

**Kiss Károly:**

## **A munkába lépő Z generáció elvárásai**

*(víták a négynapos munkahétről Németországban)*

Még nem is olyan régen, ha egy fiatal munkára jelentkezett, jövőendő munkáltatója ismertette vele, hogy milyen követelményeknek kell megfelelnie, és számbavette képzettségét, tudását, tapasztalatait. Külföldi üzletemberektől azt hallom, hogy változott a helyzet: most a munkát kereső fiatal sorolja el az elvárásait, és faggatja jövőendő munkáltatóját, mit tud neki nyújtani. Korábban még az érdekelte, hogy milyen gyorsan építheti fel karrierjét, és mennyit fog keresni. Most már azon van a hangsúly, hogy munkája mennyire segíti hozzá az élet élvezetéhez.<sup>1</sup> A „*work-life-balance*” lett a kulcsszó.

A generációkat megkülönböztethetjük annak alapján, hogy milyen hatásoknak voltak kitéve gyermekkorukban, eszmélésük és fiatalságuk során, vagy felnőttként milyen nyomot hagytak a társadalomban, a történelemben. Az információtechnológia, a digitális technikák megjelenése óta az lett a generációk „képzésének” fő kritériuma, hogy melyik korosztály, mikor lép be a technikák használatába, hol tart akkor az IT permanens forradalma, és hogy tölti az ki és változtatja meg az adott generáció életét.

A mai 40-50-esek az első, információs technológia által formált, vezérelt generáció, az **X-ek**. A kvarcóra, hifi-torony, magnó-kazetta, videó-kazetta, majd a digitális világ új eszközeinek generációja. Ők a rendszerváltással léptek be a munkaerőpiacra, Steigervald Krisztián *Generációk harca* c. könyvében „sikerre ítéteknek” nevezi őket: maximalisták a munkában, magukra húzzák a feladatokat.<sup>2</sup> Ekkor jelent meg az internet. Ekkor reccsentek meg a felnőttorientált társadalom alapjai; elkezdődik a kortárs-orientált társadalom megalapozása; a családi közösséget felülírták a fogyasztói társadalom elvárásai.

A mai harmincévesek az **Y generáció**. Az ő életük kereteit már az információtechnológia korszakos eszközei szabták meg: a Walkman, a Commodore 64, a Windows, a digitális fényképezőgépek, a digitális mobiltelefon, majd a web. Steingervald az első individualista nemzedéknek nevezi őket. Élményorientáltakká váltak; még az offline világban születtek, de belenőttek a digitális világba. Ők az első olyan nemzedék, amely magáévá tette a világhálót. És történelmi változás történt: *megfordult a tudás átadásának iránya; eltűnt az életkor tisztelete; ők az első kortársorientált generáció.*

A mai huszonévesek a **Z-k**. Mostanra teljesedett ki a digitális világ arzenálja: Google, okostelefon, tablet, Facebook, You-Tube, újabban pedig a mesterséges intelligencia, és konkrét alkalmazása, a ChatGPT. Beleszülettek az internetes világba; tudatában vannak, hogy

---

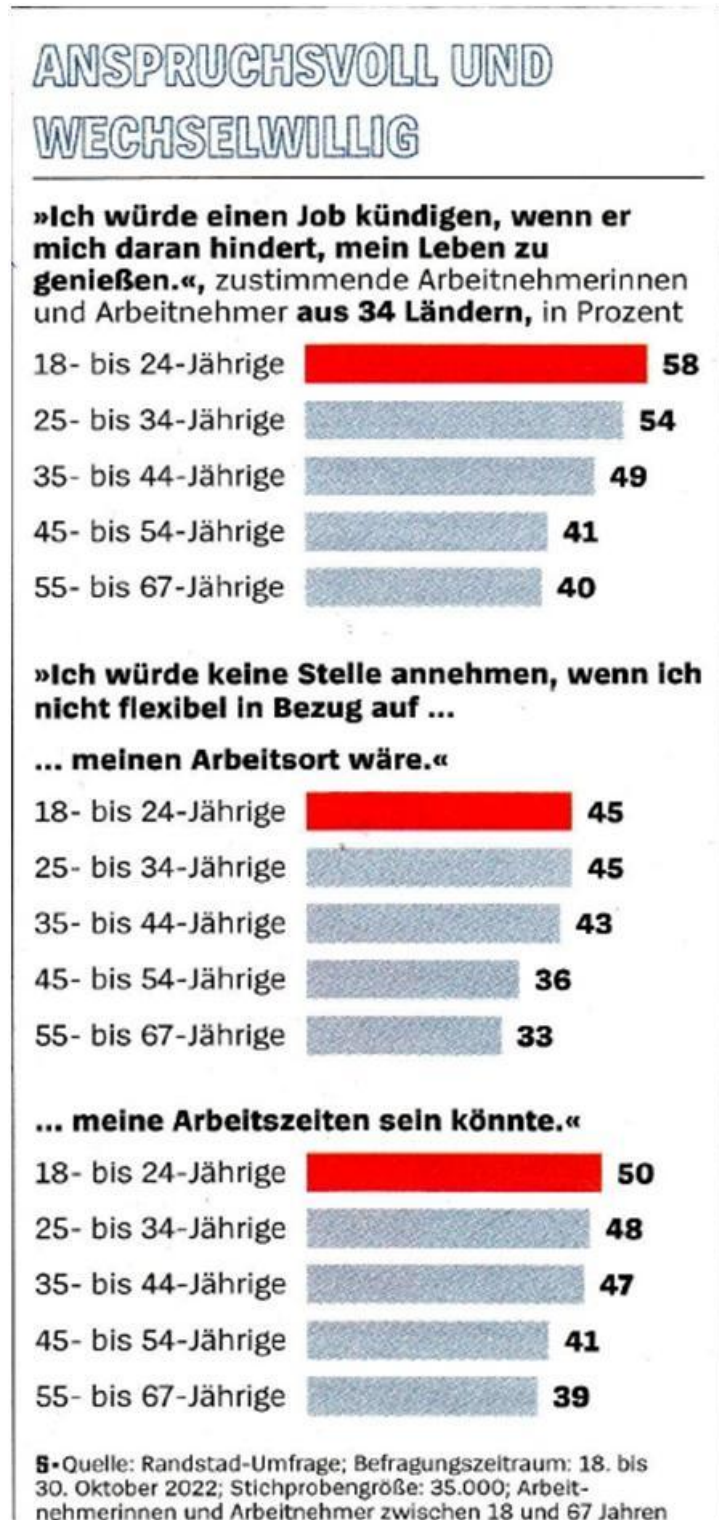
<sup>1</sup> Ezt nem elítélőleg mondom, csupán ténykényt említem. A boldogság egyik feltétele az, hogy azzal foglalkozzunk, amit a legjobban szeretünk. (Lásd Csikszentmihályi flow-ját.) A tanulmány végén röviden kitérek a téma pszichológiai vonatkozásaira is.

<sup>2</sup> Steigervald generációs felosztásáról és annak kritikájáról lásd: Kiss Károly: Az információtechnológia generációi. <https://utodaink-jovoje.hu/10szam.php>

a világ összes tudását bármikor előhívhatják – ez meghatározza a tanuláshoz való viszonyukat. Élmény-társadalomban nőnek fel, kommunikációs színterük a mikroplatformok világa. Nem telefonálnak, hanem üzeneteket küldenek; az ügyintézést online végzik. A kereskedelemben nem ügyfeleknek tekintik magukat, hanem tudatos felhasználóknak. Ők már nem híreket, hanem véleményt olvasnak.

A Spiegel május 27-i számának fő témája a most munkába lépő Z generáció elvárásai: hogyan állnak a munkához, milyen munkára vágnak, milyen körülmények között szeretnének dolgozni. Követeléseik határozottak: négynapos munkahét, *sabbatical* (minden hetedik év szabad, amit szakmai képzésre, utazásra, az NGOk-kal való munkára fordíthatnak – a *sabbatical* eddig az angolszász egyetemek oktatóinak privilégiuma volt), *homeoffice*, nincs túlórázás, a hivatalos szabadságon kívüli pótlólagos, 1-2 hónapos szabadság, a „*take-time*”, melyet egy-egy nagyobb feladat elvégzése után vesznek ki. Felmérések szerint a 18-24 évesek 58 százaléka felmondana, ha olyan lenne a munkája, ami megakadályozza abban, hogy élvezze az életet. 45, ill. 50 százalékuk pedig nem kíván olyan állásban dolgozni, amikor vagy a munkahely, vagy a munkaidő nem illeszthető rugalmasan az életükbe.

(a Spiegelben közölt felmérés részletei)



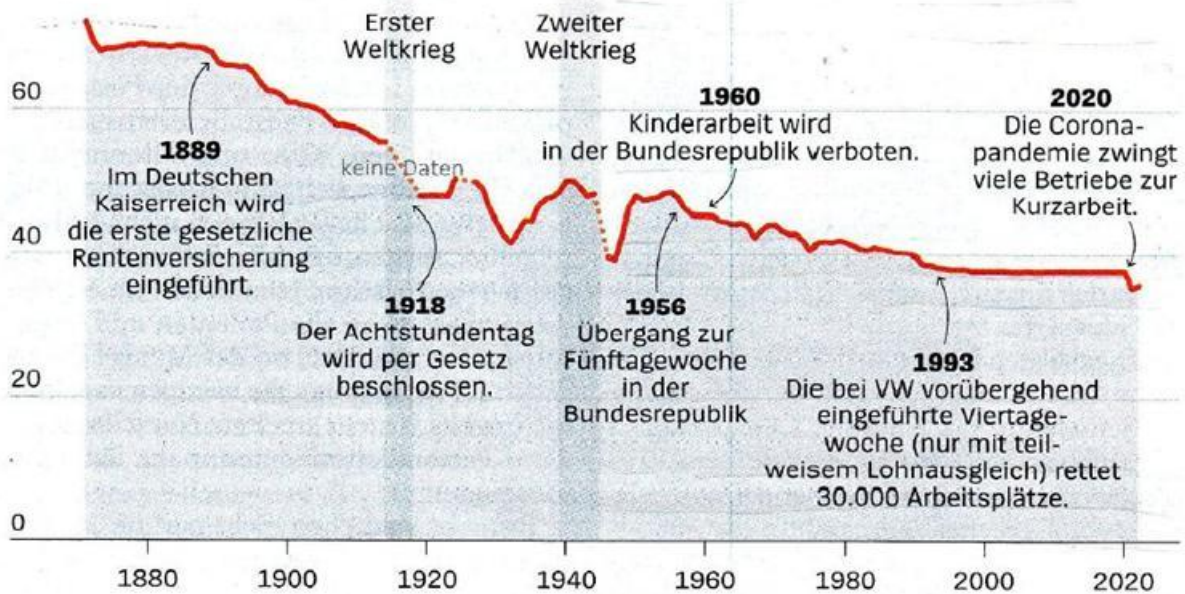
Szüleik, a háború után született „*baby-boomer*”-ek életében még a munka volt a legfontosabb: identitásképző és beteljesítő feladat. A Z generáció számára a munka csupán életük része. De félreértés ne essék: fontos része. Ami változott: munka és magánélet jobb összehangolása, és a munka mint prioritás megszűnt. A magánélet szféráját a Z generáció számára felértékeli az a bizonytalanság, melyet a klímaváltozás, a világjárvány, vagy az ukrajnai háború okoz a világban. A vírusjárvány során megszűnt az otthon és munkahely, munka és magánélet szigorú szétválasztása. Azon túl, hogy ezek összemosódtak, a korábbinál nagyobb szerepet kap a munkában a személyes ízlés, az egyéni szempontok. Az *online* munkavégzés nem csak az alkalmazottaknak kedvez; a fiatal vállalkozók számára is lehetővé teszi, hogy *startup*-jaik, internetes vállalataik szinte bárhol működhetnek, bárholnan irányíthatják cégüket. A változásokban szerepet játszanak egyes világvége-hangulatot árasztó klímaaktivisták is (ha elkerülhetetlen a vég, akkor élvezzük az életet) és a kizsákmányoló struktúrákat kritizáló neomarxisták is. A radikális zöldek azért is támogatják a négynapos munkahét ötletét, mert ha csökkennek a keresetek, kisebb lesz a fogyasztás és így a környezet terhelése. Mindez persze nem valósítható meg minden területen; elsősorban a digitalizált és az irodai munkák adnak rá lehetőséget.

Németországban 2035-ig 7 millió „*baby-boomer*” megy nyugdíjba. A munkaképes korú korosztályok zsugorodnak, és ráadásul olyan fiatalok lépnek a helyükbe, akik számára mást jelent a munka az életükben, és – mint fentebb láttuk – igen határozott követelményeik vannak munkáltatójukkal, munkahelyükkel szemben. Ráadásul ez az új szemlélet kezd átragadni az idősebb korosztályokra is. Ez általános, a nyugati jóléti társadalmakra jellemző jelenség. Gondolkozzunk el azon, mit fog ez jelenteni ezen országok nemzetközi versenyképességére, gazdasági jövőjére.

Az elmúlt évtizedekben a nemzetközi munkamegosztás legfontosabb jellemzője az volt, hogy a feltörekvő és a fejlődő országok olcsó, képzetlen vagy kevéssé képzett munkaereje olyan késztermékeket gyártott (és az internet elterjedésével olyan szolgáltatásokat nyújtott), melyek a fejlett országok magasán képzett munkaereje által előállított termékek és szolgáltatások fejében cseréltek gazdát. A fejlettek „késztermék-függősége” már eddig is kezdett zavaró méreteket ölteni; és mindehhez jött Kína, mely nem csak késztermékeivel árasztotta el a világpiacot, de az olcsón gyártott „*high-tech*”-et is ontja. A fejlett országokban csökken a munkaképes korú népesség és a pótlás a Z generációból jön. (És ki tudja, hogy a ma még az iskolapadokban ülő „*alfák*” milyen követelésekkel fognak majd előállni...) Magasan kvalifikáltságuk vitathatatlan, de követeléseik jelentősen megdrágítják az általuk előállított termékeket és szolgáltatásokat. Ez fokozni fogja Kína és a hasonló feltörekvők versenyképességét – a fejlett Nyugat versenyhátrányba fog kerülni. A magasabb műszaki fejlettségtől várt világgazdasági előnyök általában eltűntek... Eljön a Nyugat alkonya?

## IM NIEDERGANG

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitsstunden pro Person in Deutschland



• Quellen: Destatis, Hans-Böckler-Stiftung

### *A heti átlagos munkaóra Németországban (a Spiegel idézett számából):*

- 1889: bevezetik a kötelező társadalombiztosítást
- 1918: törvénybe iktatják a 8 órás munkanapot
- 1956: áttérés az ötnapos munkahétre
- 1993: a Volkswagen által bevezetett (és csak részben kompenzált) négy napos munkahét által megmentenek 30.000 munkahelyet

Ezen túl a kevesebb munka, kevesebb fizetés kevesebb adó- és járulékbevételt is jelent, és veszélybe kerülhet a jóléti állam. A szociális, egészségügyi és oktatási ágazatokban pedig (különösen az időseket gondozó intézményekben) már így is súlyos a munkaerőhiány. A rövidebb munkaidő krónikus ellátási hiányokat okoz. Ezekre a megoldást a külföldi munkaerő befogadása és az idősek tovább-dolgoztatása jelenti.<sup>3</sup> Végül is, ha a Z generáció szabadidő-követelése megvalósulnak, nem lesz, aki szabadidejünkben őket kiszolgálja.

A német szociáldemokraták felkarolják a Z generáció törekvéseit, és az általános, négynapos munkahét bevezetését követelik. – Egy olyan helyzetben, amikor – a német munkaadók szövetségének kimutatása szerint – a munkaerőhiány évi 100 milliárd euró veszteséget okoz. Markus Söder bajor miniszterelnök így kommentálta a vitát: „Aki azt hiszi, hogy ebben a

<sup>3</sup> Az idősek tovább-dolgoztatásában hatalmas tartalékok rejlenek, lásd erről: Kiss Károly: Az ezüst cunami. [http://kisskaroly.x3.hu/tarsadalom/ezust\\_cunami.pdf](http://kisskaroly.x3.hu/tarsadalom/ezust_cunami.pdf)

dinamikusan változó világban megálljuk a helyünket a négynapos munkahéttel, az olyan, mint ha egy futballcsapat 80 perc játék után levonulna a pályáról”.<sup>4</sup>

Ez a helyzet engem a Római Birodalom bukására emlékeztet. Hagyományosan azt a 451-es catalaunumi csatavesztésre vezetjük vissza. De alaposabb elemzők kimutatták, hogy a hanyatlást végsősoron az okozta, hogy az évszázadokon keresztül a Római Birodalomba beszivárgó germánok és más barbárok „túlszaporodtak” a rómaiakat, akik az élet élvezetével voltak elfoglalva, és elhanyagolták az utódok nemzését.

Göd, 2023 jún. 13.

### A téma pszichológiai vonatkozásai

Minden felmérés és vizsgálat, tapasztalat azt igazolja, hogy a munkának, a munkával való megelégedettségnek alapvetően fontos szerepe van az életünkben. A kérdés az, hogy a Z generáció esetében a munka háttérbe szorítása és az élet élvezetének juttatott központi szerep csupán egy fiatalkori „botlás”, vagy e generáció tartós jellegzetessége lesz. Ezt a kérdést vizsgálja pl. a Spiegel idei 12. (márc. 18-i) tudományos cikke is.

Ebben megszólaltatják Robert Waldingert, a Harvard pszichológia-professzorát is, akinek *The Good Life* c., Mark Schultz-cal közösen írt könyvéről idei 3. (márc. 4-i) számunkban) tettünk említést. Waldinger a munkát és az életünket egyszerűen szétválaszthatatlannak tekinti. A legfontosabbnak pedig, ami az embert a legnagyobb megelégedéssel tölti el, a tartós és színvonalas emberi kapcsolatokat tartja.

Szóba kerül az is, hogy a Z generáció tagjai szokatlanul nagy arányban szenvednek pszichés problémáktól (10 százalékuk). A digitális világ, az internet, a fiatalok kapcsolatainak a digitális térbe kerülése, egy virtuális valóság kiépülése (mely – a VR szemüvegek elterjedése révén – csak mostantól fog majd rémisztő mértéket ölteni), a digitális játékok már eddig is felkeltették a pszichológusok folyamatos aggodalmát.<sup>5</sup> Ha másért nem, „csupán csak” emiatt, ez a generáció – és a rákövetkezők – bizonyára más lesz.

A megszólaltatott pszichológusok is megemlítik a közel 3 évig tartó világjárvány hatását: a bizonytalan világgal szemben az otthon biztonságát.

### **Irodalom:**

Der Spiegel Nr. 22 / 27.5.2023. Wir machen uns nicht mehr kaputt! Warum die Generation Z anders arbeiten will – und damit jetzt alle ansteckt. Der neue Arbeitskampf. Katharina Hölter et al.

---

<sup>4</sup> Der Spiegel, Nr. 22, hivatkozott írás.

<sup>5</sup> Lásd erről „Smartphone-mánia (Zsebben hordott szerencsejáték)” c. írásomat a Ki akar itt Superman lenni c. kötetben:

Steigervald Krisztián: Generációk harca – Hogyan értsük meg egymást? Partvonal Kiadó, 2020.

Der Spiegel Nr. 12 / 18.3.2023. Lob der Arbeit. (Kerstin Kullmann).

Kiss Károly: Az információtechnológia generációi. <https://utodaink-jovoje.hu/10szam.php>

Kiss Károly: Az ezüst cunami. [http://kisskaroly.x3.hu/tarsadalom/ezust\\_cunami.pdf](http://kisskaroly.x3.hu/tarsadalom/ezust_cunami.pdf)

Kiss Károly: Smartphone-mánia (Zsebben hordott szerencsejáték). Ki akar itt Superman lenni? L'Harmattan, 2019.

Csíkszentmihályi Mihály: Flow - Az áramlat - A tökéletes élmény pszichológiája. Akadémiai, 2022.