

Kürti Tünde¹

Munka: gazdaság és moralitás. Modern vállalati szférában dolgozó erdélyi fiatalok perspektívái

Kivonat

A tanulmány során a munka értelmezéseit és a munkavégzési módok változásait vizsgálom, modern vállalati szférában dolgozó erdélyi fiatalok nézőpontjain keresztül. A kutatás empirikus adatait a fiatalokkal végzett egyéni, félig strukturált interjúk és az általuk kitöltött személyi adatlap által szolgáltatott információk képezik. A kutatás első kérdése során a környezet hatásait vizsgálom arra vonatkozólag, hogy mit jelent számukra a munka, és hogyan határozzák meg az értelmes munka fogalmát. A második kérdés esetében arra voltam kíváncsi, hogy milyen szempontok szerint élvez prioritást a munka gazdasági jellege a morális jelleggel szemben, illetve milyen formában változtatna az életszervezésükön, ha az anyagi javak munka nélkül is adottak lennének. A harmadik kérdést arra az etikai dilemmára alapozom, amely az erőforrás kizsákmányolásán, ezáltal az emberi méltóság kérdésén alapszik. Az eredmények azt mutatják, hogy a korai szocializációs közegekben szerzett tapasztalatok meghatározzák, hogy mit jelent az egyén számára a munka – a család és a tanárok szerepe vált hangsúlyossá annak tekintetében, hogy milyen elvek szerint szervezik meg munkájukat és a közösségekben való részvételüket. Utóbbinak jelentősége van annak okán is, hogy eleve adott anyagi javak mellett is kötelességüknek éreznék, hogy a közösség javára cselekedjenek. A tanulmány egyik fontos állítása: a munkavégzés morális jellege nem tűnik el teljesen a modern munkaerőpiac szabályai ellenére sem.

Kulcsszavak: értelmes munka, emberi méltóság, feltétel nélküli alapjövedelem, közösség, fiatal munkavállalók, vállalati szféra

Abstract: Work: Economy and Morality. Perspectives of Young Transylvanians in the Contemporary Corporate Sector

This study examines the evolving nature of work and work practices through the perspectives of young professionals from Transylvania employed in the contemporary corporate sector. Empirical data were collected through individual semi-structured interviews with participants and information derived from personal data forms they completed. The first research question investigates how environmental factors shape participants' perceptions of work and their definitions of meaningful work. The second explores the balance between the economic and moral dimensions of work, focusing on how participants might reorganize their lives if material wealth were accessible without the necessity of employment. The third question addresses an ethical dilemma concerning resource exploitation and its implications for human dignity. The findings indicate that early socialization experiences, particularly within familial and educational settings, play a significant role in shaping individuals' perceptions of work. Furthermore, even in the presence of material wealth, participants expressed a strong sense

¹ Antropológus, néprajzkutató, a Debreceni Egyetem Néprajz és kulturális antropológia PhD-programjának doktorandusza. E-mail: tunde.krt@gmail.com

of moral obligation to contribute to their communities. One of the study's central claims is that the moral dimension of work does not entirely disappear, despite the rules of the modern labor market.

Keywords: meaningful work, human dignity, unconditional basic income, community, young professionals, corporate sector

Cikkre való hivatkozás / How to cite this article

Kürti Tünde (2024). Munka: gazdaság és moralitás. Modern vállalati szférában dolgozó erdélyi fiatalok perspektívái. *Erdélyi Társadalom*, 22(1), 49–63. <https://doi.org/10.17177/77171.291>

BEVEZETŐ

A munka tudományos meghatározása, valamint társadalmi és egyéni megítélése változatos formákat öltött az idők során. A téma kapcsán gyakran felmerülnek a munka gazdasági és morális jellegéből fakadó kérdések, azonban különbség fedezhető fel annak tekintetében, hogy e két minőség mikor, milyen arányban határozta meg a munka lényegi pontját.

A hagyományos társadalmakban a gazdasági tevékenységeket a kulturális-társadalmi alapelveken és a morális elképzeléseken alapuló szabályok szerint szervezték meg. Gazdasági szempontból a munka csupán a létfenntartás eszköze volt. Az emberek azért dolgoztak, hogy élhessenek – ez változott meg mára, amikor az ember azért él, hogy dolgozhasson. Az iparosodás és a polgárosodás elszakította a gazdasági tevékenységeket az addig megszokott társadalmi-erkölcsi rendtől (Fél & Hofer, 1997; Polányi, 2004; Szabó, 2006), ezáltal egyre inkább elterjedt az a munkafogalom, amely a munka gazdasági jellegét helyezi előtérbe. Megjelentek azok a fegyelmezési és ellenőrzési technikák, amelyek a munkavégzés hatékonyságát, ezáltal a hasznot célozták növelni olykor több, de általában kevesebb sikerrel. Azt ugyan elérték a nagy üzemek, hogy az egyén az állandó tevékenység látszatát keltse – ha úgy tetszik, megdolgozzon a pénzért –, azonban a jól végzett munka örömét tekintve sokakban hiányérzet maradhatott a nap végére. Feltehetjük tehát a kérdést: valóban maga a munka megléte adja az ember méltóságát? Beszélhetünk a munka méltóságáról, ha az ember úgy érzi, tevékenységének célja, hogy valahogy elteljen a munkanap, azonban azzal semmilyen morális hasznot nem termel? Az egyén egyik fő motivációja, hogy közösségének hasznos tagja lehessen. Így ma már nem csupán a *jól fizető*, de az *értelmes munka* végzése az, ami privilégiumnak számít, ám ahogy a tanulmány során is kiderül: ez a két faktor csak ritkán jár kéz a kézben, ugyanakkor nem lehetetlen célkitűzés e kettőség megeremtése.

Mivel egyre több gazdasági és erkölcsi kérdést vet fel a munkaerőpiac és a humán erőforrás működése, így nem meglepő, hogy egyre több tudományág kezdett foglalkozni ennek tanulmányozásával. Napjainkban a munkahelyi kutatásokban kitüntetett figyelmet kapnak a fiatal munkavállalók. Közülük is leginkább az a csoport, akiket *Y generációként*² ismerhettünk meg. Ennek egyik oka, hogy eddig nem vélték akkora különbséget felfedezni a munkavégzést, elvá-

2 Az adatfelvétel során az 1982–1995 között születetteket helyeztem fókuszba. A róluk szóló szakirodalmak, illetve a tömegmédia őket nevezi Y generációnak. A tanulmány a 2022–2023-as tanévben

rásokat és karriert illetően, mint köztük és a náluk idősebb munkavállalók között. A téma azért keltette fel az érdeklődésem, mert annak ellenére is csak lassan veszítik érvényüket a róluk megfogalmazott sztereotípiák, hogy ez a generáció már felnőtt – a legidősebb tagjai 42 évesek. A kutatás során igyekeztem árnyaltabban áttekinteni, hogy milyen háttértényezők alakítják az egyén döntéseit, munkahelyi viselkedését, munkavégzési sajátosságait.

A tanulmány során két folyamatot követtem végig: a munka jelentésének és a munkavégzési módoknak a változásait, illetve hogy a fiatal munkavállalók, hogyan vették fel és tartják a lépést a jelenleg is folyamatban lévő változásokkal. A megfogalmazott kérdéseim: (1) Az őket körülvevő környezet miként befolyásolta vagy befolyásolja azt, hogy mit jelent számukra a munka, és hogyan határozzák meg az értelmes munka fogalmát? (2) 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 biztosítaná a megélhetésüket életük hátralévő részére? (3) Hogyan lehet megtalálni a vállalatok morális útvesztőiből a lehetséges kiutat – hogyan lehet fejlődni és tanulni ezekben a helyzetekben akár egyénként, akár közösségként?

A tanulmányban egy rövid elméleti áttekintés után ismertetem a kutatás módszertanát és a főbb témaköröket, majd bemutatom a kutatásban részt vevő személyeket. Az eredmények és a következtetések megfogalmazása után a tanulmányt a felhasznált szakirodalmak listájával zárom.

I. ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS

1.1. Változások a munka világában és az értékrendben

A munka meghatározása, a hozzá való viszonyulás, illetve az életben betöltött szerepe nagy átalakulásokon ment át az évszázadok során. Korábban a munkavégzést negatív jelentéstartalommal ruházták fel, mivel megfosztotta az egyént annak lehetőségétől, hogy a társadalom teljes jogú tagja legyen. Ezzel szemben a modern társadalmakban a munkavégzés lehetősége – azon belül is a jó minőségű munka – számít privilégiumnak (Török, 2009; Török, 2014). A munka esztétikai vizsgálata révén a foglalkozások két csoportba sorolhatók: amit a kifinomultság, iskolázottság, hivatás, jó ízlés jellemez és azok, amelyeket szükségből fogadnak el, akiknek nincs más választásuk (Bauman, 2005). Bár a munka már nem csupán a fizikai tevékenységekre korlátozódott, aki továbbra is kétkezi munkát végzett, aligha tudott elvonatkoztatni a korábbi negatív jelentéstartalomtól: a munka fáradtságos, kemény és gyötrelmes. További fontos változás, hogy a 19–20. század a pénzkereső munkára szűkíti le a munka értelmezését (Kocka, 2001; Török, 2014). A munkavégzés által biztosítjuk magunk számára a tiszteletet, ha ennek lehetősége elvész, akkor az emberi érték kérdőjeleződik meg.

Ebből kiindulva az emberek valószínűsíthetően „nem mennének el a munka temetésére” akkor sem, ha a megélhetésüket másképp is meg tudnák oldani. A jólétet és az önértékelést ál-

megírt és megvédett mesteri disszertációm átdolgozása. Bár a dolgozat középpontjában az Y generáció állt, a tanulmány során nem kívánom ezt a megnevezést használni.

talában nem pusztán a megélhetésért végzett munka emeli; a munka önmagában még nem erkölcsi érték, hanem értéke annak gondoskodó tartalmában rejlik. Az, hogy az emberek szabadon dönthessenek az általuk végzett munka típusáról úgy, hogy ne a megélhetésük legyen a tét, az egyik érv a feltétel nélküli alapjövedelem javaslata mellett. Célja, hogy a társadalomban való részvételre ne a szervezett munka világába való bekapcsolódás legyen az egyetlen mód. Továbbá nagyobb teret biztosítana az értelmes, de jelenleg alulfizetett munkáknak, és felszámolhatná az értelmetlen munkavégzéseket (Török, 2009; Standing, 2012; Graeber, 2018).

Az etikai megközelítés szerint egyetlen munkát sem lehet értelmetlennek nevezni. Ha valaki elvégezi a kötelességeit, akkor a munkaadója már elégedett vele. Azonban, amint elkezdtek esztétikai szempontból is vizsgálni a munkavégzéseket, a közöttük lévő különbözőségek hangsúlyosabbak lettek (Bauman, 2005). Az értelmes munka már olyan pozitív pszichológiai állapot, amelyben az ember azt érezheti, hogy a munkájának célja és értelme túlmutat az egyéni érdeken. Értelmetlen munkának nevezhetjük azt a munkakört, amelyben az egyénnek nincs, vagy kevés lehetősége van arra, hogy hatékonyan kihasználja képességeit (Graeber, 2018; Albrecht et al., 2021).

A munka világában végbemenő változások számos új társadalmi problémával állítottak szembe minket, vagy élesítettek fel már meglévőket. Ilyen problémák az egyenlőtlenség, a munkanélküliség, illetve a kivándorlás jelensége. Átalakult továbbá a háztartások szerkezete, a családon belül betöltött szerepek, valamint a generációk közötti szolidaritás is új színezetet kapott. Azonban, hogy megértsük a ma emberének munkához való viszonyulását, nem elegendő, ha csupán a modern társadalmak munkameghatározásait vesszük alapul, hisz ez az emberi civilizációnak csak egy rövid szakasza. Ehhez hasonlóan az egyén munkához való viszonya sem határozható meg csupán a jelenén keresztül (Török, 2014).

1.2. A korai tapasztalatok és a fiatalok munkavégzése közötti kapcsolat

A világban történő változások a különböző generációk viselkedésén, szokásain, munkavégzésein mérhetők le a legjobban. Az iparosodás előtt a gazdaságok nagy része három generációt fogott össze. Ezekben a családi-gazdasági egységekben a gyerekek is ellátták a koruknak megfelelő feladatokat (Nemes, 2019). A leglényegesebb még nem az, hogy mekkora hasznot termelnek, hanem játékosan kipróbálhatják magukat egyes munkafolyamatokban. Velük együtt nő a felelősség is. Kivételt képeznek azok az esetek, amikor valamilyen kényszerhelyzet áll elő, így idejekorán el kell végezzenek olyan munkákat is, amelyek meghaladják a fejlettségi szintjüket. Azonban a hagyományok, az értékek és a normák megismerése mind a munkavégzésen keresztül alakult. A munka morális értékke és a szocializációs folyamat részévé vált (Fügedi, 1991; Fél & Hofer, 1997; Deáky, 2015).

Napjainkban az emberi erőforrást érintő kutatásokban kitüntetett figyelmet kapnak a *fiatal munkavállalók*.³ A kirívó különbözőségek mellett nehéz észrevenni, hogy sokuk rendelkezik olyan tulajdonságokkal, értékekkel, mint idősebb munkatársaik. Munkavégzésükre még erősen jellemző a lineáris gondolkodás – egy olyan világban kezdtek el tanulni, ami megkívánta az

3 A tanulmányban (Steigervald, 2020) és (Nemes, 2019) generációs meghatározásai alapján a 29–42 év közötti, ipszilonos munkavállalókra hivatkozok ekképpen.

egymás utáni gondolkodást, tervezést (Steigervald, 2020). A magyar származású Karl Mannheim szociológus volt az első tudós, aki már nemcsak szociológiai, hanem fejlődéslelektani szempontból is foglalkozott a különböző nemzedékek sajátosságaival. Alapfeltevése az volt, hogy minden élmény a korai évelekben kialakult személyiségre épül – mindent, ami új, ahhoz viszonyítunk, amit a kezdetektől ismerünk (Nemes, 2019). Ezt erősíti meg a fejlődépszichológia is, hangsúlyozva, hogy minden olyan hatás, amely gyerek- és fiatalkorban ér minket, meghatározza azt, hogy milyen felnőtté válunk (Roth & Vincze, 2010).

2. A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A kutatás célkitűzése az volt, hogy a megfogalmazott kérdések által feltárjam, milyen tényezők és miként határozhatják meg a fiatalok munkafogalmát, munkával kapcsolatos attitűdjeit és munkavégzési sajátosságait. A vizsgálat keretében 2022 decembere és 2023 januárja között 23 félig strukturált interjút készítettem, összesen 312 oldalnyi empirikus anyagot dolgozva fel az elemzés során. Az adatgyűjtés részben Kolozsváron, személyes találkozás révén valósult meg, illetve részben az online tér lehetőségei által. A kutatás első vizsgált kérdéséhez kapcsolódóan többek közt arra voltam kíváncsi, 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, aki direkt módon irányt mutatott nekik, vagy indirekt módon példát? Illetve eddigi tapasztalataik alapján hol húznának határt az értelmes és az értelmetlen munkavégzések között. A második kérdésre vonatkozóan arról beszélgettünk, ha nem számítana a fizetés, akkor mi az a munka, amit legszívesebben végeznének, és ez mennyire térne el a jelenlegitől? Dolgoznának akkor is, ha a megélhetésükhöz szükséges anyagiak eleve adottak lennének? Végül a harmadik kérdés esetében arról beszélgettünk, hogy mennyire érzik hivatásuknak a munkájukat, illetve a munkavégzésüknek melyik része az, ahol leginkább megélik a hivatásorientált munkavégzés élményét is?

A résztvevők között 13 nő és 10 férfi szerepelt. Az átlagéletkor 30 év – a legfiatalabb 27, a legidősebb 35 éves. A munkaerőpiacon eltöltött időt nézve 14 év a leghosszabb idő, míg 2 év és 8 hónap a legrövidebb. A jelenlegi munkahelyen eltöltött idő szempontjából 10 év a legtöbb, 4 hónap a legkevesebb. A 23 személyből hatan vannak, akik még egyszer sem váltottak munkahelyet. A legtöbb idő, amit valaki eltöltött ugyanazon a munkahelyen, 10 év volt.

A szülők munkavégzési módját tekintve tíz esetben említhetjük mindkét szülő esetében a fizikai munka végzését: szakmunka és földművelés. Ugyancsak tíz esetben fordult elő, hogy mindkét szülő szellemi munkát végez – az esetek többségében itt is előfordul a földművelés, mint „hobbi”. Három személy esetében különbözik a munkavégzés módja: két esetben az édesanya szellemi munkát végez, az édesapa pedig fizikait, egy esetben pedig fordítva. A megkérdezettek közül 16 személy vette ki jelentősebben részét a szülők, nagyszülők munkavégzéséből, ami legtöbb esetben a földművelést foglalja magába, és/vagy műhelymunkákat.

Az adatfelvételen részt vevő személyeket az alábbi táblázatban ismertetem – ez alapján hivatkozom rájuk az elemzés során. A kutatásban részt vevő személyek mind Erdély különböző településeiről származó, vállalati szférában, Kolozsváron munkát vállaló, magyar nemzetiségű fiatalok.

1. táblázat. Az interjúban részt vevő személyek
 Table 1. The participants of the interview

Sorszám	Azonosító	Nem	Életkor	Foglalkozás
1	A	férfi	33	informatikai projektmenedzser
2	B	nő	31	marketingigazgató
3	C	férfi	30	építőmérnök – projektkoordinátor
4	D	nő	29	solution architect, associate manager
5	E	nő	33	építőmérnök
6	F	nő	27	programozó, team lead
7	G	nő	32	IT-toborzó
8	H	nő	32	könyvelő, financial analyst
9	I	férfi	28	számítógépmérnök
10	J	nő	27	programozó
11	K	férfi	28	Java-programozó
12	L	férfi	27	programozó
13	M	nő	27	IT-elemző
14	N	nő	28	manufacturing & automation associate
15	O	férfi	31	automatizálás elemző
16	P	nő	28	IOS-programozó
17	Q	férfi	35	mérnök, technológiai igazgató
18	R	nő	31	építőmérnök, projektkoordinátor
19	S	nő	28	programozó
20	T	nő	27	vegyésmérnök
21	U	férfi	32	adatelemző
22	W	férfi	28	QA automatizálási mérnök
23	X	férfi	34	programozó

3. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

3.1. A gyermek- és serdülőkori munkatapasztalatoktól a fizetett munka vállalásáig

Arra a kérdésre, hogy milyen tapasztalatok voltak meghatározók arra vonatkozóan, hogy mit gondolnak a munkáról, miben látják az értelmét, illetve mi az a munka, amit el szeretnének vállalni, két meghatározó közeget emeltek ki. A családot, mint elsődleges szocializációs színteret – szülőket, nagyszülőket, rokonokat –, illetve egy vagy több tanáruk munkavégzési stílusát, magatartását. Nemcsak azt lesték el a tanártól, hogy az adott szakmát hogyan kell művelni – figyelembe véve, hogy ahol megjelenik példaként, ott sem feltétlenül az adott szakmát vitték tovább – például nem tanít közgazdaságtant, de közgazdász lett –, hanem úgy vélik, hogy magatartásuk, problémamegoldásuk több esetben is meghatározta, hogy a jelenben ők miként végzik csoport- vagy felsőbb vezetői feladataikat.

„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. Elsősorban emberként, mert következetes volt, és korrekt. Amit mondott, azt be is tartotta. Tetszett, hogy neki volt gyakorlati tapasztalata is amögött, amire tanított minket. Nemcsak elmondott valamit elméletben, hanem el tudta magyarázni pontosan, hogy ez miért működik vagy nem működik a gyakorlatban. Leginkább ezek miatt volt példa.” (B., marketing-igazgató)

Hasonlóan határozza meg Körmendy (2018) is a szellemi közeg és az emberi viszonyok fontosságát. Az egyén felelőssége mellett hangsúlyozza a családi közeg és az oktatási rendszer felelősségét is. Ha ezekben a közegekben a kooperálás, a tisztelet, a képzettség, a motiváltság mintaként jelenik meg, akkor a felnővekvő nemzedék is elsajátítja ezeket a magatartásokat, akár indirekt módon is.

Az elemzés során olyan tevékenységekre fókuszáltam, melyeknek célja a nevelés, a hagyományok és az értékek megismertetése, illetve a munkavállalásra való felkészítés. Ennek ellenére nem tekintek el a kényszerhelyzetektől sem, amikor a gyermekmunkaerőt is jobban igénybe vették. A válaszadók között a munkával kapcsolatos korai élmények esetében két csoport különíthető el. (1) Azok, akik falun nőttek fel, kezdetben a fizikai munkát látták, így az első munkával kapcsolatos személyes tapasztalatuk is a mezőgazdasággal, az állattartással, illetve a ház körüli teendőkkel volt kapcsolatos. Ahogy Fél & Hofer (1997) és Fügedi (1991) munkájában is olvashatjuk, kisgyerekkorban még nem az a lényeg, hogy hasznot termeljenek, hanem hogy koruknak megfelelő szinten kipróbálják magukat egyes munkafolyamatokban. Ahogy nőnek, úgy nő a felelősségük is.

„Volt egy minivedrem, összesen beleférhetett két vagy három pityóka. Hogy ne is unatkozzak, de ha már ott vagyok, csinálhatok is valamit, mindig én szedhettem össze a legnagyobbakat. Legalább nem kellett nézzék, hol bókál-szok, mi történik.” (E., építőmérnök)

„Ahogy nőttem, úgy nőttek a feladatok is. Édesapám mellett megtanultam kaszálni, szöveget mérni, lemezeket hajlítani.” (T., vegyészmérnök)

(2) Aki már gyerekként is városon szocializálódott, kisebb házimunkákról számoltak be. Aki nyáron több időt töltött falun, a nagyszülőknél szintén megtapasztalta a mezőgazdasági, illetve ház körüli munkavégzést is. Néhányan sokáig nem tudták, mivel foglalkoznak a szüleik, mit jelent az, hogy dolgozni. Ennek oka az is, hogy a faluval ellentétben városon elvált egymástól az otthon és a munka helyszíne, így nekik kevésbé volt rálátásuk ennek gyakorlati megvalósulására. Kivételt képeznek azok, akiket a szülők néha bevittek a munkahelyükre. A gyerekek és a serdülők munkatapasztalatait tehát meghatározza az adott település sajátossága, lehetőségei, az iparosodás mértéke, valamint a megélhetési lehetőségek (Deáky, 2015).

Ami a gyermekmunka és a kényszer kapcsolatát illeti, olyan élethelyzetekről beszélünk, amikor az elvégzendő feladatok súlya meghaladja a gyermek érzelmi, értelmi és fizikai fejlettségét

(Deáky, 2015). Ebben az esetben három példát tudok megemlíteni. (1) A család szűkösebb körülmények között élt, így a gyerekeket is jobban bevonták a mezőgazdasági munkába. Városon előfordult, hogy a serdülők már diákmunkát vállaltak. (2) Az egyik szülő korai elhalálása okán megváltoztak a családban betöltött szerepek. Két történetet ismertem meg, amelyben már kamaszként magukra kellett vállalják részben az édesanya szerepet, illetve a háztartás vezetését. (3) Végül az elvándorlás/kivándorlás jelenségét említhetem meg, amikor a jobb megélhetés érdekében a férfi munkaerő elkezdett az otthontól távol munkát vállalni. Gyakorlatban ez leginkább falun hozott változást. Attól, hogy a fő munkaerő távol volt, a gazdaság még nem állt meg, így felértékelődött a gyermekmunka, illetve a női munkaerő is. Városon a fiúk számára inkább szimbolikus jelentése volt annak, hogy ők lesznek a ház urai, de a gyakorlatban ez kevésbé jelentett többletfeladatot.

(1) Szűkösebb életkörülmények: *„Egy évre rá mentem én is a gyárhoz, ahol ő dolgozott. Így tudtam megkeresni a számítógépemnek a felét. Igazából az volt az öröme az egésznek, hogy amiért te dolgozol, azt jobban becsülöd.”* (X., programozó)

(2) Egyik szülő korai elhalálása: *„Édesanyám sajnos meghalt, amikor tizenegy éves voltam, szóval utána vigyáztam a húgomra, vittem óvodába, vettem ki, segítettünk főzni, takarítani, meg ilyesmit.”* (M., IT-elemző)

(3) Elvándorlás/kivándorlás jelensége: *„Azt mondták, hogy rám hárul a felelősség, hogy vigyázzak a lakásra, ami jó érzés volt (...) Sok valóság nem volt benne.”* (K., Java-programozó)

Pályaválasztás esetén azt, hogy hol nőtt fel valaki, milyen jellegű munkát végeztek a szülők, szintén meghatározónak tekintették a válaszadók. A paraszti gazdálkodásban a nevelés célja az volt, hogy a gyerekek megtanulják azokat a munkafolyamatokat, amelyek révén később követhetik szüleiket a gazdaságban (Deáky, 2015). Nem újak azok az esetek, amikor a fiatalok nem akarják a szüleik életét élni. Ez már nem vonzó életpályamodell számukra, a föld már nem nyújtja azt a biztonságot, mint régen. Esetükben kivétel nélkül első generációs értelmiségiekről beszélünk, így számukra a pályaválasztás is nagyobb nehézséget jelentett, mivel nem volt minta az új életformára. Sokkal jellemzőbb a pályaváltás, mint azok esetében, akik értelmiségi szülők gyerekei, így több iránymutatást kaptak, nagyobb kapcsolati tőkével rendelkeztek már korábban is, ezáltal szinte egyből el tudtak vállalni egy stabilitást, anyagi jólétet biztosító munkát. Azonban az utóbbi esetben is előfordult az, hogy a szülők szerették volna, ha gyermekük az ő szakmájukat választja.

„Nem okolnám magamat teljesen, mert nem nagyon volt, aki kihozzon belőlem többet (...) Közben rájöttem, hogy én nem fogok tudni mást csinálni azon kívül, amit szeretek, és váltanom kell ismét.” (W., QA automatizálási mérnök)

Többen féltek attól, milyen lesz munkát vállalni, emiatt akár késleltették is a munkaerőpiacra való kilépést. Szüleiken azt látták, hogy nem szeretik, amit csinálnak. A munka az örökös panasz forrása, kényszer, ami szükséges a megélhetéshez. Említésre került – inkább fizikai munka esetében –, hogy nem fáradtnak látták a szüleiket, hanem sokkal inkább azt, hogy már bele-

fáradtak a munkába. Tapasztalatuk, hogy a munkának soha nincs vége, kitölti az egész életet. Ennek oka az is, hogy esetükben a munka nem vált el az otthonától, nem volt meghatározott kezdete és vége, hanem a sajátos szabályai szerint került megszervezésre.

„A szőlőt eladták szerencsére, de nem volt soha az, hogy le lehet ülni két percre, hanem mindig van valami, amit csinálni kell. Én azt nem akarom csinálni semmiképp, hogy a munka legyen az életem.” (K., Java-programozó)

A gazdaságokban a felnőttek gyakran annak tudatában szervezték meg a munkát, hogy korlátozott mennyiségű erővel gazdálkodnak, épp ezért figyeltek arra, hogy minél kevesebb erő fogyjon közben. Illetve minden munkafolyamat után gondoskodni kellett arról, hogy az erő megújuljon (Fél & Hofer, 1997). 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 zsúfoltabb periódust mindig egy nyugodtabb követi (Graeber, 2018), de ugyanez a dinamika található meg egyes vállalatok munkaszervezésében is.

„Ritkán van rá lehetőség, de nincs is feltétlenül szükség arra, hogy szünetet tarts. Miután a projektet befejeztük, utána egy ideig még van a tesztelés, a karbantartás, meg akármi, ami már nem annyira stresszelő, ha nincsenek nagy problémák.” (K., Java-programozó)

Ilyen esetben lehetőség adódhat a túlterhelés és a kimerültség elkerülésére. A krónikus kimerültség fogalma azt követően került be a köztudatba, hogy Herbert Freudenberger 1974-ben megalkotta a *burnout* fogalmát, ami nem egy állapotra, hanem egy folyamatra utal. Ugyanis egy erőforrás kiegészése sem azonnal, hanem egy bizonyos időintervallumon belül történik meg. Ha az emberi szervezetet vesszük jól működő energiaforrásnak, akkor a test-lélek-szellem hármásának természetes és folyamatos elgyengülését, elhasználását, illetve a vitalitás csökkenését jelenti. A személyközpontú megközelítés szerint érzelmi, fizikai, mentális elfáradást jelent. A szervezetközpontú megközelítés szerint a kiegésző hosszantartó foglalkozási stressz következtében kialakult tünetegyüttes (Kollár, 2014). A megkérdezettek közül többen beszámoltak arról, hogy már a húszas éveik közepén a kiegésző tüneteit tapasztalták magukon. Ezek között szerepelt a teljesítménycsökkenés, depresszív állapotok, illetve egészségügyi panaszok, amelyek miatt többen is igénybe vették a szakemberek segítségét. Azokban az esetekben, ahol egyáltalán nem számoltak be hasonló élethelyzetről, megjegyezték: a fejlődést fontosnak tartják, ahogy azt is, hogy jól végezzék a munkájukat, azonban a közvetlen környezetük védőhálójaként szolgál számukra szükség esetén, így van megfelelő szintű biztonságérzetük. Akik pályakezdőként nem rendelkeztek hasonló háttérrel, sokkal intenzívebben élték meg a mindennapi stresszt, mert úgy érezték, ha nem teljesítenek átlagon felül, szétesik minden. A stabilitás megteremtése sokkal hosszabb időt vett igénybe, ha nem volt olyan személy a környezetükben, akihez iránymutatásért fordulhattak. A kiegészőről szóló szakirodalmak a humán szférában, erőteljes érzelmi igénybevétellel dolgozók érintettségét emelik ki leginkább, de ahogy láthatjuk, más munkakörökben is megjelenhet.

„A burnout akkor történt, amikor nagyon sok meetingem volt. Tényleg abszolút semmit nem csinálsz, csak hallgatod a süketsegeket, nyolc órából hatot. Volt egy meeting, úgy felhúztam magam, hogy kiléptem, miközben beszéltek hozzám. Azon a napon nem dolgoztam többet. Írtam a menedzseremnek, hogy veszek ki egy szabadnapot, mert az agyam úgy éreztem, hogy elrobban. Elmentem, lefeküdtem aludni délelőtt tizenegykor (...) Kell ügyelni, mert úgy megijedsz magadtól, amikor úgy érzed, hogy nem vagy képes semmire. Csak fekszed le, és ne is gondolkodj.” (A., informatikai projektmenedzser)

„Nálam úgy nyilvánult meg, hogy bekapcsoltam a laptopot, de effektív nem csináltam semmit. Nemcsak egy napról, hanem egy periódusról van szó.” (D., solution architect, associate manager)

Hasonló állapotokhoz vezethet az is, amikor a munkavállaló azt érzi, hogy munkavégzésének a gazdasági haszonszerzésen túl nincs egyéb értelme. Az értelmetlen munka két meghatározása szerint ide tartoznak azok a munkák, amelyeknek nincs kézzelfogható eredménye, és haszna nem mérhető az egyén érdekein kívül. Egy másik szempont szerint értelmetlenek a repetitív munkák, amelyeket ma már gond nélkül lehetne automatizálni (Graeber, 2018). Az értelmes és értelmetlen munka meghatározásának kérdésében a válaszadók között három csoport alakult ki. Azok a személyek, akik gyerekként a fizikai munkával találkoztak, inkább az első meghatározás szerint határozták meg az értelmes munkát: (1) az, aminek van kézzel fogható produktuma, emberek hozzák létre, és másokra is hat valamilyen formában. Akiknek a szülei inkább szellemi munkát végeztek, (2) az automatizáció-robotizáció-digitalizáció, illetve az üzlet szempontjából közelítik meg a kérdést. Értelmes munka az, amit nem tudnak elvégezni a robotok. Az üzlet szempontjából az *Uber példája* került említésre, ahol anyagi javakra tesz szert a fejlesztő és a sofőr, valamint megoldódik a problémája annak, aki igénybe veszi a szolgáltatást. Mivel minden érintett profitál belőle, értelmes munkának nevezhető. (3) Ez azonban nem jelenti azt, hogy sehol nem jelent meg mindkét nézőpont. Ők képezik a harmadik csoportot.

3.2. Előtérben a munka gazdasági jellege

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 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 (Duara et al., 2021). A fokozódó szorongást egyesek azzal igyekeztek csökkenteni, hogy kitolták az oktatási rendszerben való bennmaradás idejét, azzal is időt nyerve, mielőtt kiléptek a munkaerőpiacra.

„Kicsit mindig késleltettem, hogy mikor kezdek dolgozni, mert féltem, hogy de rossz lesz. Majd meg is fogod látni, hogyha kérdezel ilyesmiről, hogy nem egyből informatikaegyetemre jöttem, váltottam, megkezdtem többet. Közben egy kicsit visszamaradottnak éreztem magamat a többiekhez képest, akik már harmadéven elkezdtek dolgozni.” (W., QA automatizálási mérnök)

A munkavégzés gazdasági jellegét tekintve a megkérdezettek arról számoltak be, hogy jelenleg sikerként élik meg, hogy már nem kell aggódniuk az anyagiak miatt. Azonban a folyamatban, ahogy eljutottak erre a szintre, már fellelhetőek különbségek. A szerencsésebbek elsősre el tudtak foglalni egy olyan állást, ami megfelelő anyagi körülményeket teremtett, és lehetőséget nyújtott a fejlődésre. A kevésbé szerencsések közül került ki az a réteg, akiket Standing (2012) nyomán prekariátusként ismerhettünk meg: alkalmi, rövid távú vagy ideiglenes munkákat vállaló emberek, akiknek a jövedelmük viszonylag alacsony és bizonytalan. A válaszadók közül az utóbbi csoportba tartoztak azok a személyek, akik (1) nem tudtak egyből elhelyezkedni a szakmájukban a szegényes románnyelv-tudás és kapcsolati tőke hiánya miatt. Ezek a tapasztalatok motiválták őket a nyelvtanulásra, a továbbképzésre és kapcsolatépítésre. Egy másik csoport, (2) akik saját szakterületükön dolgoztak, azonban ez nem biztosított számukra stabil munkaviszonyt és jövedelmet. Ennek okán történt a szakmaváltás, amikor már elsődleges szempont volt a biztonság megteremtése mind az anyagiak, mind a szerződéskötés minősége terén. Az utolsó csoportot (3) képezik azok, akik bár maguk választottak pályát, de miután befejezték tanulmányaikat, nem szerettek volna elhelyezkedni az adott szakmában. Így, amíg rájöttek, hogy mi lenne számukra a megfelelő életpálya, önként vállaltak el ilyen jellegű munkákat.

„Voltam futár, azt imádtam, csak nagyon keveset kerestem. Nyilván, amikor felvesznek valahova egy háromszor akkora fizetésért, nem fogod azt mondani, hogy de én vezetni szeretek. Feketén fizettek, de az nagyon jó munkahely volt, nagyon szerettem. Nem éreztem azt, hogy dolgozok. Úgy éreztem, hogy vezetek, és még fizetnek is érte. Nem fizettek sokat, de már az öröm volt, hogy valaki örül, hogy vezetek neki.” (N., manufacturing & automation associate)

Végül minden esetben a munka gazdasági jellege került előtérbe, ez azonban nem zárja ki a munka morális jellegére való igényt. Egyaránt törekednek arra, hogy (1) mások számára is értéket teremtsenek, kivívják mások elismerését, illetve hogy (2) a megélhetésen túl a fogyasztói magatartást is minél inkább gyakorolják. Azonban ahhoz, hogy új státusszimbólumokat szerezzenek – ami már nem csak a tárgyakat foglalja magába, hisz a szabadidő eltöltése is kapitalizálódott – pénz szükségeltetik. Ennek megszerzéséért pedig munkát kell vállalni. Olyat, amiért fizetnek, és lehetőleg jól fizetnek.

(1) Értékkeremtés: *„Olyan embereket tanítok, akik máshonnan jönnek, és épp átszakosodnak. Az motivál, hogy saját tapasztalatból tudok átadni, és segítek olyan embereket, akik hamarabb ott hagynák a próbálkozást.” (W., QA automatizálási mérnök)*

(2) Fogyasztói magatartás: *„Ha mondjuk a legújabb telefont meg akarom venni, akkor nem fogok három hónapot vacillálni rajta. Lehet, hogy megveszem impulzívan, és akkor ez így oké (...) Inkább úgy érzem, hogy egy munka, amit el kell végezni, amiért pénzt kapsz, abból a pénzből lehet csinálni dolgokat.” (A., informatikai projektmenedzser)*

Az, hogy dolgoznának-e akkor is, ha nem számítanának az anyagiak, 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, hanem

a jelenlegi fizetésüket tekintették eleve adottnak. A válaszok alapján három csoportot tudtam elkülöníteni. (1) Akik ugyanazt csinálnák, mint most, csak kevesebb óraszámban. (2) Valami teljesen más jellegű munkát vállalnának, amit jelenleg nem engedhetnek meg maguknak, mivel az életszínvonalukban jelentős visszaesést eredményezne az adott munkakör anyagi megbe-csütsége okán. (3) Végül, akik valami mással foglalkoznának, viszont nem tudták megnevezni, hogy mi érdekeli őket igazán. Ettől függetlenül úgy gondolják, hogy az anyagiakért cserébe kötelességük lenne a közösség javára cselekedni, hisz a jutalomnak így van értelme a végén.

Mivel az állandó juttatás leginkább csak az alapszükségleteket elégítené ki, nagy eséllyel az embereknek továbbra is szándékukban állna a munkavállalás. Azonban többen vállalatnának olyan munkát is, amelyre bár hivatást most is éreznek, de az adott munkakör anyagi megbe-csütsége miatt nem lennének biztosítva a megszokott körülmények. Ilyenek az „embertől em-berig” típusú munkák, amelyet ma túlnyomó részt nők végeznek, ezért is nevezik ezeket rózsaszín galléros munkáknak. A válaszadók esetében a férfiak közül többen is vállalnának a humán szférában munkát, ha a juttatások kedvezőbbek lennének, és nem vonná maga után azt, hogy veszélybe kerül a majdani családfenntartó szerepük, hanem ugyanolyan anyagi körülményeket tudnának biztosítani, mint amire jelenleg képesek.

3.3. Morális: a munka a közösségben nyer valódi értelmet

A munkaorientációk meghatározása Bellah és munkatársai (1985) nevéhez fűződik. Tekint-hetünk munkánkra állásként, ami az anyagiakat biztosítja; karrierként, ami során a személyes fejlődés is célunkká válik; illetve beszélhetünk hivatásorientált munkavégzésről, amelyben már megnyilvánul a foglalkozás iránt érzett lelki hajlam. Egyes munkavégzések esetében egyértel-műen feltételezhető a hivatástudat. Jelen esetben arra voltam kíváncsi, hogy egy alapjában véve számítógéphez kötött munkavégzés során milyen formában valósul meg a hivatásorientált munkavégzés élménye is.

A válaszokból kiindulva az értelmiségi, szellemi-irodai munkát végző munkavállalók eseté-ben is akkor jelenik meg a hivatás érzése, amikor a megszokott tevékenységeik mellett olyan feladatokat is elláthatnak, amelyek mások számára is hasznos generálnak. Azokat a tevékenysé-geket, amelyek során lehetőségük van tanítani, mentorálni, esetleg pályakezdőknek segíthetnek felzárkózni, hivatásként élik meg, mert túlmutat a csupán pénzkereső tevékenységen. Mind-emellett fontosnak tartják a cégen kívüli közös társadalmi felelősségvállalást is: elmennek vért adni, szemetet szedni, fát ültetni, de arra is volt példa, hogy hátrányos helyzetű gyerekeket ta-nítottak számítógép-használatra.

„Tanítottunk több héten keresztül egy osztályt (...) Olyan emberek jöttek és sikeresen elkészítettek egy prezentációt, akik azelőtt három hónappal még azt kérdezték, hogy tettem szóközt (...) Amikor látom, hogy huszonhat gyermek-ből tíz már képes egy prezentációt bemutatni, mert mi ott voltunk és tanítottuk őket, az nagyobb sikerélmény mindennél.” (O., automatizáláselemző)

Mivel a vállalatok felismerték, hogy ezek az élmények előmozdítják a munkahelyi jólétet és jó hatással van a munkamorálra, egyes helyeken igyekeznek támogatni és honorálni az akciókat. Akár úgy, hogy közösen szerveznek valamit, de arra is található példa, ha valaki igazolja, hogy

közösségi munkában fog részt venni, az adott napra fizetett szabadnapot kap. Működik azonban egy belső erkölcsi megfontolás is, amely szerint az egyén önmagának húz egy határt, amit akkor sem lép át, ha nagyobb anyagi haszonra tehetne szert, viszont a tevékenységével közvetve vagy közvetlenül árt másoknak.

„Mindig kapok ilyen munkaajánlatokat, annyi pénz van bennük. A fogadási és a szerencsejáték-iparban, és nem. Nem tudnék egy sor kódot se írni nekik, tudván, hogy mások pénzt veszítenek ebből, és életek meg családok mennek tönkre sokszor emiatt. Szóval nem, ilyenkor nem érdekel a pénz.” (W., QA automatizálási mérnök)

A résztvevők kivétel nélkül kifejezték igényüket a jó munkaközösségre. Azok, akik gyerek- illetve serdülőkorban az intézményi kereteken kívül kevésbé voltak részesei egy aktív közösségnek, úgy fogalmazták meg, hogy legyen kire számítani szükség esetén, és ők is rendelkezésre állnak, ha segíteni tudnak. Azonban kevésbé van igényük a személyes kapcsolatra, így közülük többen inkább preferálják az otthoni munkavégzést. Akik részesei voltak egy közösségnek, olyannak, amit leginkább a munka tartott össze – gondoljunk például a kalákában végzett munkákra, aminek gyerekként még többen részesei voltak –, inkább a személyes jelenlétet és kapcsolattartást támogatják. Jellemzőbb, hogy járvány után, amint lehetett, visszamentek az irodába, és csak szükség esetén dolgoznak otthonról. Azonban egyetértés született abban, hogy akár cégen belül, akár otthon történik a tevékenység: *„a munka a közösségben nyer valódi értelmet”* (Körmendy, 2008: 2). Akkor beszélhetünk értelmes munkáról és emberi méltóságról egy vállalaton belül, ha az biztosítja a munkavállalók számára az elvégzett munkával arányos anyagi javakat, a belső motivációt és az elköteleződést – ezáltal növeli az önbecsülést, a hasznosság, illetve a valahová tartozás érzését (Körmendy, 2018).

4. KÖVETKEZTETÉSEK

A kutatás első kérdésének megválaszolásakor azon munkával kapcsolatos történeteket, tapasztalatokat összegeztem és elemeztem, amelyeket gyerek- és serdülőkorukból idéztek fel a válaszadók. A kérdések között szerepelt például, 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. Az egyén saját felelőssége mellett Körmendy (2018) is az emberi viszonyok fontosságát hangsúlyozza arra vonatkozóan, hogy munkavégzésükben kiemelkedő teljesítményt tudjanak nyújtani. Erre erősít rá a fejlődépszichológia is, hangsúlyozva: minden olyan hatás, ami a korai évevekben, illetve fiatal felnőttként ér minket, meghatározza azt, hogy felnőttként milyen magatartást tanúsítunk az élet különböző területein (Roth & Vincze, 2010).

Másodszorban arra voltam kíváncsi, hogy a gazdasági jellege mellett milyen egyéb szerepet tölt be az életükben a munka – vállalnának-e bármilyen munkát, ha a megélhetésükhöz szükséges anyagiak nélküle is biztosítva lennének. A válaszok alapján három csoport volt elkülönít-

hető, 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 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 vállalnának (Nemes, 2019). Következő érvként említhető meg, hogy mivel a modern ember megszokta a (túl)fogyasztást, nem valószínű, hogy beérné kevesebbrel akkor sem, ha azért cserébe nem kellene dolgoznia (Bauman, 2005). Harmadikként Oláh (2021) következtetését emelném ki, aki az ügyeink feletti személyes kontroll fontosságát hangsúlyozza. Az anyagiak az egyik legszemélyesebb részét képezik az életünknek, így az emberek fenyegetettségként élhetik meg azt, hogy egy alapjövedelem által kiszolgáltatottak lehetnek. Bár úgy vélik, hogy rövid távon kedvező lenne, hogy szünetet tarthassanak, hosszú távon mégsem tudják elképzelni, hogy semmilyen munkát ne vállaljanak – „*A Napnál fűtő? Abban teljesen benne lennék most. De hosszú távon nem tudom elképzelni, hogy ne foglalkozzak valamivel.*” (T., vegyészmérnök)

A harmadik kérdés esetében arra kerestem a választ, hogy a modern vállalati szféra szabályai mellett miként lehet megőrizni a munka morális jellegét is. A válaszok alapján azt a következtetést tudtam levonni, hogy amikor munkájuk kiegészül olyan tevékenységekkel is, amelyek által mások jólétére is pozitív hatást gyakorolnak, akkor azt hivatásként élik meg, és úgy érzik, munkájuknak tényleg van értelme. Ezek a tevékenységek cégen belül is megvalósulnak tanítás, mentorálás formájában, vagy cégen kívül vállalt közösségi akciók keretén beleül. A vállalatok felismerték ennek pozitív hatását a munkahelyi jólétre, ezáltal a teljesítményre is, így igyekeznek támogatni és honorálni ezeket az akciókat.

A paraszti világról elmondhatjuk, hogy a mindennapokat, így a munkavégzést is a morális elvek határozták meg. A piac szerepének növekedésével már a 19. századtól megfigyelhető ennek megbomlása, átalakulása (Szabó, 2006). Összegzésként kijelenthető, a munka gazdasági jellege vált elsődlegessé, azonban ez nem jelenti azt, hogy a munkavállalók moralitására való igénye eltűnt volna. Azonban, ahogy sok minden más, úgy ezeknek megvalósulása is átalakult.

SZAKIRODALOM REFERENCES

- 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(5), 221–237.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985): Habits of the heart. *University of California Press*, 3–24.
- Deáky, Z. (2015). *Gyermekek és serdülők munkája Magyarországon a 19. századtól a második világháborúig*. Gondolat Kiadó.
- 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), 11–37.
- Fél, E., & Hofer, T. (1997). *Arányok és mértékek a paraszti gazdálkodásban*. Balassi Kiadó.

- Fügedi, M. (1991). *A gyermekmunka a matyóságnál. Herman Ottó Múzeum Évkönyve.*
- Graeber, D. (2018). *Bullshit munkák.* Typotex Kiadó.
- Han, B. C. (2010). *A kiégés társadalma.* Typotex Kiadó.
- 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).
- Kocka, J. (2001). Az európai történelem egyik problémája: a munka. *Korall*, 5–6.
- Kollár, Cs. (2014). A munkahelyi kiégés (burnout- szindróma) elméleti megközelítése, kutatási irányai és közgazdaságtudományi aspektusa. *Fluentum*, 1(13), 1–18.
- Körmendy, L. (2018). Munka és társadalom. *Valóság*, 61(7), 1–15.
- Nemes, O. (2019). *Generációs mítoszok – hogyan készülünk fel a jövő kihívásaira?* HVG Könyvek.
- Oláh, E. (2021). A feltétel nélküli alapjövedelem megítélésének empirikus elemzése YouTube hozzászólásokon keresztül. *Metszetek*, 13(3), 68–93.
- Polányi, K. (2004). *A nagy átalakulás. Korunk gazdasági és politikai gyökerei.* Napvilág Kiadó.
- Roth, M., & Vincze, A. (2010). *Bevezetés a fejlődéslélektanba.* Presa Universitară Clujeană.
- Standing, G. (2012). Prekariátus. Lakosokból állampolgárok? *Fordulat*, 19(3), 29–51.
- Steigervald, K. (2021). *Generációk harca – hogyan értsük meg egymást?* Partvonal Kiadó.
- Szabó, Á. T. (2006). Morális elvek az erdélyi falusi gazdálkodásban. *Tabula*, 9(2), 187–212.
- Török, E. (2009). A banausziától a bér munkáig. Változások a munka értelmezésében. *Szociológiai Szemle*, 19(4), 43–67.
- Török, E. (2014). *Munka és társadalom – a munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl.* L'Harmattan Kiadó.