	K. T.	férfi	28	JAVA-programozó
11	K. Z.	férfi	27	programozó
12	K. A.	nő	27	IT elemző
13	M. H.	nő	28	manufacturing& automation associate
14	M. Sz.	férfi	31	automatizálás elemző
15	N. K.	nő	28	programozó – IOS fejlesztő
16	P. T.	férfi	35	mérnök, technológiai igazgató
17	P. A.	nő	31	építőmérnök, projekt koordinátor
18	T. M.	nő	27	vegyésmérnök, kutatási asszisztens
19	T. A.	férfi	32	adatelemző
20	V. V.	férfi	28	QA AutomationEngineer
21	V. L.	férfi	34	programozó – ajutorprogramator

2. ábra: Az interjúban résztvevő személyek

2. A kutatás eredményei

2.1. „Addig se csinál bajt...” – a gyermekkori élményektől a fizetett munka vállalásáig

A kutatás első kérdése: az őket körülvevő közösség, környezet miként befolyásolta, vagy befolyásolja azt, hogy milyen jelentést hordoz számukra a munka és hogyan határozzák meg az értelmes munka fogalmát?

„Pályaválasztásban az egyik meghatározó pont a család – hogy látott-e már olyan szakmát közről, ami felkeltette az érdeklődését –, a másik pedig a tanára.” – dr. Juhászné Csapó Edit⁴

A fenti példához hasonlóan, arra a kérdésre, hogy milyen élmények, tapasztalatok voltak meghatározók számukra arra vonatkozóan, hogy mit gondolnak a munkáról, miben látják az értelmét, illetve mi az a munka, amit ők el szeretnének majd vállalni és általa fejlődni, két meghatározó közeget emeltek ki a válaszadók. A családot, mint elsődleges szocializációs színteret – szülőket, nagyszülőket, ritkább esetben valamelyik közelebbi rokont –, illetve egy vagy több tanáruk tanítási, munkavégzési stílusát, magatartását. Ilyenkor nem csak azt lesték el a tanártól, hogy az adott szakmát hogyan lehet, vagy kell művelni – figyelembe véve, hogy ahol megjelenik példaként, ott sem feltétlenül az adott szakmát vitték tovább: például nem tanít közgazdaságtant, de közgazdász lett⁵ –, hanem úgy vélik, hogy a diákokkal szemben tanúsított magatartásuk, problémamegoldásuk több esetben is meghatározza azt, hogy ők milyen csoport- vagy felsőbb vezetőik lettek.

„Nyilván valamilyen szinten a szüleim voltak az elsődleges példaképek, de ennél erősebb példaképem volt egy liceumi tanárom, aki miatt aztán... aki által itt vagyok, ahol.” B. Zs. marketing igazgató – 23-25 bekezdés

Hasonlóan határozza meg Körmendy (2018) is a szellemi közeg és az emberi viszonyok fontosságát arra vonatkozóan, hogy felnőttként eredményes munkát tudjunk végezni. Az egyén felelőssége mellett ő is hangsúlyozza a családi közeg és az oktatási rendszer felelősségét is. Ha ezekben a közegekben a kooperálás, mások tisztelete, az igazságosság igénye, a képzettség, a

⁴ dr. Juhászné Csapó Edit, vegyész: „Mióta megvan a kislányom, megtanultam nyolc óra alatt tizenkettőt dolgozni” - <https://wmn.hu/wmn-pwr/59028-miota-megvan-a-kislanyom-megtanultam-nyolc-ora-alatt-tizenkettot-dolgozni>

⁵ B. Zs. marketing igazgató – 23-25. bekezdés

motiváltság, illetve egyértelmű, építő korlátok felállítása mintaként jelenik meg, akkor a felnövekvő nemzedék maga is elsajátítja ezeket a magatartásokat, akár indirekt módon is.

Szinte attól kezdve, hogy a gyerekek járni kezdtek, a segítségüket már igénybe vették a gazdaságban. A leglényegesebb nem az volt még, hogy mekkora hasznot termelnek, hanem hogy játékosan kipróbálják magukat egyes munkafolyamatokban. Ezt követően, ahogy nőttek, úgy nőtt a felelősségük is (Fél – Hofer, 1997).

„Például az első emlékeim így a mezőről, amikor pityókát szedünk össze, volt nekem egy ilyen nagyon-nagyon mini vedrem, hogy összesen szerintem beleférhetett két vagy három pityóka, és akkor úgymond ilyen játékosan, hogy ne is unatkozzak, de ha már ott vagyok, akár csinálhatok is valamit, akkor mindig az volt az én feladatom, hogy én szedhettem össze a legnagyobbakat. Legalább nem kellett nézzék, hogy hol bókászok, mi történik.”

E. N. építőmérnök – 16. bekezdés

„Amennyire gyerekként lehetett, ezekben részt vettem, de igazából még most is járok néha haza segíteni. Tudok én is ültetni, gyomlálni, kapálni, szőlőt kötni, hajtani, metszeni. Na, ez például szerintem egy értelmes és szép munka, főleg, hogyha megterem a gyümölcs. Azt én még kifogtam, hogy kicsik, fiatalok, felnőttek, idősök együtt mennek, kalákában dolgoznak egymásnak. Általában édesanyám mellett segítettünk a háztartásban én és a húgom. Akár mosogatás, akár kint az állatokat rendezni. Ahogy nőtem, úgy nőttek a feladatok is. Ritkábban, édesapám mellett megtanultam kaszálni, meg szöveget mérni, hajlítani lemezeket, hogy minek, azt már nem tudom.” **T. M. vegyészmérnök, kutatási asszisztens – 8-10. bekezdés**

A felnőttek a munkát annak tudatában szervezték meg maguk számára, hogy korlátozott mennyiségű erővel gazdálkodnak, épp ezért figyeltek arra, hogy minél kevesebb erő fogyjon közben, illetve minden munkafolyamat után gondoskodni kellett arról, hogy ez az erő megújuljon (Fél – Hofer, 1997). Az erkölcsi alapokon szerveződő rendszerek része volt a saját teljesítőképesség és igények ismerete, például: az erőforrások elosztása, eszközkészítés és ezek használata, a munkafolyamatok megszervezése (Szabó, 2006). A megművelendő földeket felosztották kisebb távokra, amelyeket lehetőleg megállás nélkül meg tudtak munkálni. Amire odafigyeltek, hogy ezek a távok akkorák legyenek, amelyeket ténylegesen, szünet nélkül véghez

tudnak vinni. Ezzel az időt is tagolták és adagolták a munkába a rövidebb-hosszabb pihenőket. Fontos szempont ugyanakkor, hogy reális határokat állítsanak fel: nem szabad sem túl rövid, sem túl hosszú távok legyenek (Fél – Hofer, 1997). Nem egyszer történt meg az, hogy az idős gazda rászólt a fiatalabbra, amiért az energiájával nem gazdálkodott megfelelően, ezért hamar kifáradt (Szabó, 2006). „*Testtel is húzzad, meg karral is!*”⁶ – hangzotta felszólítás például kaszálás közben, de a tudatos erő kifejtés más munkafolyamatokban is megmutatkozott. Nem csak az szégyellnivaló, ha valaki túlságosan kíméli magát, de az is, ha indokolatlanul sok erőt használ fel (Fél – Hofer, 1997) – például megfigyelhető az öregek rosszallása az esti, lámpánál történő munkákkal kapcsolatosan is (Szabó, 2006). Munka közben, helyesen adagolt pihenéssel kell gondoskodni az erő fennmaradásáról. Napközben tíz-tizenöt perces megállás megújíthatja a munkaerőt – „*csak annyi kellett neki, aludt tíz percet, negyed óra múlva már állt be megint az ágyásra*”⁷ (Fél – Hofer, 1997).

„Van úgy, hogy alszok napközben, munkában is. Ezt nem szégyellem elmondani. Egy fél óra ilyen power nap-et be szoktam iktatni, hogyha úgy érzem, nem vagyok friss. Berakom az ébresztőt, tehát nem akarok így aludni, két órát munkaidő közben semmiképp sem, de sokat segít. Rengeteget, olyan, mintha kapnék egy pofont, és újra aktív vagyok és produktív. Ez ilyen life hack.” **B. L. informatikai projektmenedzser-productowner – 89. bekezdés**

„Így, hogy pihenni, azt mire érted, hogy munka közben, vagy munka után? Mert azért én munka közben is pihenek, ha úgy van. Jó, azt kell tudni rólam, hogy én azért szoktam néha beiktatni egy-egy alvást munka közben, hogyha úgy van, és nyolc órából én nem dolgozok legtöbbször csak ötöt. Attól függ, van olyan is, hogy dolgozunk tízet a nyolcból.” **K. Z. programozó – 64-66. bekezdés**

A munka természete mindig is úgy alakult, hogy időnként teljes erőbedobást igényelt, aztán volt lehetőség kicsit megpihenni, apránként felkészülni az új, nagyobb feladatokra. A mezőgazdaságban ez ma is így történik: a vetéskor, aratáskor, szüretkor minden kézre szükség van, majd amikor az őréssel, karbantartással, egyéb apró teendőkkel telik az idő, akkor nyugodtabb periódusok is vannak (Graeber, 2018). Pihenés után megújul az erő, de ha

⁶ Fél – Hofer, 1997 p. 162

⁷ Fél – Hofer, 1997 p. 163

túlterheljük magunkat, akkor az alvás sem lesz hatékony, nem marad más, mint a kimerültség. Ilyenkor ajánlatos leállni legalább egy-két napra, hogy pótolják az erőt (Fél – Hofer, 1997).

„Ritkán van időd projekt után megállni, de végül is nem feltétlenül van szükséged kipihenni. Miután a projektet befejeztük, utána egy ideig még van a tesztelés, a karbantartás, meg akármi, ami már nem annyira stresszelő, hacsak nincsenek valami nagy problémák.” K. T. JAVA-programozó – 66. bekezdés

A krónikus kimerültség, a kiégés fogalma azt követően került be a köztudatba, hogy Herbert Freudenberger, pszichoanalitikus, 1974-ben megalkotta a burnout fogalmát, ami nem egy állapotra, hanem egy folyamatra utal – egy erőforrás kiégése nem azonnal, hanem egy bizonyos időintervallumon belül történik meg. Ha egy emberi szervezetet veszünk egy jól működő energiaforrásnak, akkor a test-lélek-szellem hármásának természetes és folyamatos elgyengülését, elhasználását, illetve a vitalitás csökkenését jelenti (Kollár, 2014) – az önmegvalósítás és az önpusztítás egyszerre történik meg ilyenkor (Han, 2010). A személyközpontú megközelítés szerint érzelmi, fizikai, mentális elfáradást jelent. A szervezatközpontú megközelítés szerint a kiégés hosszantartó foglalkozási stressz következtében kialakult tünetegyüttes. Tünetei lehetnek: érzelmi kimerülés, elszemélytelenedés, érzéketlen, cinikus magatartás az ügyfelekkel és a munkatársakkal szemben, illetve csökken a teljesítmény és a kompetencia érzése (Kollár, 2014). A rugalmasság nem csupán a munkavállaló részéről lett elvárás a munkaadó irányába, hanem ez fordítva is megvalósult. Erre játszik még rá a technológia fejlődése, ami által mindig elérhetővé váltunk – az ember pedig akkor zsákmányolja ki a leginkább önmagát, amikor rugalmas és mindenre nyitott (Han, 2010). A kiégésről szóló szakirodalmak a humán szférában, erőteljes érzelmi igénybevétellel dolgozók érintettségét emelik ki leginkább, de ahogy láthatjuk a más munkakörökben is megjelenhet valamilyen formában (Kollár, 2014).

„Nekem a burnout igazából akkor történt, mikor nagyon sok meetingem volt. Azok a meetingek olyan fárasztók tudnak lenni, mert sokszor csak úgy odahívnak téged, hogy legyél ott, és tényleg abszolút semmit nem csinálsz, csak hallgatod a süketsegeket, 8 órából 6-ot. Volt egy meeting, ahol úgy felhúztam magam, hogy kiléptem, miközben épp beszéltek hozzám. Írtam a menedzseremnek, hogy veszek ki egy szabadnapot, mert az agyam úgy éreztem, hogy elrobban. És kell ügyelni szerintem, mert nagyon-nagyon, úgy

megijedsz magadtól, mikor úgy érzed, hogy nem vagy képes semmire. Csak feküdjek le és ne is gondolkozzak.” **B. L. informatikai projektmenedzser, productowner – 81-91. bekezdés**

„Nálam úgy nyilvánult meg, hogy bekapcsoltam a laptopot, de effektív nem csináltam semmit. Nem csak egy napról van szó, egy periódusról van szó. Igazából kipróbáltam mindent. Kipróbáltam azt is, hogy még csak egy kicsit maradok, biztos én vagyok türelmetlen. Kipróbáltam azt is, hogy hagyok csapat-papot, elmegyek szabadságra, csináljátok, amit akartok. (...) Akkor gondoltam, hogy na, jó, akkor valószínűleg a karrier szempontjából kell elmozdulni, vagy egy másik részére a cégnek, vagy egy teljesen új céghez.” **Cs. J. solution architect, associate manager – 66. Bekezdés**

„Amikor van egy húzósabb idő, utána azért szoktam lazábban venni a munkát. Mikor meg is beszéljük, hogy kell valamiről megmondani, hogy mennyi idő alatt csinálom meg, és az mondjuk, egy nap lenne, de én mondok három napot. Tudom, hogy meg tudnám csinálni, de pihenek, lazábban veszem.” **K. Z. programozó – 62. bekezdés**

Az idősebbek a morális elvekre hivatkoztak, amikor azt tapasztalták, hogy a fiatalok éjszaka is dolgoznak – úgy gondolták, hogy ezzel a természet rendje ellen cselekszenek. A fiatalok azért is tekintenek még el könnyebben ezektől az elvektől, mert erőforrásaikat általában könnyebben meg tudják újítani. Ennek ellenére még mindig vannak az egyensúly megteremtésére irányuló törekvések (Szabó, 2006). Bár a hagyományostól eltérő arányban, azonban még mindig egyaránt érvényesül a munkavégzés során a munka együttes, külső és belső motivációja. Még azok esetében is, akik nagyon szorgosan és lelkiismeretesen végzik a munkájukat, működik egy erős kényszer is. Egyedül nem működik sem a belső meggyőződés, sem a külső motiváció, azonban, ha olykor erőfeszítések árán is, de törekednünk kell az egyensúly megteremtésére (Körmendy, 2018).

„A szüleim földműveléssel foglalkoztak. Mivel én mérnök vagyok, nem sok mindent tanultam el a szüleim munkájából, viszont munkamorált, azt úgy gondolom, hogy mi még tanulhattunk a szüleinktől, a nagyszüleinktől akkor is, ha ők egy teljesen más területen dolgoznak (...) Amit mondjuk megtanultam tőlük, hogy vannak a munkának – függetlenül attól, hogy mennyire szereted a munkádat – olyan pillanatai, amikor nem kedvtelésből csinálod, hanem azért, mert kell. Ezért kell legyen egy egészséges motivációd, ami segít

akkor is felkelni, amikor semmi kedved hozzá. Tehát amit tanultam tőlük, azt mondanám, az ez... egy egészséges munkamorál.” P. T. programozó, technológiai igazgató – 6. bekezdés

Az értelmetlen munka két meghatározása szerint ide tartoznak azok a munkák, amelyeknek nincs semmilyen kézelfogható eredménye, nem lehet nyomon követni a munka folyamatát és annak haszna nem mérhető az egyén érdekein kívül. Egy másik szempont szerint értelmetlenek azok a repetitív munkák, amelyeket ma már gond nélkül lehetne automatizálni, mégis emberek végzik el még mindig (Graeber, 2018). Az értelmes és értelmetlen munka meghatározásának kérdésében három csoport alakult ki a válaszadók között. Azok a személyek, akik gyerekként legtöbbet a fizikai munkával találkoztak, inkább az első meghatározás szerint fogalmazzák meg, hogy mit jelenthet az értelmes munka: (1) értelmes munka az, aminek van egy kézzel fogható produktuma, másokra is hat valamilyen formában és ezt emberek hozzák létre. Ezzel szemben azok, akiknek szülei – de akár nagyszülők is – inkább szellemi munkát végeztek, az (2) automatizáció-robotizáció-digitalizáció, illetve az üzlet szempontjából közelítik meg a kérdést: értelmes munka az, amit nem tudnak elvégezni a robotok – ha valamilyen munkát már el tudnának látni, ennek ellenére még mindig emberekkel végeztetik el, akkor az a munka az értelmetlen kategóriába kerül. (3) Ez azonban nem jelenti azt, hogy sehol nem jelent meg mindkét nézőpont, ők képezik a harmadik csoportot.

(1) „Így sokkal másképp értékeled azt, amikor látsz egy munkát és tudod, hogy ezt valaki a saját kezével csinálta, hozzá hasonlítva egy olyanhoz, ami kijön egy gyárból és egy-kettő meg van csinálva. Vagy akár, ha azt nézzük, amikor vásárolunk... inkább kiadok több pénzt olyanra, amiről tudom, hogy egy kis vállalkozás csinálta, mert tudom, hogy nem gyári robotok csinálták.” V. V. QA Automation Engineer – 6. bekezdés

(2) „Sok olyan van már, amit lehet automatizálni, már nem muszáj, ember végezze a monoton munkát, az olyat, amihez nem kell semmi kreativitás, amihez az ember se tudna hozzá adni semmi pluszt, ha ő végezné, mert azt csak úgy csinálod egymás után, ahogy kell.” J. Gy. számítógép mérnök – automatizálás – 4. bekezdés

(3) „A másik pedig, hasznos munkának nevezném azt, amiből nem csak te profitálsz, aki dolgozol rajta. Például gondolok az Uber alkalmazásra, ami nyilván pénzt hoz annak, aki fejlesztette, de pénzt hoz annak is, aki sofőr, és megold egy problémát annak, aki

használja. Tehát egy ilyen win-win-win.” P. T. programozó, technológiai igazgató – 4. bekezdés

Vannak azonban azok a helyzetek is, amikor maga a munka nem lenne értelmetlen, viszont a munkavállaló – mivel a lehetőség adott – nem tölti ki értelmesen az erre szánt időt.

„Megtörténhet, hogy akár fél évet is ül valaki kispadon, mert nincs projekt. Ugyanúgy fizetik, minden juttatásod ugyanúgy megvan. (...) Normális esetben tréningekkel telik ez az idő, mert nagyon sok lehetőségünk van, nem normális esetben meg YouTube. Most van egy kollegánk, aki be van pánikolva. Ő már másfél éve nem csinál semmit, és mondták, hogy azért úgy ideje lenne projektet keresni. De ez nagyon természetes egy IT cégnél, mert nem azt csinálja, hogy megnyer egy projektet és utána vesz fel embert, hanem vannak emberei, megnyer egy projektet, és akkor van, hogy várnak. (...) Na, most tűrik egy ideig, de utána szólnak.” M. Sz. automatizálás elemző – 78-84. bekezdés

A munkaorientációk meghatározása Bellah és munkatársai (1985) nevéhez fűződik, ami alapján, három módon határozhatjuk meg a munkánkat, életünk más területeihez viszonyítva. A munkaorientáció megmutatja, hogy milyen okból és milyen céllal végezzük el az adott munkát. Tekintheünk rá állásként, ami csupán az anyagiakat biztosítja; karrierként, ami során az anyagiak mellett a személyes fejlődésünk is célunkká válik; a harmadik pedig a hivatásorientált munkavégzés, amelyben az előző két szempont mellett már megnyilvánul a foglalkozás iránt érzett lelki hajlam, belső vonzódás. Egyes munkavégzések esetében egyértelműen feltételezhető egy a hivatástudat – ez esetben arra voltam kíváncsi, hogy egy – alapjában véve – napi szinten számítógéphez kötött, magányosabb munkavégzés folyamán, miként élhetik meg a munkavállalók a hivatásorientált munkavégzés élményét is.

Az interjúk során a válaszok abba az irányba mutatnak, hogy a humánszférához hasonlóan, a szellemi-irodai munkát végző munkavállalók esetében is akkor beszélhetünk hivatásorientált munkavégzésről, amikor a megszokott munkatevékenységeik mellett olyan feladatokat is kapnak vagy olyan akciókban is részt vehetnek, amelyek által az életszemléletük, a személyiségük, illetve az értékrendjük is kifejezésre juthat. Esetünkben ezek olyan plusz tevékenységeket jelentenek – akár munkaidőn kívül, akár kiváltva vele az adott munkanapot –, amikor közvetlen kapcsolatban vannak más emberekkel: csapatvezetői tevékenységeket látnak el, mentorálnak, tanítanak vagy egyéb, közösség számára hasznos tevékenységben vesznek részt,

például: fát ültetnek, szemetet szednek, vagy adott esetben elmennek együtt vért adni. Megtudhattuk továbbá, hogy mivel a vállalatok felismerték, hogy ezek a tapasztalások, élmények a munkahelyi jóllétet is pozitív irányba mozdítják el – hisz ez túlmutat az egyéni, pénzkereső érdeken –, igyekeznek támogatni és honorálni ezeket a programokat, akciókat valamilyen formában.

„Tanítottunk ugye, mint mondtam több héten keresztül egy osztályt, és amikor ott voltak a cégnél, olyan emberek jöttek, és sikeresen elkészítettek egy prezentációt, akik azelőtt három hónappal még azt kérdezték tőlem, hogy kell, kijelölni egy szöveget vagy, hogy tettem szóközt a szövegbe. Eltelt tizenkét hét, ott vannak a cégnél és van egy full prezentációjuk. Az jobb érzés volt, mint az, amikor azt mondják, hogy elindult a gyár és kijött az első termék, amit leprogramoztunk. Rám az nincs semmilyen hatással, semmit nem változtat az életemen, de amikor látom, hogy igen, huszonhat gyermekből tíz már képes egy prezentációt bemutatni azért, mert mi ott voltunk és tanítottuk őket, az nagyobb sikerélmény volt úgy mindennél.” **M. Sz. automatizálás elemző – 78-84. bekezdés**

„Én nagyon szeretem, amit csinálok, de nem érzem hivatásnak. Viszont a másik része, ami az emberekkel van, azt lehet, hogy már hivatásnak érzem, hogy tanítsam őket, hogyha arra van szükség, vezessem őket arra, hogy tudjunk menni tovább és mindig jobbak legyünk, szóval inkább erről mondhatnám azt, hogy hivatás, ami az emberekkel van. De amiket csinálgatok a számítógépen és klikkelgetek, azt nem.” **B. Z. építőmérnök – projektkoordinátor, assistant department manager – 60, 66. bekezdés**

Ideális esetben a családon és iskolán belüli közösségek biztosítják a feltételeket a kiemelkedő teljesítményhez. Az eredményeket elismerik, a hibákat kijavítják, nem büntetik. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ez a hozzáállás magától értetődő lenne. Az ilyen magatartás az adott közösség több tagjától is áldozatot követel azáltal, hogy időt szakítanak arra, hogy sokat foglalkozzanak a gyerekek és a fiatalok igényeivel. A szülők esetében, hogy anyagiakat is áldozzanak a taníttatásra. Ugyanakkor mindkét oldalról megjelenik az, hogy határokat szabjanak és egyértelmű, következetes elvárásokat fogalmazzanak meg a fejlődés érdekében, ezt pedig nyomon is kövessék (Körmendy, 2018).

„Becsültem benne, hogy ő látott bennem lehetőséget és gyakorlatilag a saját idejéből tett oda, hogy kihozza belőlem azt, amit annyi idősen lehetett.” P. T. mérnök, technológiai igazgató – 28. bekezdés

2.2. A munka gazdasági és morális jellege – a feltétel nélküli alapjövedelem kérdése

A kutatás második kérdése: a gazdasági, megélhetést biztosító jellegén kívül, milyen más szerepet tulajdonítanak a munkának – dolgoznának-e akkor is, ha olyan mennyiségű pénzhez jutnának, amely munka nélkül is biztosítja megélhetésüket életük hátrélvő részére?

Egy 2021-ben, angol és indiai fiatalok körében elvégzett kutatás következtetései szerint, az anyagi függetlenedést követően a fiatalok gyakran szembesülnek azzal, hogy el kell tekinteniük attól, hogy mi lenne számukra a kielégítő és a vágyott munka annak érdekében, hogy a megélhetéshez szükséges kiadásokat fedezni tudják. Ekkor már maguk is megtapasztalják, hogy milyen stresszforrás lehet a pénz, pontosabban annak hiánya. Már nem csak egy adott termék árát látják kiírva, hanem azt is, hogy a megvásárláshoz szükséges anyagiak megteremtése mennyi munkát vesz igénybe. A rendelkezésükre álló anyagiakból már nem csak a szórakozásukat kell fedezték, hanem saját fizetésükből kell megoldják a megélhetésüket, illetve jobb esetben a megtakarítást is (Durara, Hugh-Jones & Madill, 2021). Az egyre fokozódó szorongást sokan azzal igyekeznek csökkenteni, hogy kitolják az oktatási rendszerben való bennmaradás idejét, hogy azzal is időt nyerjenek. Nem ritka tehát, hogy a kapunyitási pánik együtt jár az egyetemi félévek halasztásával, diplomahalmozással, ezzel is eltolva a munkavállalás dátumát (Mihályi & Koczor, 2023).

„Kicsit mindig késleltettem, hogy mikor kezdek majd dolgozni, mert féltem, hogy hú, de rossz lesz. Majd meg is fogod látni, hogyha kérdezel ilyesmiről, hogy nem egyből informatika egyetemre jöttem, váltottam, meg kezdtem többet. Közben egy kicsit visszamaradottnak éreztem magamat a többiekhez képest, akik már harmadéven elkezdtek dolgozni.” V. V. QA Automation Engineer – 6, 10, 22. bekezdés

Bár a munka világa elsőre csupán nehézségekkel telinek tűnhet, azonban nélküle képtelenek lennénk fedezni költségeinket, eltartani magunkat és családjunkat (Graeber, 2018). Azonban a modern társadalmakban már nem elégséges az emberek számára az, hogy a munka

által csupán az alapvető szükségek legyenek kielégítve (Körmendy, 2018). Arra is törekednek, hogy (1) mások számára is értéket teremtsenek, kivívják mások elismerését, illetve arra hogy (2) a megélhetésen túl a fogyasztó képességeiket is kamatoztatni tudják. Azonban ahhoz, hogy az új státuszszimbólumokra szert tegyenek, pénz szükségeltetik – ennek megszerzéséért pedig munkát kell vállalni, olyat, amiért fizetnek, és lehetőleg jól fizetnek (Bauman, 2005). A jó minőségű munka – ami magába foglalja a kedvező anyagiakat és a belső motivációt, elköteleződést is – növeli az önbecsülést, a hasznosság- illetve a valahova tartozás érzését (Körmendy, 2018).

(1) *„Az motivál, hogy saját tapasztalatból tudok átadni és segítek olyan embereket, akik demotiváltabbak vagy hamarabb ott hagynák a próbálkozást. Mert most is olyan embereket tanítok, akik reprofilálódnak, ehhez a szakmához. Nem mindenki fogja fel olyan könnyen a dolgokat, de ha el tudod magyarázni úgy, ahogy neked kellett volna elmagyarázza valaki... mivel nem annyira rég történt az egész, így még jobban a fejemben van, hogy mik a leggyakoribb akadályok.” V. V. QA Automation Engineer – 50. bekezdés*

(2) *„Hogyha mondjuk a legújabb telefont meg akarom venni, akkor nem fogok három hónapot vacillálni rajta. Hanem lehet, hogy megveszem impulzívan, és akkor ez így okés. De ilyen kiemelkedő sikereim nem nagyon voltak (...) Inkább úgy érzem, hogy egy munka, amit el kell végezni, amiért pénzt kapsz, abból a pénzből lehet csinálni dolgokat.” B. L. informatikai projektmenedzser-product owner – 36, 56. bekezdés*

A szerencsésebbek el tudnak foglalni egy olyan teljes munkaidős foglalkoztatáson alapuló állást, ami megfelelő körülményeket teremt, azonban a nem mindenki esetében függ össze a munkavégzésük azzal, amivel a legszívesebben foglalkoznának (Graeber, 2018). A kevésbé szerencsések közül kerül ki az a réteg, akiket Standing (2012) nyomán prekariátusként ismerhettünk meg: alkalmi, rövid távú vagy ideiglenes munkákat vállaló emberek, akiknek jövedelmük viszonylag alacsony és bizonytalan, illetve nem rendelkeznek a munkavállalás biztonságának egyetlen formájával sem. Rövid távú szerződésekre rendezkednek be, részmunkaidős, megbízási szerződésen alapuló ajánlatokat fogadnak el, de ide tartoznak a gyakornoki állások is. Egyre többen vannak, akik nem hivatalosan kapják meg a fizetésüket, ezt a módot pedig különösen megkönnyíti a rugalmas foglalkoztatás térnyerése.

Vannak azonban, akik önszántukból vállalnak el ilyen jellegű munkákat ideig-óráig. Ennek oka lehet az, hogy időt adnak maguknak, (1) ameddig kitalálják, hogy mi lenne a számukra megfelelő szakma vagy (2) az adott helyzet jelenleg egy nagyobb cél elérését teszi lehetővé, aminek eredménye csak később lesz tapintható.

(1) „Voltam futár, és amúgy a futárkodást imádtam, csak nagyon keveset kerestem (...) Igen, feketén fizettek. De az egy nagyon nyugis kis munkahely volt. Mondjuk nem fizettek sokat, de már az öröm volt, hogy valaki örül, hogy vezetek neki. Néha úgy érzem, hogy szívesebben lennék kamionsofőr, vagy bűvár, amihez egy konkrét skill kell. (Ha nem számítana a fizetés) Te, lehet, hogy sofőr lennék.” **M. H. manufacturing & automation associate 8, 76-78. bekezdés**

(2) „Hivatalosan négy órát dolgozok egy nap, gyakorlatilag hat-hét-nyolc órát. Tudom, hogy ahhoz, hogy elérjem a célomat, amit most kitűztem ez a munka és munkakörnyezet ideális, és most ez kell ahhoz, hogy be tudjam fejezni a doktorit. A juttatások elég minimálisak, de akkor is, e nélkül jelenleg nem tudnám folytatni. Ez biztosít nekem mégis annyi szabadidőt és mellette a megélhetést, hogy ez most jelenleg ezzel együtt tud működésképes lenni. Ez számomra ugródeszka, szeretnék minél hamarabb végezni, megszerezni a diplomámat és utána pedig tovább menni.” **T. M. vegyészmérnök, kutatási asszisztens – 46, 50, 58. bekezdés**

Az, hogy dolgoznának-e akkor is, ha nem számítanának az anyagiak, szakirodalom által a feltétel nélküli alapjövedelem javaslatával volt a leginkább megragadható. A kérdésre adott válaszok kivétel nélkül igenlők voltak. Még úgy is, hogy nem a lehetséges alapjövedelem összegével számoltak, ami a csak a legszükségesebbeket biztosítja, hanem a kérdést úgy értelmezték, hogy dolgoznának-e, ha a jelenlegi fizetésük munka nélkül is adott lenne. A kérdés során, hogy akkor is ugyanazt csinálnák, mint most vagy valami teljesen egyébbel foglalkoznának, a válaszok három csoportba sorolhatók. (1) Egy részük ugyanazt csinálná, mint most, csak kevesebb óraszámban. Egy másik csoportba azok sorolhatók, (2) akik valami teljesen más jellegű munkát vállalnának, olyat, amit jelenleg nem engedhetnének meg maguknak, mivel az életszínvonalukban jelentős visszaesést eredményezne a csekély juttatások miatt. (3) Végül a harmadik csoportba azok kerültek, akik inkább valami mással foglalkoznának, viszont azt, hogy mi az, ami tényleg érdekelné őket, nem tudták megfogalmazni.

(1) „Én csinálnám ugyanezt, amit most, de kevesebb időbefektetéssel egy nap. Tehát én nagyon szeretném azt, ha tudnék négy vagy hat órában dolgozni és anyagilag ne érezzem meg.” **I. R. IT-toborzó – 64. bekezdés**

(2) „Apukám eredetileg szabó. Attól függetlenül, hogy láttam a szabásnak a szépségét, az nyilvánvaló volt, hogy abból ő nem tud megélni. Szóval mindig volt párhuzamosan több foglalkozása. Ha nem számítana a fizetés, akkor szerintem ruhákat terveznék és varrnék. Ez apukámtól jön valószínűleg. Vagy cipőket. Az úgy tetszett és a másik az, hogy nagyon sokszor vannak elképzeléseim, amiket nem lehet megtalálni sehol.” **E. N. építőmérnök – 10, 76. bekezdés**

(3) „Hát, jelenleg inkább csak pénzkeresési forrás. Ilyen szempontból, ahhoz képest, hogy mit tudnál adni az emberiségnek, ha egyebet csinálnál és ahhoz képest mit csinálsz... azért most két különböző dolog van.” **V. L. programozó – ajutor programator – 102. Bekezdés**

Mivel az állandó juttatás leginkább csak az alapszükségleteket elégítené ki, nagy eséllyel az embereknek továbbra is szándékukban állna a munkavállalás. Azonban a kisebb nyomás hatására többen vállalhatnának olyan munkát is, amelyre bár hivatást most is érznek, de az adott munkakör anyagi megbecsültsége miatt nem lenne biztosítva számukra a megélhetés és a haladás – ilyenek például az „embertől emberig” típusú munkák, amelyet ma túlnyomórészt nők végeznek, ezért is nevezik ezeket rózsaszín galléros munkáknak. A munka elsősorban pénzforrás, a megélhetés és a fejlődés eszköze. Épp ezért az emberek gyakran lemondanak arról, hogy olyan munkát végezzenek, ami megegyezne az értékrendjükkel. Ez mégis ellensúlyozható olykor azzal, hogy meghúzzunk saját magunknak egy morális határt, amit nem lépünk át akkor sem, ha nagyobb összegekre tehetnénk szert, viszont ha közvetve is, de ártunk vele másoknak (Nemes, 2019).

„Akkor több igazságot teremtenék a világban. Például mindig kapok ilyen hülye munka ajánlatokat, annyi pénz van bennük. A fogadások és a szerencsejáték iparban és nem... nem tudnék egy vonalnyi kódot se írni nekik hozzá, tudván, hogy mások pénzt veszítenek ebből és életek, meg családok mennek tönkre sokszor e miatt. Szóval nem, ilyenkor nem érdekel a pénz, nincs annyi.” **V. V. QA Automation Engineer – 83-84., 88. bekezdés**

Az említettekhez hasonló eredményekre jutott Oláh (2021) is tanulmányában, melyben nyilvános YouTube videókhoz íródott kommenteken végzett elemzést, a feltétel nélküli alapjövedelem témakörére fókuszálva. A videók három percnél hosszabbak kellett legyenek, hogy elegendő információt tudjanak szolgáltatni ahhoz, hogy diskurzust indítsanak el a komment szekcióban – bár arról nem lehet információt kapni, hogy a felhasználók megtekintették-e a videót vagy sem, mielőtt elküldték a megjegyzésüket. A több ezer megjegyzésből 489 felelt meg minden kritériumnak, ennyi került be a végleges adatbázisba. Az elemzett válaszok 66%-a negatív értékelő véleményt tartalmazott, csak 34% fejezte ki támogatását az alapjövedelem valamely tulajdonságával szemben. A bizalmatlanságot leginkább az eredményezi, hogy az élet egyik legmeghatározóbb területéhez kapcsolódik, az egzisztenciához. Az emberek fenyegetettségként élik meg az egzisztenciális kiszolgáltatottságot, úgy gondolják, hogy maguk kell törekedjenek a létfenntartásukra. Másrésről a munkavégzést nem csak az anyagiakkal kapcsolják össze, de szorosan összekapcsolják az értékteremtéssel és a hivatástudattal. Körmendy (2018) megállapításához hasonlóan ebben az esetben is hangsúlyosan megjelenik az, hogy a munka általi elismerés és a siker elérése vagy annak lehetősége elsődleges szerepet játszik az életünkben. A társadalom azt ismeri el, aki dolgozik és ez a fajta munkafelfogás alapvetően jellemző volt a kommentek szerzőire is. Nem csak másokkal, hanem saját magukkal szemben is elvárásként fogalmazták meg, hogy valamilyen formában alá vessék magukat a társadalmi kötelezettségeknek, bekapcsolódjanak az értékek teremtésébe, hisz a jutalomnak is így van értelme a végén.

2.3. A jövő szakmái és a jövő alkalmazottai – automatizáció-robotizáció-digitalizáció

A kutatás harmadik kérdése: melyek lehetnek a jövő szakmái, kik lesznek a jövő alkalmazottai – milyen hatással lehet a foglalkoztatásra az automatizáció, a robotizáció és a digitalizáció?

A jövő szakmáit illetően három terület került többszöri említésre. A rohamosan fejlődő technológiai változásokra alapozva nem meglepő, hogy a leghangsúlyosabb, szinte minden válaszban megjelenő szakmák azok voltak, amelyek az automatizáció-robotizáció-digitalizáció terepét érintik. Azonban a válaszadók legnagyobb aránya – azok is, akiknek az automatizáció és a mesterséges intelligencia a területük – erre úgy tekintenek, mint egy izgalmasnak tűnő folyamat,

ami által sokat tanulhatunk a munkáról, kapcsolataink értékéről, saját alkalmazkodó készségünkről, nem pedig egy mindent magába szippantó veszélyforrásra. Kisebb arányban, megjelent a (1) pszichológus szakma, mint egyre inkább feltörekvő szakterület, illetve hangsúlyos volt a (2) tanárok szerepe, viszont ezt minden esetben egy „de” követte, mivel úgy gondolják, hogy nem ez lesz az a terület, ami a jövőben nagyobb megbecsülésnek fog örvedeni és meg fogják fizetni.

(1) *„A mental health, a terápia és ezek. Mert a világ nagyon változik, és túl hamar fejlődik, ahhoz képest, hogy az emberi agy mit bír és látszik is, hogy sok mindenki mentálisan nem túl stabil. Nagyon érzékenyek vagyunk mindenre és nagyon sok problémánk van egyszerű dolgokból. Nem is csak a pszichológia, hanem az egész well being per total, mert szerintem egy olyan korszakban vagyunk, ahol az emberek kezdenek afelé is menni, hogy oké, de én is legyek jól. Ne csak pénzem legyen, hanem legyen egy belső egyensúly is.” V. V. QA Automation Engineer – 90. bekezdés*

(2) *„Ha nem igazságosak, akkor úgy nem azok, hogy lehet, többet kapok, mint kellene. Amire nagy szükség van, az nem a pénzről szól. Nem tartom igazságosnak azt, hogy egy programozó mennyit keres, és más munkahelyen mennyit keresnek. Sose az a szakma lesz megfizetve a legjobban, ami nélkül nem lehetünk meg, hanem az, amibe több pénzt fektetnek. És az nem lesz a tanítás, vagy az egészségügy.” K. T. JAVA-programozó – 56-58. bekezdés*

Mivel az automatizáció, a robotizáció és digitalizáció volt a leginkább a válaszok középpontjában, ezért a továbbiakban ennek lehetőségeit tárgyalom részletesebben. A jövő alkalmazottját is ennek mentén írják le leginkább: olyan személy, aki nem csak egy területhez ért, aki tájékozott, aki gyorsan alkalmazkodik az új helyzetekhez és cselekvőképes tud maradni váratlan helyzetekben is.

Ha az automatizáció és robotizáció a tervezett tempóban halad előre, akkor fontolóra kell vennünk, hogy mit tehetünk annak érdekében, hogy növeljük esélyeinket a munkaerőpiacon. Ugyanakkor mit tehetnek a kormányok a boldogulás érdekében, mit tehet az oktatási rendszer, hogy a lehető legjobban készítse fel a fiatalokat egy olyan munkaerőpiacra, ahol egyes jóslatok szerint egyre kevésbé lesz szükség az emberre (Tegmark 2018)? Nem biztos, hogy a

legcélravezetőbb azt a modellt alapul venni, aminek nyomán az emberek egy egész életet ledolgoztak ugyanazon a munkahelyen. Egy mai fiatal a diplomaosztóján, már közel sem lehet biztos abban, hogy a jelenlegi tudása, a szakma, amit megtanult néhány év múlva még ugyanúgy szükséges lesz. Egyre gyakoribbá válhatnak a pályaelhagyások, az átképzések, a karrier megszakítások – akár munkanélkülivé válás okán – vagy az lesz az alaphelyzet, hogy a folyamatos oktatás hozzá fog tartozni a munkavégzésekhez (Steigervald, 2020).

„A másik dolog, ami miatt talán egyre ritkább lesz az, hogy valaki elkezd dolgozni egy helyen és ott is fejezi be, az az, hogy ritka az a cég, ami garantáltan fennmarad negyven-ötven évig. Tehát még a Fortune 500-ot is megnézzük, azért akik a listán voltak, mondjuk tíz évvel ezelőtt, nem biztos, hogy nem mentek csődbe. Tehát azt hiszem, hogy ez egyre inkább a kivételhez fog tartozni.” P. T. mérnök, technológiai igazgató – 60. Bekezdés

„Nyilván nem lehet mindenki csak tapasztalt. Sokszor sokkal nehezebb egy új szemléletet adni, egy új munkafolyamatot megtanítani olyannak, akinek már be vannak rögzülve más munkafolyamatok. Sokkal könnyebb, hogy nulláról megtaníts valakinek valamit jól, mint előbb leépíteni azt, amit tud és helyettesíteni más tudással, szokásokkal, szemlélettel. Könnyebb kiképezni valakit, mint átképezni, de sokkal többen lesznek most az ilyenek is ebből a generációból. Lesznek kivételek, nyilván, de azt látom, aki olyan környezetből jön, függetlenül attól, hogy milyen generációhoz tartozik, ahol neki meg kellett dolgozzon azért, hogy meglegyen, amilye van és látja az értékét annak, hogy ő megtanult dolgokat és azt akárhogy nem veszi már el tőle senki, azokkal ígyis-úgyis fogunk tudni együtt dolgozni, mindegy honnan jött.” I. R. IT-toborzó – 68. bekezdés

A MI története körülbelül hatvan évvel ezelőtt kezdődött, amikor feltevődött a kérdés: mi lenne, ha lennének olyan gépek, amelyek képesek lennének utánózni az embereket? Ma már mindenhol okos eszközök vesznek minket körül: Alexa⁸ és a Google Home otthon ülnek és várják az utasításainkat, az önvezető járművek pedig elindultak hódító útjukra a szállítás és a logisztika világában. Azonban kezdeti jóslatokkal szemben a MI nem csupán a kékgalléros munkavállalókat érinti kedvezőtlenül (Fan, 2019). Mindezeket figyelembe véve, milyen tanácsot adhatunk a fiataloknak? A legésszerűbbnek tűnő talán az lehetne, hogy igyekezzenek olyan területet választani, amellyel a gépek egyelőre nehezen boldogulnak, így valószínűleg a

⁸ az Amazon emberi hangon beszélő virtuális asszisztense

közeljövőben még nem éri utol őket az automatizáció, vagy csupán részfeladatokat vállalnak át (Tegmark, 2018). Az előrejelzések szerint három szempontot érdemes figyelembe venni: igényel-e az adott terület emberi interakciót, társas intelligenciát; igénybe veszi-e a kreatív gondolkodást; illetve kiszámíthatatlan-e a munkavégzés környezete. Amely szakmák esetében igennel tudunk válaszolni ezekre a szempontokra, annál inkább tűnik jó választásnak az adott terület (Tegmark, 2018). Milyen szakmákra gondolhatunk?

„Nem lehet teljes mértékben digitalizálni például az orvostudományt, a jogot. Nem lehet teljes mértékben az áruszállítást (...) Vannak már nagyon érdekes rendszerek, amelyek összekapcsolják az autókat, de egy sofőr kell (...) Nem látom azt sem, hogy digitalizálni lehessen a tanítást (...) Ha valakinek gyermekként azt mondom, hogy itt van és oldd meg és mindent meg tudsz tanulni az internetről, akkor az a gyermek tizenöt év múlva nagyon buta lesz. Mert nem úgy áll hozzá, vagyis na... érted.” **M. Sz. automatizálás elemző – 112-116. bekezdés**

„Azok a szakmák, amik biztos megmaradnak, azok olyanok, amiket nem lehet a mesterséges intelligenciával helyettesíteni. Meglepő, hogy 2023-ban milyen nehezen találsz egy jó vízszerezőt vagy valakit, aki legipszkartonozza a házadat.” **P. T. mérnök, technológiai igazgató – 78-86. bekezdés**

Hasonló véleményen van Tegmark (2018), aki szerint viszonylag biztonságosnak számítanak a következő pályák: tanár, egészségügyi dolgozó, tudós, mérnök, jogász, szociális munkás, művész, fodrász satöbbi. Ezt a sort egészíti ki Nemes (2019) azzal a felvetéssel, hogy a MI, a robotika, illetve a gépi tanulás számos erkölcsi problémát is felvet, amelyekről egyelőre lényegesen kevés szó esik. Nem okoz morális kihívást, ha arra utasítunk egy gépet, hogy egy Excel táblában kiszámoljon valamit vagy küldjön el egy automatikus üzenetet. Adhatunk-e azonban jogot egy gépnek – tevődik fel a kérdés. Kérdéses az is, hogy ezt a döntést mennyire tanácsos teljeskörben a profitorientáltak kezében hagyni. Sokkal célszerűbb lenne ezt egy egyetértésen alapuló törvénykezéssel szabályozni, megfelelő szakértők bevonásával. A szerző szerint a MI-kutatók, mérnökök, jogászok mellett újra eljöhethet a bölcsészek – filozófusok, antropológusok, nyelvészek – ideje, de ezeket a kérdéseket ugyanúgy képesek tárgyalni a történészek, szociológusok vagy teológusok is. A morális kérdések megválaszolásával – mit jelent a szabadság, testvériség, egyenlőség, biztonság, méltóság, önrendelkezés satöbbi – a MI-

vel kapcsolatos technológiákat egyre inkább a társadalom szolgálatába tudjuk állítani úgy, hogy a lehetséges veszélyeit elkerüljük. Hacsak az emberek nem programoznak szándékosan igényt vagy akaratot a MI-algoritmusokba, akkor még a szuperintelligens rendszerek is értünk fognak dolgozni, vagy éppenséggel velünk (Fan, 2019).

„A fejlődés az esetek 99,9 százalékában jó, viszont lehet, hogy van az a pont, ahonnan már nem szolgálja az adott társadalomnak a javát. Nyilván ez egyértelmű egy atombombánál vagy vegyifegyvernél, hogy nem lesz jobb az életünk attól, hogy azok egyre jobbak és egyre hatásosabbak lesznek. De még olyan dolgokban is, amik akár a segítségünkre lehetnek, mint a MI, ott is talán a társadalomnak kellene egy bizonyos etikett szerint meghúzni egy határt, hogy oké, hogy ezzel meg tudjuk oldani és kirúghatunk ezer embert, juhú, de tényleg akarjuk ezt?” **P. T. mérnök, technológiai igazgató – 78-86. bekezdés**

A MI, a robotika és a gépi tanulás első sorban csupán eszközök. Ahogy az internethasználat esetében, úgy itt sem jelenthetjük ki egyértelműen, hogy egy rossz dologgal állunk szemben. Az interneten keresztül ma már akár az otthonunkból is elvégezhetjük olyan egyetemek kurzusait, ahova a fizikai távolság miatt előtte nem juthattunk volna el, de ha a sötétebb oldalát nézzük: online zaklatásra is felhasználható – hogy mit kezdünk vele, az rajtunk áll (Nemes,2019). Az optimisták szerint az automatizált foglalkozások helyét újak vehetik át, keveset tudunk egyelőre arról, hogy a MI milyen új munkahelyeket termel ki. A múltban is így történt, azóta, hogy az emberek az ipari forradalom idején a technológia okozta munkanélküliségtől félve fellázadtak (Tegmark,2018). McKinsey & Company munkatársai mintegy nyolcszáz foglalkozást és kétezernél is több tevékenységet elemeztek részletesen az Egyesült Államokban. Az eredmények azt mutatják, hogy a következő évtizedben az automatizáció csak nagyon kevés foglalkozás teljes eltűnését fogja eredményezni – ennek ellenére kisebb-nagyobb átalakulások minden foglalkozást érinthetnek. Ezek mellett még van egy szempont, amit figyelembe kell vennünk, mégpedig az olyan makrogazdasági és társadalmi szabályozások szerepét, mint az automatizáció morális-jogi elfogadottsága, szabályozása, a kereslet-kínálat viszonya. Egészen más lesz a hatás azokban az országokban, ahol a robotok után is kell majd társadalombiztosítási járulékot fizetni, mint ahol nem (Mako és mtsai., 2018).

„Nekem az a dolgom, hogy az embereket helyettesítse a rendszer. (...) Tehát attól, hogy most mit tudom én, el tudunk tüntetni egy pár munkahelyet, mert automatizálni kell a rendszert, az nem azt jelenti, hogy mindenhol fogják használni azt az automatizált rendszert, illetve hogy nem fog kelleni például egy rendszergazda.” **M. Sz. automatizálás elemző – 12-14. bekezdés**

„Ugyanúgy megtörtént ez, amikor az emberek először láttak gőzgépet meg autót: kiverte őket a víz, hogy Úr Isten, itt mi lesz. Minden átalakult, de nagyon sok munkahely teremtődött általuk és minden bizonnyal most is így lesz, csak ezekről még keveset tudunk. **P. T. mérnök, technológiai igazgató – 78-86. bekezdés**

Az ipari forradalom idején az emberek elkezdtek felfedezni, hogy miként használhatják az izmaik helyett a gépeket, így a fizikai munkát elkezdte felváltani a szellemi munka. Most épp azt próbálják kitalálni, hogy miként helyettesíthetjük gépekkel az eszünket. Ha ez a folyamat is sikerrel járna, kérdéses, hogy mi lehet a következő terep, ahova az ember tovább állhatna. Az optimista elgondolások szerint – a MI által létrehozott új munkák mellett –, ahogy a fizikai munkát felváltotta a szellemi, úgy a következő nagy robbanás a kreatív munkák terén fog bekövetkezni – persze, jogos az észrevétel: a kreativitás is szellemi folyamat, előbb-utóbb a gépek azt is képesek lesznek elsajátítani (Tegmark2018).

„Azoknak az embereknek van jövője, akik jó problémamegoldó készségekkel rendelkeznek és nem feltétlenül a programozásra gondolok, mert a programozás is el fog jutni egy olyan szintre, amikor már meg tudja csinálni a MI.” **T. A. adatelemző – 100. bekezdés**

„Szerintem a legtöbb szakma egyre hibridebb, tehát nincs ilyen, hogy a jövő szakmája. Az a jövő alkalmazottja, aki gyorsan alkalmazkodik és gyorsan tanul. Szerintem egyre kevesebb lesz ilyen, hogy konkrét szakma. Egyre több ember kel, e-maileket írjon, Exceleket vezessen, és mellette értsen még három dologhoz, hogy bárhova felvegyék. És akkor nem feltétlenül nevezik az embereket úgy, hogy vegyész vagy programozó, hanem kicsi ilyen, kicsi olyan, sok mindent kell tudni, és könnyen kell alkalmazkodni.” **M. H. manufacturing & automation associate – 88. Bekezdés**

III. KÖVETKEZTETÉSEK

A dolgozatban a fiatal, Y generációs munkavállalók tapasztalatain, nézőpontjain keresztül vizsgáltam a munka jelentését, ennek változásait, illetve az értelmes és értelmetlen munka lehetséges meghatározásait; a munka szerepét az emberek életében, illetve azt, hogy milyen formában változtatna a munkavégzéshez való hozzáállásukon az, ha megélhetésük eleve adott lenne; végül a foglalkoztatás átalakulását, a technológia fejlődése révén.

A kutatás első kérdése esetében a korai szocializációs közegekben szerzett tapasztalatok, élmények elmesélése által kaptam információkat arról, hogy mi az, ami leginkább meghatározza, hogy mit jelent számukra a munka, hogyan választottak szakmát, hogyan viszonyulnak a munkához, immár aktív pénzkeresőként. Az adatok feldolgozásakor két csoportot tudtam elkülöníteni. Ezek alapján a család és a tanárok szerepe vált hangsúlyossá. Családtagok közül a szülők és nagyszülők szerepe bizonyult hangsúlyosnak, ritkább esetben egy közeli rokon került megnevezésre. Mindkét esetben érvényes volt az, hogy nem azt építették be a tudástárukba, amit mondtak nekik, hanem azt, amit láttak és maguk is megtapasztaltak. Az egyén saját felelőssége mellett Körmendy (2018) is az emberi viszonyok fontosságát hangsúlyozza arra vonatkozóan, hogy munkavégzésünkben kiemelkedő teljesítményt tudjunk nyújtani. Továbbá erre erősít rá a fejlődépszichológia is, hangsúlyozva, hogy minden olyan hatás, ami a korai életévekben, illetve fiatal felnőttként ér minket meghatározza azt, hogy felnőttként milyen magatartást produkálunk az élet különböző területein (Roth & Vincze, 2010).

A kutatás második kérdése során arra voltam kíváncsi, hogy a gazdasági jellege mellett milyen egyéb szerepet tölt be az életükben a munka, illetve, hogy vállalnának-e bármilyen munkát – akár fizetett munkát, akár önkéntes alapon –, ha a megélhetésükhöz szükséges anyagiak nélküle is biztosítva lennének. Arról, hogy az anyagiak megszerzésén kívül milyen más szerepet tölt be az életükben a munka, a hivatástudatra illetve az értelmes munkavégzésekre vonatkozó kérdések által kaptam információkat. Ezek alapján elmondható, hogy az, amikor a közösséggel vagy a közösségért dolgoznak, egy alapvetően irodához/számítógéphez kötött munkavégzés során is meg tudja teremteni a hivatásorientált munkavégzés élményét – „*a munka a közösségben nyer valódi értelmet*”⁹ Azt, hogy dolgoznának-e akkor is, ha nem ettől függne a megélhetésük, az FNA felvetésével tudtam leginkább megragadni. A válaszok által három csoport volt

⁹ Körmendy, 2018 – pp. 2

elkülöníthető, viszont abban nem volt különbség, hogy mindenki tevékeny maradna ezt követően is, fizetett munkavégzés keretén belül. Mindez annak ellenére, hogy nem egy olyan alapjövedelemmel számoltak, ami mindössze a létfenntartásra elegendő, hanem a kérdést szabadon úgy értelmezték, hogy a jelenlegi jövedelmük lenne adott munka nélkül is. Mivel az alapjövedelem csak az alapszükségleteket elégítené ki, úgy vélik, hogy az emberek továbbra is elköteleznék magukat a munka mellett. A különbség talán abban mutatkozna meg, hogy milyen jellegű munkát végeznének – ha az anyagiak egy része adott, akkor nagyobb eséllyel elvállalhatnak olyan munkákat is, amit jelenleg az adott munkakör anyagi megbecsültségének hiányában nem foglalnak el (Nemes, 2019). Következő érvként említhető meg, hogy mivel a modern ember megszokta a (túl)fogyasztást, nem valószínű, hogy beérné kevesebbel akkor sem, ha azért cserébe nem kellene dolgozzon (Bauman, 2005). Harmadik érvként pedig Oláh (2021) eredményeit emelném ki újra, aki hangsúlyozza az ügyeink feletti személyes kontroll fontosságát. Mivel a munka, ezen belül az anyagiak az egyik legszemélyesebb részét képezik az életünknek, az emberek fenyegetettségként élik meg azt, hogy egy alapjövedelem által kiszolgáltatottak lehetnek. A kontroll megtartásának igénye erősebbnek mutatkozik, mint annak vágya, hogy megszabaduljanak a munkavégzéstől. Bár úgy vélik, hogy rövidtávon kedvező lenne, hogy szünetet tartsanak a munkavégzésből, hosszú távon mégsem tudják elképzelni, hogy semmilyen tevékenységet ne vállaljanak – *„A Napnál fűtő? Abban teljesen benne lennék most. De úgy hosszú távon nem tudnám elképzelni azt, hogy ne foglalkozzak valamivel, nem.”*¹⁰

A harmadik kérdés során a jövő szakmáiról, a jövő alkalmazottjának tulajdonságairól, illetve az automatizáció-digitalizáció-robotizáció foglalkoztatásra gyakorolt lehetséges hatásairól beszélgettünk. A válaszok alapján a jövő szakmái lehetnek azok, amit az információs technológia köré szerveződnek, illetve azok, amiket a gépek nem tudnak helyettesíteni, például a humánszféra, illetve a kreativitást igénylő munkák. Hasonlóan vélekedik Tegmark (2018), aki szerint szakmák szempontjából a legbiztonságosabbnak számítanak azok, amelyek emberi interakciókon alapulnak – tehát a humánszférába tartozók –, illetve azok, amelyek kritikus gondolkodást, kreatív problémamegoldást igényelnek. Úgy gondolják, hogy érdekesebb a jövő alkalmazottjában gondolkozni. A jövő alkalmazottja az, aki minél több területen tud tájékozódni, jó tárgyalóképességgel rendelkezik, gyorsan alkalmazkodik új helyzetekhez, jó a problémamegoldó készsége és idegen nyelveket ismer. Bár kisebb-nagyobb változások minden

¹⁰ T. M. vegyészmérnök, kutatási asszisztens – 62. bekezdés

foglalkozást érinthetnek, azonban mindeddig nagyon kevés foglalkozás teljes eltűnését lehet kilátásba helyezni, illetve kevés információ van arról, hogy milyen új munkahelyek jelenhetnek még meg – „Ez jórészt a mi kezünkben van, hogy mennyire akarjuk, hogy átvegye a feladatokat. Magától nem termelődik ki a mesterséges intelligencia.”¹¹

Az Y generációról szóló hírek pontosan tíz éve kaptak úgy igazán nagy teret a közbeszédben. 2013-ban a nagyhírű Time magazin egy teljes címlapot¹² és mellé oldalakat szentelt annak, hogy részletezze: az ipszilonok a valaha élt legönzőbb, leglustább, legnárcisztikusabb munkavállalók, akik nem tudnak önállósodni. Azóta eltelt tíz év, a helyzet pedig keveset változott leszámítva, hogy már egyre több tudományos értekezés is megjelenik a témával kapcsolatosan. Utóbbiak alapján megfigyelhető az is, hogy az ipszilonok egyre inkább a veteránok, azaz a nagyszülők, illetve a fiatalabb baby boomerek és idősebb X-ek, vagyis a szüleik tradicionális értékeihez fordulnak vissza. Más kérdés lehet az, hogy eltértek-e valaha annyira tőle, mint azt a közbeszédben hangoztatni vélik – esetenként csak a szereplők és a díszlet változott, de az alaptörténet ugyanaz maradt. Az egyik leghangsúlyosabb különbség, ami az interjúk során mégis megfigyelhető volt, hogy a fiatalok számára már nem csupán a fizikális, hanem a mentális egészségükre fordított figyelem is hangsúlyossá válik. Az már nem elég számukra, hogy valami nem működik, de érteni akarják ennek mélyebb vonatkozásait is. Tudatosabban törekednek arra, hogy az általuk tapasztalt negatív élmények is értelmet nyerjenek, és általuk teremteni tudjanak valamit, ami az utánuk következő fiatalok segítségére lehet.

¹¹ P. T. programozó, technológiai igazgató – 86. bekezdés

¹² Millennials: The Me Me Me Generation (2013) - <https://time.com/247/millennials-the-me-me-me-generation/>

BIBLIOGRÁFIA

Albrecht, S. L. – Green, C. – Marty, A. (2021). *Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement*. Sustainability 13 (7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>

Bauman, Z. (2005). *A munkaetikától a fogyasztás esztétikájáig*. Replika. 51-51 pp. 221-237 ISSN 0865-8188

Bellah, R. N. – Madsen, R. – Sullivan, W. M. – Swidler, A. – Tipton, S. M. (1985): *Habits of the heart*. University of California Press. pp. 3-24

Csutorás, G. Á. (2021). „Ratio Generationis” – szempontok a felelős generációkutatáshoz. *Metszetek*. Vol. 10. No. 2. DOI 10.18392/metsz/2021/2/6 pp. 104-126

Duara R., Hugh-Jones S. & Madill A. (2021). „Forced adulthood”: *An aspect of 'quarterlife crisis' suffered by young English and Assamese adults*. Qualitative Studies 6(1), pp. 11-37

E. P. Thompson (1967). *Time, Work-Discipline, And Industrial Capitalism*. In: Kuczi, T. (2008). Történelmi vázlat a felügyeleti módokról. *FORDULAT* (2). ISSN 2498-9347 (elektronikus) pp. 95-102

Eötvös, L. (1985). *Az egyetem feladatáról*. In: Nemes, O. (2019). *Generációs mítoszok – hogyan készülünk fel a jövő kihívásaira?* HVG Könyvek. pp. 21-22

Fan, S. (2019). *Lecserél-e minket a mesterséges intelligencia? – Bevezetés a XXI. századhoz*. Scolar Kiadó. pp. 38-126

Fél, E. – Hofer, T. (1997). *Arányok és mértékek a paraszti gazdálkodásban*. Balassi Kiadó. pp. 145-190

Graeber, D. (2020). *Bullshit munkák*. Typotex Kiadó. pp. 24-49, 163-260

Han, B. C. (2010). *A kiegészítő társadalma*. Typotex. pp. 76-103 (e-könyv formátum)

Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*. Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS). 107(38). <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>

Kocka, J. (2001). *Az európai történelem egyik problémája: a munka*. Korall 5-6. ISSN 1586-2410. pp. 5-17

Kollár Cs. (2014). *A munkahelyi kiégés (burnout- szindróma) elméleti megközelítése, kutatási irányai és közgazdaságtudományi aspektusa*. Fluentum. 1. évf. 3. szám pp. 1-18

Körmendy, L. (2018). *Munka és társadalom*. Valóság. 61. évf. 7. szám pp. 1-15 ISSN 0324-7228

Kuczi, T. (2008). *Történelmi vázlat a felügyeleti módokról*. FORDULAT (2). ISSN 2498-9347 (elektronikus) pp. 95-102

Makó, Cs. – Illéssy M. – Borbély, A. (2018). *A digitalizáció és a munkavégzési formák*. Magyar Tudomány 179: (1) DOI: 10.1556/2065.179.2018.1.7 pp. 61-68

Mihályi, F – Koczor, N. (2023). *Kapunyitási pánik – önismereti munkafüzet fiatal felnőtteknek*. Jaffa Kiadó pp. 41-42

Nemes, O. (2019). *Generációs mítoszok – hogyan készülünk fel a jövő kihívásaira?* HVG Könyvek. pp. 21-124, 219-276

Oláh, E. (2021). *A feltétel nélküli alapjövedelem megítélésének empirikus elemzése YouTube hozzászólásokon keresztül*. METSZETEK. Vol. 10 No. 3 ISSN 2063-6415 pp. 68-93

Polányi, K. (2004). *A nagy átalakulás. Korunk gazdasági és politikai gyökerei*. Napvilág Kiadó. pp. 101-111

Roth, M. – Vincze, A.(2010). *Bevezetés a fejlődéslélektanba*. Presa Universitară Clujeană. pp. 24-25

Somlai, P. (2010). *Változó ifjúság*. Educatio. 2. szám. ISSN 1216-3384 pp. 175-190

Standing, G. (2012). *Prekariátus. Lakosokból állampolgárok?* FORDULAT 19 (3). ISSN 1585 0560 pp. 29-51

Standing, G. (2017). *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. Pelican Books. pp. 12-24

Steigervald, K. (2021). *Generációk harca – hogyan értsük meg egymást?* Partvonal Kiadó. pp. 53-151

Szabó, Á. T. (2006). *Morális elvek az erdélyi falusi gazdálkodásban.* Tabula. 9. évf. 2. szám pp. 187-212

Tegmark, M. (2018). *Élet 3.0 –Embernek lenni a mesterséges intelligencia korában.* HVG Könyvek. pp. 135-137

Török, E. (2006). *Túlléphetünk-e a bér munka társadalmán?* Szociológiai Szemle 16: (2) pp. 111-130

Török, E. (2009). *A banausziától a bér munkáig. Változások a munka értelmezésében.* Szociológiai Szemle 19: (4) pp. 43-67

Török, E. (2014). *Munka és társadalom –a munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl.* L'Harmattan Kiadó. pp. 95-106