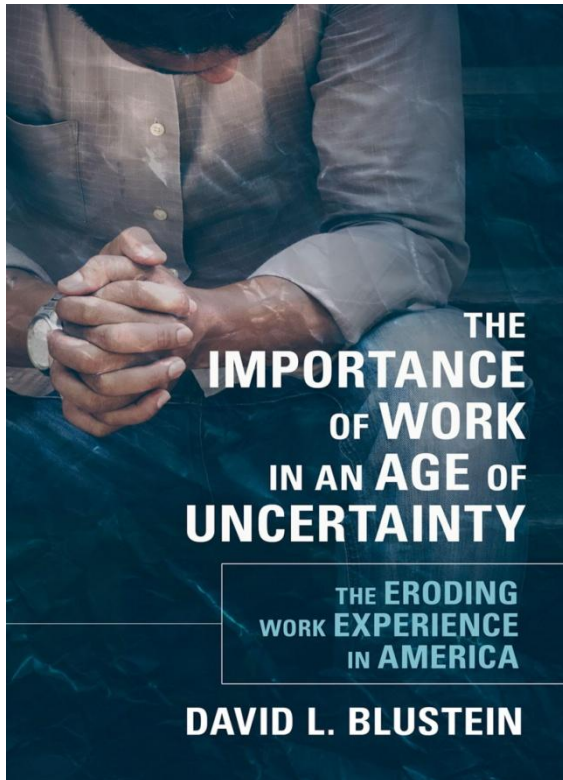


BORBÉLY-PECZE Tibor Bors

A munka fontossága a bizonytalanság korában¹

A munkával kapcsolatos tapasztalatok csökkenése az Amerikai Egyesült Államokban



2006-os könyve után 2019-ben második jelentős kötetét jelentette meg David L. Blustein² a Boston-i Főiskola Tanácsadás, Fejlődés- és Nevelépszichológiai Tanszékének professzora és Arany Sas oktatója, a pálya-, karrier tanácsadás és munkapszichológia jeles nemzetközi alakja.³ A szerző úgy határozza meg önmagát, mint a tanácsadó pszichológia professzorát, aki a munka pszichológiáját tanulmányozza, és aki pszichoterapeutaként és karrier-tanácsadóként több mint három évtizede dolgozik e szakterületen.

Közel 27 ezres idézettségével, amelyek döntő része 2006-ban megjelent önálló kötetére vonatkozik, a tématerület kiemelkedő nemzetközi szakértője.⁴ Fő kutatási területe a hátrányos helyzetű, a munkaerőpiac peremén élő és dolgozó munkavállalók karrier- és pályacéljainak feltárása. Hazai viszonylatban a témakör a magyar munkagazdaságtanban Köllő János (2009) nagydoktori témakörével hasonlítható össze.⁵

A munkaerőpiacon folyamatosan jelen lévő, de megszerzett jövedelmükből megélni, a társadalom felszínén maradni alig képes munkavállalók kérdéskörének tanulmányozása lényegében a nagy olajválságok és a 1990-es évek globalizációs hatásai, a gyáripar kiszervezése óta reneszánszukat élik az USA-ban. A karrier fogalma erodálódik. A szerző szerint eredetileg a karrier kifejezés az előrehaladás érzetét tükrözi. Azt az előrehaladást, amelynek során az egyén képes feljebb lépni egy szervezetben, vagy szakmában egyre felelősségteljesebb és ideális esetben kifizetődőbb munkakörökbe, pozíciókba kerül (p. 24). A mai valóság nem ezt tükrözi. Az egyéni életpályák stagnálnak és talán a következő generációkra is ez vár. Egyetlen rendszer sem képes a végtelenségig növekedni.

2022-ben az Egyesült Államokban 78,7 millió 16 éves és idősebb munkavállaló kapott órabért, ami az összes bérmunkás 55,6 százaléka. Az órabérben fizetett munkavállalók közül 141.000 munkavállaló pontosan a mindenkori szövetségi minimálbért, 7,25 dollárt keresett óránként. Körülbelül 882.000 munkavállaló bére a szövetségi minimálbér alatt volt. Ez az egymillió, a szövetségi minimálbéren vagy az alatt fizetett munkavállaló, együttesen az összes órabéres munkavállaló 1,3 százalékát tették ki, ami alig változott 2021-hez képest (BLS, 2023)⁶.

¹ DAVID L. BLUSTEIN (2019). The Importance of Work in an Age of Uncertainty. *The Eroding Work Experience in America* Oxford University Press. p. 306

²Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

³<https://www.bc.edu/bc-web/schools/lynch-school/faculty-research/faculty-directory/david-blustein.html>

⁴<https://scholar.google.com/citations?user=SLA3oWkAAAAJ&hl=en>

⁵ Köllő János (2009). A pálya szélén. Osiris

⁶<https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2022/home.htm>

A témakör Magyarországhoz földrajzilag közelebbi és a szociológia területén tevékenykedő szerzője, Guy Standing⁷ brit közgazdász (2011, 2014) a 21. századi globális gazdasági piacon jellemzi az osztályviszonyokat. Megállapítja az általa „prekariátusnak” (az angol precarious (bizonytalan) és a proletariát szavakból) nevezett személyek megjelenését, akik kiszolgáltatott helyzetben vannak a társadalomban. Standing vitatja Polányi Károly (1944) gondolatmenetét a nagy átalakulások mindenkor pozitív kimeneteléről. Véleménye szerint az 1980-as évek óta egy globális átalakulás bontakozott ki, amely a Polányi-féle „Nagy Átalakulás”⁸ szétválasztott szakaszához hasonlóan zajlik. A globális piaci rendszer kiépítése fájdalmas folyamat, és olyan globális osztályszerkezetet hozott létre, amely teljesen eltér attól, ami a huszadik század nagy részében uralkodott.

A modernkori kapitalizmuskritikához tartozik tehát Blustein munkássága is. 2019-es kötetének egy első recenzióját az európai régióban jól ismert, fiatalon elhunyt Sultana⁹ jelentette meg, aki maga is a társadalmi igazságosság kapitalizmuskritikai iskolájának egyik jelentős szószólójává lett.¹⁰

A kötet szkópja

Könyvének bevezető szövegében Blustein így indokolja témaválasztását: „*az emberek túlnyomó többségben küzdenek, gyakran önmagában azért, hogy túlélő üzemmódban tartsák fenn magukat. {a munkaerőpiacon}*” (2019 p. 8). E könyv a szerző szándéka szerint azt a hiányt igyekszik pótolnia pszichológia és a kapcsolódó területek segítségével feltérképezve, hogy a munka (vagy a munka hiánya) hogyan hat az egyének életére, a munkájukra, családjaikra és közösségeikre.

Blustein kiindulási vizsgálódási pontja szerint a munka az a szál, amely összeköti társadalmi és gazdasági kapcsolatainkat és az igazságos és gondoskodó közösség iránti közös elkötelezettségünket. A munka hozzáférést biztosít a társadalmi és gazdasági világhoz, lehetőségeket kínálva az elégedettségre és a sikerre, ugyanakkor a kétségbeesésre és a frusztrációra is. Miközben pszichológiai szempontból a munka továbbra is életünk központi része, mégsem garantál olyan biztonságot, ami az USA-t jellemezte a II. világháborútól az 1980-as évekig. Ma könnyebb a munka világából önhibánkon kívül is kiesni. A család-munka közötti határvonalak is egyre markánsabbá, nehezebben leküzdhetővé válnak.

A szerző szerint a munka világának megértése önellentmondásokkal terhelt. A munka az, amely a társadalom egyes tagjait összeköti és értelmes, közös cselekvési teret biztosít, de a munka az a tevékenység is, amely túlterhel és elvonja az időnkét a családtól, magánéletünktől, a rekreációtól. Blustein szerint az USA modernkori története óta nem feszült ekkora ellentmondás az „amerikai álm” – azaz, hogy minden egyén saját erejéből kemény munkával képes saját életét jobbá tenni, leginkább folytonos és növekvő jövedelemmel – és a dolgozók életkilátásai között. A kötet mondandóját a 2007-2008-as nagy gazdasági válságtól vezeti le, amelyek a Nagy Világgazdasági Válsággal állít párhuzamba, számos szerzővel (Stiglitz, Standing) alátámasztva az USA és a globális munkaerőpiac polarizációjának jelenségét. A fenti és a lenti szegmensek közötti átjárási lehetőségek beszűkülnek, csökken a társadalmi mobilitás. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának (1948; 23. cikk)¹¹ betűi egyre nehezebben érvényesülnek.¹²

⁷ Guy Standing (2011). *The Precariat*. London: Bloomsbury Academic és Standing, G. (2014). *The Precariat. Contexts*, 13(4), 10-12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>

⁸ Polányi Károly (1944). *Origins of Our Time: The Great Transformation* https://inctped.ie.ufrj.br/spiderweb/pdf_4/Great_Transformation.pdf

⁹ Sultana, R. G. (2019). The importance of work in an age of uncertainty: the eroding work experience in America: by David L. Blustein, Oxford, Oxford University Press, 2019, *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(2), 300–302. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1684437>

¹⁰ Hooley Tristram, Sultana Ronald, Thomsen Rie (2018). *Career Guidance for Social Justice Contesting Neoliberalism*. Routledge

¹¹23. cikk

1. Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.
2. Mindenkinek joga van egyenlő munkáért egyenlő bért kapni, bárminemű megkülönböztetés nélkül.

Empíria és a munka fogalmának újradefiniálása – a munka szerepei

A kötetet megalapozó interjúk Boston belvárosában egy egyablakos karrier központban (One-Stop Career Center¹³ Boston) készültek. Összesen 58 álláskeresővel készített interjút a szerző és népes doktorandusz hallgatókból és kollégákból álló stábja. Az egyes mélyinterjúk során a kutatóstáb számos szubjektív definícióját hallgatta meg a munkának.

A munka több dimenzióval és jelentéssel bír, melyek számos tényezőtől függenek, beleértve a kultúrát, a lehetőségekhez való hozzáférést, és azt, hogy az egyének milyen jelentést konstruálnak a munka e kritikus aspektusának.

Sok ember számára a munka azon erőfeszítések összessége, amelyek lehetővé teszik egyes munkafeladatok elvégzését. E feladatok eredménye gyakran nem több, mint az életben maradás, a túlélés. Ezen túlmenően a munka magába foglal egyéb erőfeszítéseket is, mint a másokról való gondoskodást, szeretteink ellátását(p 23).

Társas közeg

A kötet erősségét számos interjúrészlet adja, amelyekkel a szerző kiegészíti elméleti keretekbe ágyazott mondanivalóját. Például erős ábrázolása a munka társas funkciójának az, ahogyan egy iskolázatlan 58 éves álláskereső beszél erről az interjúk során; „*Azt hiszem, ez az egyik legrosszabb... érzés. Azt mondanám, hogy rosszabb, mint egy kapcsolat elvesztése, talán... bizonyos fokig, mert ez a lényed legmélyére hatol.*”(p 24).

Időstruktúra

A szerző szintén interjúrészletekkel támasztja alá a munka másik fontos szerepét, az idő strukturálását, amely kiterjed az egyén, de a háztartás, a közösség és a társadalom időbeosztására is. A munkaidő közvetett módon meghatározza a társadalmilag nem kötött időt, annak napszakai eloszlását is. Az ipari forradalmak következményeként a munkavégzés ideje és a napszakok (nappal/éjjel) ma már nem minden munkavállalónál határozzák meg a munkavégzés idejét (világítás megjelenése).

Identitás

Történetileg már maguk a vezetéknevek is foglalkozásokat jeleznek (kovács, borbély, bognár, stb.). A munkával töltött évek és az itt szerzett tapasztalatokra adott egyéni reflexiók segítenek az egyéneknek a körülöttük lévő világ megértésében. A modern pszichológia és a társtudományok egyre inkább narratívák megértésére összpontosítanak. Mark Savickas (1985)¹⁴ szerint a szakmai identitást úgy lehet értelmezni, mint egy mások által jól látható valahová tartozásunkat jelképét, amelyet önmagunkról alkotunk a világunkban. Amikor a foglalkozási identitásunk sérül, például a munkanélküliséggel, nehezen tudunk bemutatkozni egy idegen társaságban, hiszen a nevünk után elhangzó legfontosabb információ a mai napig a foglalkozásunk.

Megélhetés

A fizetett munka sokszor valóban nem több, mint jövedelemforrás. Blustein saját karrier tanácsadó kollégáit is figyelmezteti, amikor minden esetben a tanácskérő önkifejezését, szakmai identitását keresik a karrier tanácsadás során. Hiszen vannak esetek – és lehet, hogy Ők vannak többségben –, amikor a munka nem a legfőbb identitás-képző tevékenység. Fontos, írja a szerző, hogy a tanácsadó ne a városi értelmiség, a magas presztízsű foglalkozások szemszögéből tekintsen le a munka világára. Egyik tanácskérőjét idézi; „*Dr. Blustein: Nekem csak egy jótékony állás kell. Nagyra értékelem mindazt, amit azért tesz, hogy olyan munkát találjon, ami megfelel nekem. Azonban a lényeg számomra a túlélés. Kifogytam a munkanélküli segélyből, és egyedülálló anya vagyok egy speciális*

3. Mindenkinek, aki dolgozik, olyan méltányos és kielégítő fizetéshez van joga, amely számára és családjá számára az emberi méltóságnak megfelelő megélhetést biztosít, és amelyet szükség esetén a szociális védelem összes egyéb eszközei egészítenek ki.
4. Minden személynek joga van, hogy érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szakszervezet alapítson vagy szakszervezethez csatlakozzon.

¹²<https://www.coe.int/hu/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version->

¹³<https://www.careeronestop.org/>

¹⁴Savickas, M. L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 329–337. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(85\)90040-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(85)90040-5)

igényű fiúval. Van némi megtakarításom és a szüleim még mindig itt vannak, akik segítenek nekem. De annyira szégyellem magam, hogy pénzt kérek tőlük. Amire igazán szükségem van, az egy tisztességes munka egy jó állással, fizetéssel és juttatásokkal. Hogy őszinte legyek, nem igazán érdekel, hogy a munka érdekes-e vagy nem. Nekem egy új állás kell 4 héten belül, mert kifutok a pénzemből. Tudna nekem segíteni?” (p. 45).

A szerző igen kritikus saját szakmájának irányával; „A huszadik század utolsó évtizedeire a karriertervezés és -fejlesztési tanácsadás olyan vállalkozássá alakult át, amely inkább azon tanácskérők tanácsadásra összpontosított, akiket a fehérgalléros, professzionális életre készítettek fel és vezetői pozíciókra készültek a nyugati nemzetek növekvő gazdaságaiban.” (p. 48). Nagyon is kevés hasonlóan erős és világos állásfoglalást látunk a mai napig euro-atlanti kultúrkörben dominált karrier tanácsadó szakmában, habár egyes ázsiai szerzők (pl. Arulmani¹⁵) citációja dinamikusan növekszik.

A munka hármás célrendszere Blustein szerint

Blustein szerint a munkának három, az egyén életére meghatározó szerepe van; a) segít túlélni, kontrollt gyakorolni az életünk felett, b) társas kapcsolatokat biztosít és végül c) elérhetővé teszi az önrendelkezés képességét (p. 50).

A túlélés és a hatalom iránti igény

A munka a legjobb esetben képes az embereknek a túléléshez és (jobb esetben) a gyarapodáshoz szükséges erőforrásokat biztosítani. Ennek a szükségletnek a hatalmi aspektusa tükröződik az egyéni kontroll törekvésben, hogy az egyén életéhez szükséges különböző erőforrások feletti kontroll adaptív szinten gyakorolni legyen képes és túléljen.

Társadalmi kapcsolat és hozzájárulás iránti igény

A munka az egyik legfontosabb kontextus, amelyben az emberek másokkal együtt lehetnek, kapcsolatokat alakíthatnak ki és fenntarthatják a társas kapcsolataikat, amelyek a teljes élethez nélkülözhetetlenek. A munkahelyen a kollégákkal, más emberekkel való kapcsolat és a társadalmi célokhoz való hozzájárulás érzésén, a gazdasági jóléthez való hozzájárulásunk révén éljük meg teljességünket.

Az önrendelkezés igénye

Ideális esetben, az emberek képesek mélyen elköteleződni személyes életcéljaik iránt a munkán keresztül. Egyszerűen a munkavégzésen keresztül élik meg, hogy életben vannak, hogy számít, amit tesznek. A munkatevékenységben való részvétel önmagában érdembeli. Munkafeladatok elvégzéséhez kötődik, amelyek eredményekkel járnak, ezzel növelve az egyéni elköteleződést, az önrendelkezés érzését és a személyes autonómia megélését.

Egy 30 év körüli interjúalany így beszél erről a hármás célrendszeréről; „Tudom, hogy ha nem dolgozom, a dolgok nem fognak megtörténni, ezért a munka számomra azt jelenti, hogy cselekedned kell, oda kell tenned magad, munkába kell állnod! Bármilyen munka is jön szembe, csinálj valamit magadnak. Szükséged van dolgokra, ezért pénzre van szükséged; el kell menned és munkát kell szerezned. El kell menned fodrászhoz, dolgoznod kell, hogy megcsináltasd a hajad. A munka cselekvés. Az élet munka, a munka élet. Én így látom a munkát; ez az élet.” (p. 52).

Összegzés

Blustein maga így összegzi kötetének fő mondandóját; „...a munka szerepe ... a teljes életérzés eszköze. Mit jelent teljes életet élni? Egyértelműen, a teljes életérzés élménye nem csak a munkahelyi életünkre korlátozódik. Társas kapcsolatok és élmények az életben mély örömet nyújtanak számunkra, értelmet, célt és elkötelezettséget adnak. {ehhez az élményhez segít hozzá a munka}” (p. 242)

Miért érdemes Blustein jelen kötetét és korábbi írásait olvasni?

Talán leginkább, azért, mert jelentős empirikus munkával arra figyelmezteti a pálya és- karrier tanácsadó szakmát, a kutatókat úgy, mint az elméleti szakembereket is, hogy adják fel elitista

¹⁵Arulmani, G. (2009). Career and livelihood planning: Training manual. Bangalore, India: Jiva Project, The Promise Foundation. <https://jivacareer.org/wp-content/uploads/2022/12/3-Gideon-Arulmani-Issue-3-12-2-15.pdf>

megközelítésüket és a mindennapi tanácskérők/felhasználók igényeinek megfelelően fejlesszenek, vagy vezessék a praxisaikat.

Könnyű-e ennek az üzenetnek eleget tenni?

Nem, csöppet sem az. A pálya-, karrier-tanácsadó szakma még a fejlett OECD országokban is egy törékeny professzió, amely ki van szolgáltatva a kormányzati finanszírozásnak. Annak hiányában olyan praxisokat építenek ki a tanácsadók, amelyekre van fizetőképes kereslet. Ez ma Magyarországon 50 perces ülésenként 20 ezer forintos tarifákat jelent és három-öt ülés még a legszimplább eseteknél is benne van a szerződésben. Azaz pont azokkal nem tud a szakma foglalkozni, akiről Blustein beszél. Akinél alacsony a vagyon, alig van tulajdon és nincsen társadalmi, kulturális tőke. Ilyenkor a pályatanácsadó szakma belesodródik a szakképzési/felsőoktatási beiskolázási tanácsadás/toborzás, a vállalati tehetségmenedzsment és coaching feladatköreibe és nem is nagyon talál onnét megfizethető kiutat.