

G. FURULYÁS KATALIN

## *Résztanulmány a közművelődésben dolgozók munkáltatói megbecsülése, egzisztenciális helyzete munkacímű kutatáshoz<sup>1</sup>*

### **Bevezetés**

A kutatási témát két módszerrel, két megközelítésben vizsgáltuk. A kutatás első szakaszában főként arra fókuszáltunk, milyenek az alkalmazások körülményei az intézmények világában, a szintereken. Elemeztük, az alkalmazottak milyen helyet kapnak a települések intézményrendszerében, a többszereplős feladatellátásban; az alkalmazások szabályosságát szakfelüyeleti jelentések másodelemzésével elemeztük. A másodelemzések során feltártuk a sajátos alkalmazási formákat (az összevont munkaköröket, az önkéntes-társadalmi munkákat, a különféle funkcióbővítéseket az intézményeken belül, munkakörön belül).<sup>2 3</sup>

Míg a másodelemzések során minden munkavállalói helyzetet szeretünk volna bemutatni, a vizsgálat második szakaszában a főállású alkalmazásokat tekintettük mintavételi keretnek. Ebben a vizsgálati folyamatban főként a munkáltatói megbecsülést, a javadalmazások különféle módját, arányait, jövedelemszerkezetet elemzünk, illetve egzisztenciális kérdéseket érintünk.

---

<sup>1</sup>A kutatás (több szakaszban) a Magyar Művelődési Intézet Kutatási és Kutatásfejlesztési Igazgatóságán folyt 2005-2007-ben.

<sup>2</sup>A másodelemzések egységes szempontsor alapján készültek, hogy összevethetőek legyenek a feldolgozás során. 60 település szakfelüyeleti jelentése került másodelemzésre. A jelentések kiválasztásánál fő szempont volt a jelentések „frissessége”, 2004-es jelentésekből dolgoztunk, tekintettel voltunk a területi, illetve a településméret szerinti viszonylagos kiegyenlítettségre is.

<sup>3</sup>A feltárt adatok háttéranyagként szolgáltak és részben publikálásra kerültek az Egyedül a „kisvilágban” című zárótanulmányban.

Két régiót vontunk be a vizsgálat második szakaszába Nyugat-Dunántúlt és Észak-Magyarországot. A vizsgálat módszerül a kérdezőbiztossal felvett kérdőíves technikát választottuk. Az adatfelvétel során két szakmai képzést végző tanszékkel dolgozunk együtt<sup>4</sup>, a két kiválasztott régiónak megfelelően. Az adatfelvétel során 130 főállású, teljes munkaidős közművelődési dolgozót kérdezzük meg. Terveink között szerepelt, hogy a vizsgálatba további régiókat vonunk be, ezáltal sikerül egy országos képet felvázolnunk. További adatok felvételére azonban költségvetési okokból nem kerülhetett sor. Amennyiben folytatható lesz a vizsgálat, akkor sem követhetőek már az eredeti elképzelések, s az adataink lassan alkalmatlanok lesznek összehasonlításokra, esetleg csak különféle indexálásokkal, s akkor is bajosan. Jelen résztanulmányunk célkitűzése az, hogy a felvett és feldolgozott adatokat, még ha nem is az eredeti terveink alapján, megismertessük, s az adatállományunk **néhány** hasznos és vélhetőleg közérdeklődésre számot tartható elemét bemutassuk.

### 1. A minta néhány alapvető jellemzője

A minta kiválasztásánál alapvető szempontunk volt, hogy minden településtípus képviselve legyen, így megyeszékhelyeken ugyanúgy vettünk fel adatokat, mint kistelepüléseken. Igyekeztünk figyelemmel lenni arra, hogy ne csupán önkormányzatok által fenntartott intézményekben dolgozókat kérdezzünk, hanem alapítványi és egyéb alkalmazásban lévő adatait is szerepeltessük. A mintába kerültek 88%-a közalkalmazotti jogviszonyban dolgozott, 1%-a köztisztviselő, 9%-a a Munka Törvénykönyve szerinti alkalmazott volt.

---

<sup>4</sup>Együttműködő partnereink voltak: Berzsenyi Dániel Főiskola, Szombathely, Mankó Mária tanszékvezető és Maurer Péter; Eszterházy Károly Főiskola, Eger, Szabóné dr. Stefán Edit

Szíves közreműködésüket ez úton is köszönjük.

**1. sz. tábla**  
**Az Ön alkalmazása?**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
Közalkalmazotti	88
Köztisztviselői	1
A Munka törvénykönyve szerint alkalmazott	9
Egyéb	3
Összesen	100

A közalkalmazotti jogviszonynak megfelelően a kérdezettek 88%-a önkormányzatok alkalmazottja volt, 8%-uk civil szervezeteknél dolgozott.

**2. sz. tábla**  
**Az Ön munkáltatója?**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
önkormányzat	88
civil szervezet	8
egyéb	4
Összesen	100

A kérdezettek 42%-a dolgozott községben, 36%-uk városban, 22%-uk megyeszékhelyen.

**3. sz. tábla**  
**A település típusa, ahol a kérdezett dolgozik**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
Község	42
Város	36
Megyeszékhely	22
Összesen	100

## 2. A kérdezettek főállásból származó nettó bevételei

A főállásból származó jövedelmek összevetésénél kérdésünk volt, van-e jelentős különbség a két eltérő régióban dolgozó közművelődési dolgozók nettó bevételei között? Jelentősen differenciál-e az alkalmazás fajtája, esetleg a szakemberek neme, vagy a település típusa, ahol a munkájukat végzik? Hol helyezkedik el a közművelődési dolgozók átlagos nettóbevétele a közalkalmazottak átlagos bevételeihez képest?

A vizsgálatban a főállásból származó nettó bevételek közé számítottuk a különféle jogcímen járó pótlékokat, a túlóra és egyéb más címen járó juttatások mindegyikét.

A kérdezettek 10%-ának 75 000 Ft alatt volt a havi nettó jövedelme, 23%-ának 75001 Ft és 90 000 Ft között, 29%-ának 90 001 Ft és 110 000 Ft között, 22%-ának 110 001 Ft és 140 000 Ft között és 10%-ának 140 000 Ft felett volt a havi nettó jövedelme.

### 4. sz. tábla Főállásából származó havi nettó jövedelme

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
nincs válasz	5
– 75 000 Ft	10
– 90 000 Ft	23
– 110 000 Ft	29
– 140 000 Ft	22
140 000 Ft felett	10
Összesen	100

A minta nettó jövedelem **átlaga 105 539 Ft** volt.

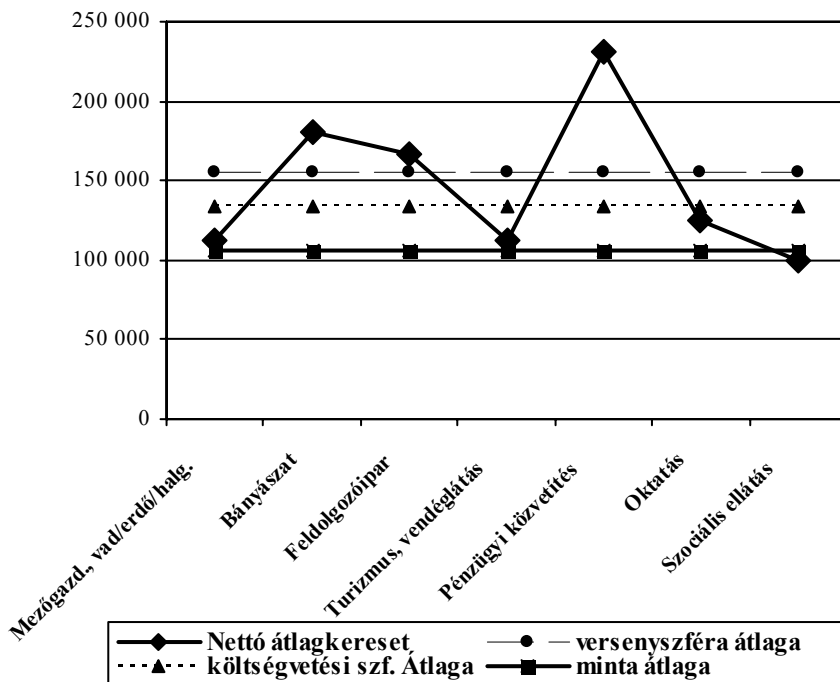
Összevetve a KSH által közzétett „A köztisztviselők és közalkalmazottak havi nettó átlagkeresete a költségvetési intézményekben” tábla<sup>5</sup> 2006-os adataival, a minta átlagos nettó jövedelme némileg elmarad az ott közzé-

<sup>5</sup><http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat-eves/tab12-01-30i.html>

tett „szellemi” közalkalmazottakra érvényes 120 024 Ft-os főátlagtól. Ha a közzétett csoportátlagokkal vetjük össze a minta átlagát, a *közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás* csoportban mintaátlagunkat alig meghaladó 113 028 Ft-os átlagot, az *oktatás* csoportban a mintaátlagot jelentősen meghaladó 126 017 Ft-ot láthatunk, s a mintabéli átlaggal szinte megegyezik az *egészségügyi, szociális ellátás* csoportátlaga (109 662 Ft).

Vessük össze a szellemi dolgozók (néhány gazdasági ágat kiemelve) havi nettó átlag keresetét<sup>6</sup> a megkérdezett közművelődési szakemberek átlagos nettó keresetével:

1. sz. ábra  
**Szellemi dolgozók havi nettó átlagkeresete, 2006. (Ft)**



<sup>6</sup>Forrás: KSH, 2006. <http://portal.ksh/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat-eves/tab12-01-28i.html>

Gazdasági ág	Nettó átlagkereset (Ft) 2006.
Mezgazdaság, vad-erdő-, halgazdaság	112 630
Bányászat	180 999
Feldolgozóipar	166 216
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	112 432
Pénzügyi közvetítés	230 774
Oktatás	125 416
Szociális ellátás	99 917
Nemzetgazdaság összesen	144 337
versenyszféra	155 172
költségvetés	133 517

A „termelő” ágazatok viszonylagos magas jövedelmeihez képest szembeötlő a szolgáltató szféra (kivételek a pénzügyi szolgáltatások, amely „ág” a legmagasabb jövedelmet produkálta), azon belül is a szociális terület alacsony jövedelmi helyzete.

A közművelődési dolgozók mintabéli nettó jövedelemátlagja a szociális ellátás szellemi dolgozói felett, az egészségügyi és oktatási szellemi dolgozók jövedelme alatt helyezkedik el, elmaradva a költségvetési dolgozók 133 517 Ft-os átlagától, az elmaradás kb. 20%-os.<sup>7</sup>

A főállásból származó nettó jövedelmek a kérdezett nők esetében 100 898 Ft, a férfiaknál 118 235 Ft volt. A „férfi” és „női” jövedelmek különbsége 15%-pont. A különbséget főként a vezetői megbízásokkal magyarázhatjuk, a férfiak 56%-a, a nők 29%-a kapott vezetői pótlékot.

Nem volt érezhető a két régió gazdasági különbsége a vizsgált nettó jövedelmeknél. Bár az Észak-Magyarország régióbéli egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP) csak 1 441 Ft, míg a Nyugat-Dunántúl régióban ez 2 169 Ft volt 2005-ben.<sup>8</sup> Az Észak-Magyarország régiós jövedelmi mintátlagunk még egy kissé magasabbnak is bizonyult (106 271 Ft), mint a

<sup>7</sup>Nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a jövedelemadatok esetében mindig nagy a jelentősége az adatok „eltitkolásának”. A versenyszféra és a költségvetési jövedelmek között mindössze 14%-pontnyi eltérés jelzett.

<sup>8</sup>Forrás: KSH, 2005.

Nyugat-Dunántúl régióban (104 552 Ft)<sup>9</sup>. A közalkalmazotti bértábla nivelláló hatása jól érvényesül, kiegyenlítve a régiók közötti gazdasági különbségeket.

Ha a települések típusa szerint vizsgáljuk a nettó összjövedelmek alakulását a községekben kapott jövedelmek 14%-kal maradnak el a megyeszékhelyek, városok átlagától.

### 3. A főállásból származó jövedelem és az összes bevétel aránya

A főállásból származó jövedelmek a kérdezettek meghatározó része (76%) bevételeinek túlnyomó részét jelenti. Nem jellemző tehát, hogy a főállás mellett másodállások segítenének meghatározó jövedelem kiegészítésekre szert tenni. A kérdezettek 81%-a utasította vissza, hogy a nettójövedelmet pluszmunkákkal tudja meghatározó mértékben növelni.

#### 5. sz. tábla Főállásból származó jövedelme az összes havi bevételének mekkora hányadát jelenti?

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
Túlnyomó részét	76
Meghatározó részét	16
Kisebb hányadát	3
Egyéb	4
nincs válasz	2
Összesen	100

Ha jelentős bevételekkel nem is számolhattak a kérdezettek, mégis 44%-uk válaszolta, hogy a főállásán kívül dolgozik még valahol, ahol jövedelemhez jut. A leggyakoribb kiegészítő kereseti források: a tanítás, óraadás, korrepetálások; előadások tartása (13-13%); a klubok, körök, művészeti csoportok vezetése (10%); a szakfelügyelői tevékenység (9%).

---

<sup>9</sup>Nem volt jelentős különbség a két régióbéli minta életkori és iskolázottság mutatói között.

#### 4. A garantált illetmény és a munkáltatói döntés alapján adható illetmény néhány jellemzője

Ahogy a minta jellemzőinél láttuk a szakemberek 88%-a volt közalkalmazott. A közalkalmazotti bérek a KJT<sup>10</sup> szerint kerülnek megállapításra. A bér az iskolai végzettség és a közalkalmazotti évek alapján megállapított besoroláshoz tartozó szorzószám és a legalacsonyabb fizetési fokozat, legelső korcsoportjához tartozó garantált illetmény szorzata. Ez a szorzat alkotja a közalkalmazott garantált illetményét, amelyet minden településen, minden intézményben meg kell kapnia, függetlenül az alkalmazás körülményeitől. Ezen felül a munkáltató saját döntése alapján akarata és lehetősége szerint bármilyen összeget megállapíthat a garantált illetmény kiegészítéséhez.<sup>11</sup>

A vizsgált szakemberek 63%-a kapta csupán a garantált illetményt, 24%-nak ítélték meg a garantált illetményen felül, munkáltatói döntés alapján is bért.

#### 6. sz. tábla Az ön bérbesorolása helyes-e, kap-e bért a garantált illetményen felül?

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
a besorolásom megfelelő, de csak a garantált illetményt kapom	63
a besorolásom megfelelő, a garantált illetmény felett munkáltatói döntés alapján is kapok pénzt	24
a besorolásom nem megfelelő, nem kapom meg azt, amit meg kellene minimálisan kapnom	4

<sup>10</sup>Az 1992. évi XXXIII. évi törvény a közalkalmazottak jogállásáról

<sup>11</sup>A gyakorlat azt mutatja, hogy legtöbbször a munkáltató a garantált illetményben állapodik meg a munkavállalóval. Emiatt sokszor éri kritika a bérezési rendszert, miszerint a döntéshozók a minimumot látják, s nem is érdekeltek más kondíciók keresésében, így a „kézenfekvő” minimum kerül megállapításra.

A minta 4%-a jelezte, hogy besorolása nem helyes, ez nem tűnik magas arányúnak. Ugyanakkor a szakfelügyeleti jelentések elemzéséből, a felvett interjúkból tudható, hogy egyrészt igen sokszor a kérdezettek nem naprakészek besorolásuk helyességéből, nem igazán tudják, hol tartanak a bértáblában, bíznak az ügyeiket intéző hivatal, vagy munkáltatóik ügyvitelében. Másrészt a munkáltatók, ha nem tudják megadni a garantált illetmény, többnyire nem a teljes alkalmazás mellett döntenek, nem vállalva a hibás besorolás kockázatát, sokkal inkább a részmunkaidős alkalmazáshoz folyamodnak, így spórolva az illetménnyel.

A garantált illetmény feletti összegek nem igazán jelentősek, 45%-ban 10 000 Ft alatti összegekről van szó.

### 7. sz. tábla

#### Mekkora az Ön bérében a munkáltatói döntés alapján járó illetmény rész?

Bázis: akik a garantált illetményen felül is kapnak pénzt, n = 30

	%
5000 Ft alatt	10
5001–10000 Ft	35
10001–20000 Ft	19
20001–30000 Ft	23
30000 Ft felett	9
Nincs válasz	3
Összesen	100

Nem volt kimutatható összefüggés a két régió között abban, hogy a munkáltatók tudnak-e, vagy adtak-e a garantált illetmény feletti bért. A minta alapján nem igazolható tehát az elképzelés, hogy a viszonylagos gazdasági előny kedvezőbb jövedelmi viszonyokat eredményezne a közalkalmazotti szférában.

### 5. Pótlékok, egyéb juttatások

A minta fele kapott valamilyen pótlékot, s 13%-a válaszolta azt, hogy járna valamilyen címen számára pótlék, ezt azonban nem kapja meg. A pótlékok esetében is elmondható, hogy ezek nem nagy összegűek (a pót-

lékok mértékét is központi előírás szabályozza), bár még mindig jelentősebb tételnek bizonyultak, mint a munkáltató által adható, garantált illetmény feletti bérek.

**8. sz. tábla**  
**A kapott pótlékok összege havonta**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
0 Ft/nincs válasz	46
– 10 000 Ft	15
– 25 000 Ft	19
25 000 Ft felett	13
nem tudja	7
Összesen	100

A pótlékok főként vezetői pótlékok, a kérdezettek 36%-a részesül ebben, jóval kisebb arányban kapnak a szakemberek címpótlékokat (7%), s még ennél is kisebb arányú az idegen nyelv ismeretéért nyújtott nyelvpótlék (6%). A nyelvpótlékok esetében további 8% jelezte, hogy járna/adható lenne ilyen jogcímen pótlék, a szakemberek azonban ezt nem kapták meg.<sup>12</sup>

A pótlékokban főként a minta férfi kérdezettjei részesültek (a férfiak között jóval több volt a vezető, mint a nők között). Az észak-magyarországi régió szakemberei magasabb összegű pótlékhoz jutottak átlagosan, mint a nyugati régió vizsgált alkalmazottjai.

Egyéb, jelentősebb arányú juttatásként kiemelhetjük az étkezési utalványokat (88%), ruhapénzt a kérdezettek 38%-a kapott, s 35%-uk jelezte, hogy jutalomban részesült a kérdezett idő intervallumban. Egyéb juttatásként kérdeztük, s így is értelmezzük a továbbképzések költségtérítését (24%), konferenciák regisztrációs díját (32%), a különféle kiküldetések költségeinek térítését (37%).

<sup>12</sup>A szabályozás nagy teret enged a nyelvpótlékok megítélésénél a munkáltatónak.

**9. sz. tábla**  
**Az elmúlt fél évben kapott-e a következő címeken juttatást?**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
Túlóra	13
Jutalom	35
Részesedés, osztalék	1
Célprémium	2
Helyettesítési díj	4
Ruhapénz	38
Gépkocsi használat	10
Étkezési utalvány	88
Továbbképzés költségtérítése	24
Konferencia regisztrációs díja, szállásköltsége	32
Kiküldetés (napi díj, közlekedési költségek)	37
Egyéb címen	11

Az egyéb juttatásokat élvezők aránya el-eltért regionálisan, de nem következetesen a nyugati régió javára.

**6. Mitől függ a kérdezettek munkabére?**

A közalkalmazotti bérezés logikája köszön vissza a munkabér mértékében szerepet játszható okok rangsorolásánál. A végzett munka minősége és mennyisége sokkal jelentéktelenebb tényező a kérdezettek megítélése szerint, mint a legdominánsabb iskolai végzettség, illetve a munkában töltött évek száma. A két listavezető után hatalmas lemaradással következnek csak az egyéb tényezők, a tehetség, innovatív hajlam az utolsó előtti helyen állnak és elutasításra került a munkáltatóval való kapcsolat minőségének feltételezett fontossága. A bértábla előnyeként említhetjük nivelláló hatását, ebben a megközelítésben azonban jól megmutatkozik beszorító jellege is. Az egyéni munkateljesítmény, a tehetség, a szorgalom nem igazán jut érvényre a bérezésben; legfeljebb ha magában az alkalmazás tényében.

**10. sz. tábla**

**Az ön munkabérének összegét, mi határozza meg? Rangsorolja az állításokat! (1. helyre a legfontosabb meghatározó kerüljön, a legkevésbé meghatározó utoljára!)**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	Átlag
Iskolai végzettség	1,71
Munkában eltöltött évek száma	2,36
Munkáltató lehetőségei	4,08
Végzett munka minősége	4,95
Végzett munka mennyisége	5,45
Tehetség, innovatív hajlam	5,77
Munkáltatóval való kapcsolat minősége	5,84

### **7. Mi számít igazi elismerésnek, megbecsülésnek?**

A fentiekben igen nagy szerepet tulajdonítottunk a bérezés, jutalmazás körülményeinek mint a munkáltatói megbecsülés egyik általunk feltételezett talán legjelentősebb fokmérőjének. A válaszadók nem erősítették meg, hogy a bérezés lenne a megbecsülés, elismerés legjelentősebb mutatója, mindössze 16% vallotta azt, hogy ennek valóban nagy jelentősége lenne. Sokkal nagyobb szerepet tulajdonítottak a méltó munkakörülmények (25%), és még nagyobbat az önállóság biztosításának (49%). Más nézőpontból azt is gondolhatjuk, a már sokat elemzett bértábla garanciái, automatikus működése biztonságot ad, amennyi jár, annyit a munkavállalók meg is kapnak, máshol sem jár jelentősen több a végzett munkáért, ezért a bért szinte konstansnak tekinthetjük a megbecsülés modelljében. Így jut nagy szerephez a munkakörülmény és az önállóság, mint egyébként vélhetően deficitesebb szegmens.

A szakemberek nagy többsége (89%) úgy ítélte, hogy munkáltatója többnyire elégedett a teljesítményével. 6% látta úgy, hogy nem tudja milyen a megítélése valójában, s csak mindössze 2% vélte azt, hogy a végzett munkájával a munkáltatója többnyire elégedetlen.

A munkáltatói elégedettséget vagy elégedetlenséget főként a szóban, személyesen átadott értékelésekből érzékelhették, illetve a szintén szóbeli, de nem személyesen átadott információkból. Az írásbeli értékelésnek nincs nagy jelentősége, tegyük hozzá gyakorlata sem. A jutalom elmaradásának, vagy megadásának és az egyéb juttatások nyújtásának, megtagadásának volt még valamilyen, de sokkal kevésbé hangsúlyos szerepe a munkáltatói elégedettség kommunikációjában.

**11. sz. tábla**  
**Miből érzékelheti a munkáltatójának elégedettségét vagy elégedetlenségét?**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

%	Egyáltalán nem érzé- kelem	Kissé érezkel- hetem	Nagyon érezkelhe- tem	Összesen
Szóbeli személyesen átadott értékelés	9	24	66	100
Szóbeli, de nem személyesen átadott értékelés	50	30	20	100
Írásbeli értékelés	80	13	7	100
Jutalom elmaradása, nyújtása	75	16	9	100
Pótlék megtagadása, nyújtása	85	8	7	100
Egyéb juttatások megtagadása, nyújtása	77	11	12	100
Egyéb	88	4	8	100

Az elismerésnek egyik fajtája lehet, ha valamilyen díjban, kitüntetésben részesítik a munkavállalókat. A kérdezettek 44%-a kapott a pályája során valamilyen díjat, kitüntetést. 27%-uk kapott településszintű díjat, elismerést; 23%-uk pedig országos érvényű szakmai díjban, elismerésben részesült.

## 8. A közművelődési szakemberek egzisztenciális helyzetének néhány jellemzője

Az egzisztenciális helyzet vázlatos bemutatásaként, elsőként hasonlítsuk össze a minta háztartásainak és a magyar háztartások tartós fogyasztási cikkekkel való ellátottságát.

**12. sz. tábla**  
**Van-e az Önök háztartásában, otthonában?**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

%	A mintabeli háztartásokban van	Országos átlag <sup>13</sup> 2006.
Tévé	99	144
Rádió	98	–
Video lejátszó	84	–
Vezetékes telefon	77	–
Mobiltelefon	96	158
Számítógép	84	54
Internet	57	–
Otthoni e-mail cím	55	–
Mosógép	98	83
Mosogatógép	22	–
Autó	80	54
DVD lejátszó	67	–
Digitális fényképezőgép	54	–
Videokamera	23	8

Az adatok csak korlátozottan alkalmasak összehasonlításra, bár azonos időpontban, de eltérő kérdésstruktúrában vizsgáltunk. A KSH adatok a száz háztartásra jutó éves átlagos állományt írják le, míg mi a fogyasztási javak meglétét kérdeztük. A televíziók esetében a minta háztartásainak 99%-a volt felszerelt, a KSH átlag 144-es mutatója, azt jelzi, hogy a

<sup>13</sup>[http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat\\_eves/tab12\\_02\\_03ia.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat_eves/tab12_02_03ia.html)

háztartások egy részében több készülék is van, amit nem zárhatunk ki a minta kérdezettjeinél sem. Ugyanez a helyzet a mobiltelefonoknál.

Azoknál a javaknál, amelyeknél értelmetlen többet tartani egy háztartásban (így alkalmasak az összehasonlításra) a mintaátlagok lényegesen jobbak az országos átlagnál.

A vizsgált szakemberek 91%-a saját lakásban, illetve házában lakott, mindössze 7%-uk élt szolgálati lakásban, 1% szolgálati férőhelyen. Nem jellemző tehát a szakmacsoportra a lakhatással kapcsolatos munkáltatói kiszolgáltatottság.

A kérdezett közművelődési szakemberek (háztartása) 28%-ának volt országos napilap előfizetése, 45%-nak területi napilap előfizetése, 56% járatott valamilyen hetilapot, 34% járatott valamely szakmai periodikát, tudományos folyóiratot. Az elemzett munkavállalók 88%-ának háztartásában volt 100 kötetnél nagyobb házikönyvtár. Hetven százalékuknak volt lehetősége néhány napos belföldi kirándulásra, 41%-uk vehetett részt legalább egyhetes belföldi, 28% pedig külföldi nyaraláson.

## **9. Személyes elégedettség**

A szakemberek fele vallotta, hogy munkáját megbecsülik anyagilag is, számítanak rá a munkáltatói. Hatvan százalékuk vélte, hogy ugyan munkáját nem fizetik jól, de ez nem zavarja, szereti amit csinál. Több, mint hatvan százalékuk számára nem az anyagi megbecsülés fontos, a munka tartalmának megbecsülésére vágyik. A vizsgált szakemberek kevesebb, mint fele (38%) értett jellemzően egyet azzal az állítással, hogy munkáltatói minden lehetséges juttatáshoz hozzásegítik, amit a lehetőségeik megengednek.

Ugyanakkor a munkavállalók 77%-a nem gondolt arra, hogy állást változtasson, 15%-uk jelezte, hogy elhagyná a szakmát, 9% a szakmában maradna, de máshol helyezkedne el. A munkahelyet elhagyni szándékozók 55%-a éppen a megbecsülés hiánya miatt váltana, a szakmát is elhagyni tervezők fő kifogása az alacsony fizetés.

Bár látható, hogy a szakmacsoport gondolkodásában a bérek nem minden esetben elsődleges megítélésűek, mégis érdekes lehet, vajon milyen jövedelemmel lennének igazán elégedettek. A meghatározó többség a jelenlegi jövedelmének maximum kétszeresét gondolja reálisnak.

**13. sz. tábla**  
**Ön szerint mennyit kéne kapnia havonta (nettóban)**  
**azért a munkáért, amit végez?**

Bázis: összes megkérdezett, n = 128

	%
nincs válasz	5
a jelenleginek megfelelőt	3
a jelenlegi 1,1–1,5-szeresét	28
a jelenlegi 1,6–2-szeresét	41
a jelenlegi több, mint kétszeresét	22
Összesen	100

**Néhány összefoglaló jellegű megállapítás a fenti adatok alapján**

- a minta nettó jövedelem **átlag** **105 539 Ft** volt, ez nem tért el jelentősen a szellemi dolgozók KSH által közzétett jövedelemadataitól
- nem volt érezhető a két régió gazdasági különbsége a vizsgált nettó jövedelmeknél
- a főállásból származó jövedelmek a kérdezettek meghatározó részének (76%) bevételeinek túlnyomó részét jelenti
- a minta fele kapott valamilyen pótlékot, s 13%-a válaszolta azt, hogy járna valamilyen címen számára pótlék, ezt azonban nem kapja meg
- a minta 88%-a közalkalmazott volt
- a vizsgált alkalmazottak bére főként az iskolai végzettségtől és a munkában eltöltött évek számától függött, a teljesítmény, a tehetség, kreativitás kevésbé domináns elemek voltak
- csak 16% vallotta azt, hogy a valódi megbecsülés a bérben jelentkezik
- sokkal nagyobb szerepet tulajdonítottak a méltó munkakörülmények (25%), és még nagyobbat az önállóság biztosításának (49%)
- a minta egzisztenciális helyzete, a tartós fogyasztási cikkek birtoklása alapján az országos átlag felett van
- a kérdezettek jelentős része nem tervezi a pálya elhagyását
- a meghatározó többség a jelenlegi jövedelmének maximum kétszeresét gondolja reálisnak.